

2001

Una aproximación al síndrome del estrés laboral asistencial (burnout) : estudio comparativo del caso particular de los asistentes sociales del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires, con asiento en la ciudad de Mar del Plata y en la ciudad de Bahía Blanca

Labrocca, Mariana V.

Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

<http://kimelu.mdp.edu.ar/xmlui/handle/123456789/663>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

Universidad Nacional de Mar del Plata

Facultad de Ciencias de la Salud y Servicio Social

Carrera Lic. en Servicio Social

TESIS

“Una aproximación al Síndrome de Estrés Laboral asistencial
(burnout) : estudio comparativo del caso particular de los
asistentes sociales del Poder Judicial de la Provincia de Buenos
Aires, con asiento en la ciudad de Mar del Plata y en la ciudad de
Bahía Blanca”.

Alumna: Mariana V. Labrocca

Director de Tesis: Lic. Rúbens Méndez

Co-Director de Tesis: Dr. Francisco Andrieu

Biblioteca C.E.C.S. S.S.	
Inventariado	Deposito
1745	2001-02-03
Vols	1
Universidad Nacional de Mar del Plata	

Febrero 2001

AGRADECIMIENTOS

Esta tesis es el fruto del trabajo mancomunado de varias personas, a todas ellas quiero agradecer por haberme ayudado en esta última instancia de mi preparación académica:

A mi Papá, por sostenerme afectiva y "efectivamente", todo este tiempo, a mi Mamá, por estar siempre a mi lado y por todas las pajas de mate cebadas, a mis hermanos Carlos y Claudia por intentar convencerme de que "puedo", a mis sobrinos, que jugando alrededor mío, hicieron que me diera cuenta del enorme poder de concentración que tengo, y al resto de mi FAMILIA, que es así bien grande,

a Mario, Victor, Channy, tío Daniel, a Fedé que me enseñó a lidiar con la computadora...

A la Lic. Teresa Durante, mi supervisora de campo, que con su profesionalismo y afecto me ayudó a no "quemarme" en mi primera aproximación al ejercicio profesional.

A mi director, Lic. Rúbens Méndez, por leer mi trabajo aún en vacaciones.

Y por supuesto, a todos los Asistentes Sociales Del Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires con asiento en las ciudades de Mar del Plata y Bahía Blanca, que participaron en el estudio e hicieron posible que realizara mi Tesis.

A todos ellos MUCHÍSIMAS GRACIAS...!!!

TEMA

“Una aproximación al síndrome de estrés laboral asistencial (burnout): estudio comparativo del caso particular de los Asistentes Sociales del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires, con asiento en la ciudad de Mar del Plata y en la ciudad de Bahía Blanca”.

Presentación

En el año 1999 y con motivo de mi pasantía pre-profesional, tuve oportunidad de insertarme en el Servicio Social del Juzgado de Menores N° 2, bajo la supervisión de la Licenciada Teresa Durante. De la valiosa experiencia allí obtenida, pude ir delineando el tema que ocupará mi tesis de licenciatura.

Al interactuar cotidianamente con profesionales del servicio social, no ya en el ámbito académico sino en el laboral, visualicé algunas cuestiones del ejercicio profesional que traían aparejadas consigo cierto grado de cansancio personal, algún malestar respecto del funcionamiento de la institución, tensión o ansiedad ante determinadas intervenciones.

De esta forma llegué a la idea preliminar que en ciertas situaciones, el asistente social puede formar parte de un proceso paulatino de desgaste profesional caracterizado por una serie de sentimientos como pueden ser el desánimo, la impotencia, la angustia, entre otros, producto tanto de las características de la propia actividad profesional como de las situaciones vivenciadas en el lugar de trabajo.

A partir de esta primera hipótesis , comencé a buscar bibliografía referente a las consecuencias de orden afectivo, fisiológico- médico, psicológicas, de relación, que podían traer consigo algún malestar o proceso de desgaste, específico del desempeño laboral en ciertas áreas o profesiones ,especialmente en aquellas consideradas de servicio.

Fue así que encontré la existencia de un síndrome , **el síndrome de burnout** cuya traducción más clara sería la de incendio, quemazón, llamarada ,haciendo referencia a la aparición de una sintomatología, que si bien es progresiva, al hacerse clara y evidente, tiene una característica : **sensación de desgaste** .El concepto implica un deterioro o agotamiento producido por la demanda excesiva de recursos físicos y emocionales que lleva consigo el ejercicio de una determinada profesión y hace referencia, además, a un tipo particular de **estrés laboral e institucional** .

Es a raíz de lo expuesto que mi investigación versará, entonces, en el estudio, análisis e incidencia del síndrome de estrés laboral asistencial, comúnmente conocido bajo el término burnout , síndrome constituido por una serie de respuestas a un **estrés crónico por desgaste o sobrecarga profesional, propio de quienes tienen como eje central de su tarea el apoyo o la ayuda a personas que están en una situación de necesidad o dependencia.**(Oliver C, 1.990).

INTRODUCCIÓN

Puede entenderse al trabajo social como un proceso de ayuda al otro (semejante) en estado de necesidad, siendo su objeto específico el hombre como ser pensante en debate con sus circunstancias, es decir, la unidad consciente y actuante del ser persona (Di Carlo, Enrique; 1.995). Posee, además, una finalidad que le es inherente, atender las necesidades humanas concretas y participar activamente en la transformación de situaciones socialmente indeseables que generan sufrimiento, obturan la utilización óptima de las capacidades personales, restringiendo el pleno desarrollo del ser persona.

Asimismo, el universo habitual del trato humano de los asistentes sociales está configurado por una serie de problemas vitales como pueden ser la falta de trabajo y sustento, las carencias en salud, educación y vivienda adecuadas, la exclusión, la pobreza, la violencia, todas ellas cuestiones que afectan a la integridad humana.

Además, uno de los aspectos distintivos de nuestra profesión es que, mayoritariamente, su desempeño se produce dentro de un ámbito institucional.

Para el presente trabajo, se han seleccionado a los asistentes sociales que trabajan en distintas dependencias del Poder judicial de la Provincia de Buenos Aires, con asiento en la ciudad de Mar del Plata, a saber, Tribunales de Menores n° 1 y n° 2, Curaduría oficial de Alienados, Asesoría Pericial y Centro de Asistencia a la Víctima.

Cabe aclarar, que una vez comenzada la recolección de datos en terreno y las entrevistas a estos profesionales, fue a instancias de algunos de ellos que el universo de estudio se ampliara, para realizar un estudio comparativo, que incluyera a los A.S con el mismo ámbito de inserción laboral, pero que desempeñaran sus funciones en la ciudad de Bahía Blanca, lugar de residencia de la tesista, proposición que fue recogida por la alumna y concensuada con el director de la investigación Lic. Rúbens Méndez, ya

que se consideró que de esta forma el estudio cobraría mayor importancia al ampliar la muestra y comparar dos realidades sobre un mismo fenómeno.

La elección de este grupo de profesionales, en total 40, se hace sin otro criterio de selección que el de acotar el campo de estudio, conformándolos en una muestra.

Es decir que , para los fines perseguidos en esta investigación el ejercicio profesional se lleva adelante dentro de determinada organización o institución (para nuestro caso específico el Poder Judicial) que conforma junto al asistente social y a los asistidos una tríada en la cual el profesional de trabajo social debe responder en forma simultánea a los objetivos de la institución y a las necesidades de los usuarios, y que todo ello coincida con los propios objetivos y principios éticos profesionales.

Atendiendo a lo descrito en los párrafos anteriores tenemos hasta el momento:

-Que las características del propio ejercicio profesional , hacen que este encuadre dentro de las profesiones denominadas de “servicio” por antonomasia .

-Que dicho ejercicio se despliega dentro de distintas matrices institucionales (aquí se elige el Poder Judicial).

-Que la conjunción de los dos componentes antes descriptos resultan indispensables para la aparición del síndrome de burnout , entendido éste como un estrés laboral asistencial e institucional).

Es por ello que se me presenta la siguiente afirmación: *Es dable considerar que los asistentes sociales que se desempeñan como peritos judiciales sean proclives a experimentar el síndrome de estrés laboral asistencial o burnout.*

Ahora bien ¿ En qué medida?, ¿Existen otros constructos teóricos que aporten posibles explicaciones para la aparición del síndrome?; ¿Qué medidas se pueden tomar para evitarlo o tratarlo?.

Son estos interrogantes a los cuales se les intentará responder en el desarrollo de esta tesis y para cumplimentar con dicho propósito hemos seleccionado una serie de teorías para abordar el estudio del síndrome de burnout de modo de ir desagregando su análisis, comenzando por lo más general, es decir, “el hombre en situación de trabajo”; ya que si bien el **trabajo** es fuente indispensable de desarrollo personal puede llegar a convertirse en un **estresor inescapable y permanente**.

Como marco teórico integrador se propone la conceptualización de Las Condiciones Y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT), basándonos en el autor Julio César Neffa.*

Debido a que una de las traducciones más aplicadas para el término burnout lo definen como un síndrome de **estrés** laboral, se incluirá en el marco teórico un apartado que contemple conceptos básicos acerca de la teoría general del estrés, para luego circunscribir el estudio, acotando el concepto de estrés a un tipo de estrés específico como es el laboral.

En lo que al estrés laboral se refiere, podemos afirmar que existen otros constructos teóricos relacionados con el burnout como son los estresores laborales que son los que actuarían como desencadenantes, en este trabajo privilegiaremos el concepto de estresores extra e intraorganizacionales, realizado por el Dr. Oscar Slipak** .

De esta forma, se podrán identificar los estresores laborales de mayor incidencia en el grupo seleccionado, además del grado de burnout, pudiendo obtener de esta forma una complejidad diferente del fenómeno estudiado.

Cabe aclarar que estresor es aquel estímulo que provoca una respuesta biológica y psicológica tanto del estrés normal como de los desarreglos que llegan a convertirse en enfermedades, profundizaremos exclusivamente el estudio de estos últimos ya que son los que nos interesan para contestar a nuestros interrogantes.

Posteriormente se tendrá como marco de referencia la conceptualización del síndrome de burnout realizada por Maslach*** pionera en el tema que nos ocupa, culminando de esta forma de desglosar el análisis teórico de la problemática abordada, es decir el estudio del estrés laboral asistencial o burnout, síndrome de estrés laboral específico de aquellas profesiones que se destacan por ser de “servicio”.

*Neffá, Julio César. Investigador que participó en los Proyectos de Investigación y Desarrollo(PID), autor del libro ¿Qué son las condiciones y medio ambiente del trabajo?. Propuesta de una nueva perspectiva. Desarrollado conjuntamente con el SECYT(Area de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo) y el CONICET(Centro de estudios e Investigaciones Laborales).

** Slipak, Oscar: Médico psiquiatra de la U.B.A. ; jefe de trabajos prácticos de la materia “Salud Mental II”, de la carrera de medicina en el Hospital Durand; médico concurrente del servicio T.C.P.II.(Terapia corto plazo II) del Hospital Juan Borda; miembro fundador y secretario de la fundación Raquel Guedikian de Estudios Sobre el Estrés, Bs. As. y director de la revista Estrés

*** Maslach, Cristina: Investigadora norteamericana creadora del M.B.I. durante la década de los 70. Perteneciente a la escuela de Palo Alto, California. U.S.A.

Estado Actual de la Cuestión

El síndrome de burnout comenzó a ser estudiado en la década del 70 en las Escuelas de Negocios en relación a los ejecutivos de nivel medio de las organizaciones complejas y más tarde se comenzó a describir el problema en torno a la profesión médica; de hecho, en el ambiente médico, sobre todo europeo, también se lo conoce como “la enfermedad o síndrome de Tomás”, por identificación con el médico Tomás, protagonista de la novela “La insoportable levedad del ser” de Milan Kundera. Tal fue el estudio y difusión de este síndrome que en varios trabajos aparece bajo el rótulo “enfermedad laboral del médico”. El ámbito organizacional privilegiado para la investigación resultó ser el hospital, por consiguiente, el segundo grupo de profesionales, donde más relevamientos del síndrome se produjeron, fue el de enfermería.

Sin embargo, el **burnout** (también conocido como **síndrome de desgaste**, o **síndrome de quemarse en el trabajo -S.Q.T-** o **síndrome de estrés laboral asistencial**) se considera hoy una enfermedad profesional, caracterizada por agotamiento emocional, crisis vocacional, insatisfacción personal, fatiga, pudiendo acompañarse además, de otros síntomas físicos, psíquicos y sociales.

Son susceptibles de experimentar este síndrome todos aquellos profesionales, en cuya práctica diaria está implicada una relación con otros, en la cual la **ayuda** y el **apoyo** ante los problemas en las relaciones interpersonales son el eje central de la tarea.

Por lo tanto, los maestros, psicólogos, asistentes sociales, policías, entre otros, pueden estar expuestos a este síndrome; por lo cual el ámbito organizacional no se reduce al hospital, o al sector salud pudiendo presentarse en escuelas, comisarias, empresas.

En el presente trabajo se relevará la incidencia del síndrome en los asistentes sociales inscriptos en un ámbito organizacional particular como es el Poder Judicial.

Para evaluar el burnout, el **M.B.I.** (Maslach Burnout Inventory), es el instrumento usado con mayor frecuencia y fue elaborado por Maslach y Jackson (1981-1986). Consiste en un inventario autoadministrado, creado para evaluar tres aspectos fundamentales del síndrome: el **agotamiento** o **cansancio emocional**, la **despersonalización** y la **falta de realización personal**. Lo cierto es que el M.B.I. se ha usado ampliamente para evaluar el burnout en diferentes profesiones y países: Alemania, Australia, Canadá, España, Estados Unidos, Francia, Gran Bretaña, Holanda, Italia, Polonia, Jordania, Zimbabwe, etc. (Gil Monte, Peiró, 1997). Es necesario aclarar que se le han objetado problemas en la traducción, lo que puede explicar diferentes valores psicométricos encontrados y disparidad en los estudios; sin embargo, se imponen realmente los estudios transculturales obviando esta dificultad.

En nuestro país, y de acuerdo a la revisión bibliográfica realizada en bibliotecas y por Internet, aparece publicado sólo un trabajo en el que se utilizó el cuestionario: las licenciadas Graciela Zaldúa y María Teresa Lodieu, junto a su equipo de investigación de la U.B.A., relevaron la incidencia del síndrome en médicos y enfermeras de hospitales públicos de las ciudades de Buenos Aires y Rosario.

Fue a partir de la lectura de un artículo periodístico publicado por estas autoras en la revista El Médico de Mayo de 1999 titulada “Cuando el Trabajo Enferma”, que la tesista se puso en contacto via e-mail con la Facultad de Psicología de la UBA para indagar acerca de estas profesionales y la manera de poder tomar comunicarse con ellas a fin de conocer cómo y dónde habían conseguido el MBI, en su versión en castellano.

La licenciada Lodieu contestó al pedido, indicando la editorial en la cual se vende el test MBI y su forma de aplicación, interpretación y tabulación de datos.

La ausencia de estudios sobre el síndrome con utilización del cuestionario de Maslach (M.B.I), aplicado en asistentes sociales fue confirmada vía fax o e-mail, por las siguientes unidades académicas: Universidad Nacional de La Plata, Escuela de Servicio Social; Universidad Nacional de Entre Ríos, Facultad de Trabajo Social; Universidad Austral, Facultad de trabajo Social; Universidad del Salvador, Escuela de Servicio Social, la cual inclusive pidió en su contestación que se le haga llegar el actual trabajo de investigación una vez que estuviera concluido.

Asimismo se formuló pedido de información por los medios antes mencionados a varias facultades o escuelas de trabajo social, pero no han contestado (ver anexo).

En este sentido llama poderosamente la atención la falta de respuesta de estas entidades nacionales públicas, ya que la tesista se comunicó via e-mail con varias organizaciones tanto públicas como privadas extranjeras sobre todo españolas, pidiendo información acerca del síndrome de burnout y todas ellas han contestado el pedido; para citar un ejemplo podemos mencionar al Colegio Autónomo de Psicólogos de la ciudad de Madrid.

Es por lo descripto en los párrafos precedentes que se resalta la importancia del relevamiento tanto en profesionales de trabajo social como en el Poder Judicial como ámbito organizacional debido a la ausencia de investigaciones previas que hayan tenido a ambos como objeto de relevamiento de la prevalencia del síndrome de burnout, y también por el cuestionario que se implementará en la recogida de datos, el M.B.I. (Maslach burnout inventory); por otro lado , es menester aclarar que se ha tomado conocimiento que existe un grupo de investigación perteneciente a la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata abocado al estudio del síndrome de burnout, y carecen de este instrumento para medir el síndrome, poseyendo otro realizado por la Dra. Nora Koszer presentado y convalidado en un Simposio realizado

en la APA (Asociación Psicoanalítica Argentina) en el año 1.999, titulado Cuestionario de Detección de Distress Profesional, cuenta con 36 ítems, construido en escala tipo lickert al igual que el MBI.

Inclusive en la actualidad hay dos alumnos de dicha unidad académica que se encuentran realizando su tesina de licenciatura para la carrera de psicología que están implementando el cuestionario de la Dra. Koszer a profesionales psicólogos que trabajan en hospitales públicos y privados.

Formulación del Problema

Los profesionales de trabajo social que se desempeñan en instituciones deben implicarse durante largas horas en problemas y preocupaciones de las personas con las que se relacionan profesionalmente. Frecuentemente la interacción del asistente social con su asistido, se centra en los problemas actuales de éste (en el campo de la salud, de la higiene mental, de las relaciones familiares, sociales o laborales) y éstos vienen cargados con muy diversos sentimientos, tales como la preocupación, el miedo, el rechazo, la desesperación, entre otros.

Por otra parte, como no siempre es obvia la solución a estos problemas ni fácilmente alcanzable, esa interacción del profesional que continuamente trabaja con personas en esa labor de ayuda, asumiendo diferentes roles instrumentales de acuerdo a la necesidad emergente en cada situación, como por ej.: movilizador, clarificador, informador, orientador; va acumulando sensaciones de angustia, fatiga, irritabilidad, en el cual interviene también el ambiente organizacional, que lo lleva a sentirse agotado, cansado emocionalmente, es decir a experimentar el síndrome de estrés laboral asistencial o burnout.

Consideramos que las propias características de las intervenciones realizadas por los asistentes sociales, sumando al ámbito laboral dentro del cual despliegan su acción, en este caso específico el Poder Judicial, favorece la aparición del síndrome de estrés laboral asistencial o burnout en estos profesionales.

Es la intención de la presente investigación dilucidar:

¿Cuál es el nivel de incidencia que tiene el síndrome de estrés laboral asistencial (o burnout) en los Asistentes Sociales que desempeñan sus funciones en el Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires con asiento en la ciudad de Mar del Plata y en la ciudad de Bahía Blanca.?

Objetivos de la Investigación

Objetivos generales:

- “Conocer las características, implicancias e incidencia que tiene el síndrome laboral asistencial (burnout) en los asistentes sociales del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires con asiento en la ciudad de Mar del Plata y en la ciudad de Bahía Blanca”
- “Identificar cuáles son los estresores más relevantes en el ambiente laboral donde se desempeñan estos asistentes sociales”.
- “Realizar un estudio comparativo del nivel de incidencia del síndrome de estrés laboral asistencial en los asistentes sociales del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires con asiento en las dos ciudades relevadas.”
- “Elaborar una propuesta tendiente a informar, concientizar y generar estrategias preventivas del síndrome que nos ocupa”.

Objetivos específicos:

- “Relevar bibliográficamente las características e implicancias del síndrome de estrés laboral asistencial o burnout”.
- “Medir la incidencia de dicho síndrome en los asistentes sociales del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires con asiento en la ciudad de Mar del Plata y en la

ciudad de Bahía Blanca, implementando el M.B.I. Cuestionario de Maslach para la evaluación de las variables del síndrome.”

- “Identificar a través de la teoría, los estresores laborales”.
- “Conocer la prevalencia de los estresores en el ámbito laboral donde ejercen los asistentes sociales judiciales”.

MARCO TEÓRICO

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Las condiciones y medio ambiente del trabajo (CYMAT) como constructo teórico viabilizador del estudio del síndrome de estrés laboral asistencial o burnout

“Las condiciones y medio ambiente de trabajo están constituidas por un conjunto de variables que, a nivel de la sociedad en su conjunto, del establecimiento o de la unidad de trabajo, de manera directa e indirecta, van a influir sobre la vida y la salud física y mental de los trabajadores insertados en sus colectivos de trabajo, influencia que va a depender en cada caso de las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo. Estas variables son, en primer lugar, el proceso de trabajo predominante, el que a su vez determinará en mayor o en menor grado la naturaleza, el contenido, la organización y la división del trabajo correspondiente, la higiene, seguridad y salud ocupacionales, la ergonomía, la duración y configuración del tiempo de trabajo, la carga física, psíquica y mental del trabajo, el sistema de remuneraciones, el modo de gestión de la fuerza de trabajo, las condiciones generales de vida y las posibilidades de participar en el mejoramiento de dichas condiciones”. (1)

La nueva noción de CYMAT ha ido evolucionando históricamente hasta arribar a la toma de conciencia que se está operando entre los interlocutores sociales sobre el valor que tiene la vida y la salud de los trabajadores así como las repercusiones y

(1) NEFFA, Julio Cesar “¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?. Propuesta de una nueva perspectiva”. Pág. 155. Edit. Humanitas – CEIL . Argentina. 1988.

efectos que tienen sobre ambas las CYMAT, dicho en otras palabras: *Trabajo y salud están íntimamente ligados.*

La concepción renovadora de las CYMAT, contiene en su desarrollo teórico varios conceptos de suma importancia acerca del “hombre en situación de trabajo”. Aquí desarrollaremos sólo algunos de dichos conceptos, aquellos que nos servirán para comprender mejor y abordar el estudio del síndrome de estrés laboral asistencial o burnout, es decir, conceptos que esclarezcan y nos permitan situar el fenómeno estudiado en la presente investigación dentro de una teoría integradora como es la CYMAT :

1. Hombre como unidad bio-psico-social.
2. Carga de trabajo.
3. Características personales de los trabajadores. Las diferencias individuales y las respectivas capacidades de resistencia y adaptación.
4. Las condiciones de trabajo, los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción que están presentes en la organización (la organización y el contenido del trabajo)
5. El medio ambiente de trabajo vigente en el lugar donde se lleva a cabo el proceso de trabajo.
6. Los efectos de las CYMAT sobre la salud de los trabajadores.

Para facilitar la comprensión de los conceptos elegidos, hemos construido un cuadro sinóptico de doble entrada :

Como vemos subyace en esta concepción la unidad sustancial de los seres humanos rechazando toda forma de dualismo y el reconocimiento de la existencia de interrelaciones entre las dimensiones físicas o musculares, psíquicas y mentales de la carga de trabajo.

2. Otro concepto fundamental es el de **Carga de Trabajo**, mencionado en el párrafo anterior.

La carga global de trabajo hace referencia al conjunto de repercusiones de las exigencias del puesto de trabajo caracterizado por una tarea o trabajo prescripto.

La salud de cada uno de los trabajadores será el efecto o resultado de la carga global de trabajo actuando sobre los trabajadores según sean sus características personales y sus propias capacidades de adaptación y de resistencia ante los factores de riesgo que componen las CYMAT.

“La carga global de trabajo es entonces la resultante de los diversos factores del medio ambiente de trabajo (riesgos físicos, químicos y biológicos, factores tecnológicos y de seguridad y complementariamente los riesgos originados por catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos) y de las condiciones de trabajo (contenido y organización del trabajo, duración y configuración del tiempo de trabajo, los sistemas de remuneración, la ergonomía, la transferencia de tecnologías, el modo de gestión de la fuerza de trabajo, los servicios sociales asistenciales y de bienestar para los trabajadores, las posibilidades de participar) que están determinadas por el proceso de trabajo vigente en la organización”. (2)

(2)NEFFA, Julio Cesar “¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?. Propuesta de una nueva perspectiva”.
Pág. 93. Edit. Humanitas – CEIL . Argentina. 1988

A continuación se delinearán, intentando analizar, las **tres dimensiones relevantes que hacen a la carga global de trabajo: física, psíquica y mental**, pero no hay que perder de vista que tanto para el conjunto como para cada uno de ellas están repercutiendo todos los elementos de las CYMAT.

2.a-La carga física y el esfuerzo muscular:

El esfuerzo físico muscular resulta de la contracción de los músculos que actúan para inmovilizar o para desplazar el cuerpo o alguna parte de este en relación con otras, este esfuerzo nos posibilita actuar sobre el medio ambiente que nos rodea, para transformarlo.

La carga física puede adoptar dos modalidades:

2.a.1) Estática, es el esfuerzo físico realizado en condiciones tales que la contracción de los músculos es continua y se mantiene durante cierto tiempo. Son esencialmente posturas durante el trabajo, como permanecer de pie o sentado.

Se tiende a subestimar la importancia de las consecuencias de este tipo de esfuerzo, propio de trabajos de “escritorio”. Sin embargo este puede acarrear efectos nocivos para el organismo como la desviación de la columna vertebral o lesionar los discos inter-vertebrales (hernias de disco, por ejemplo)

2.a.2) Dinámica, es la que se caracteriza por la sucesión de tensiones y distensiones de los músculos activos. Se trata de gestos, de los esfuerzos para empujar, levantar o transportar cargas, de los desplazamientos horizontales y verticales que efectúan los trabajadores y otros esfuerzos musculares.

2.b-La carga mental:

La carga del trabajo mental hace referencia a los requerimientos y exigencias del puesto de trabajo en cuanto a las actividades de carácter cognitivo, es decir, las que se originan en los mecanismos del pensamiento teniendo en cuenta el límite de las

capacidades mentales humanas. Estas dependen, por un lado, de la estructura y del funcionamiento del proceso de conocimiento y por otro lado, de la naturaleza, cantidad y frecuencia de la información que debe ser percibida, captada y procesada en una unidad de tiempo determinada.

Existen determinados indicadores parciales de la carga mental: el apremio o las exigencias de tiempo; la complejidad- rapidez de la tarea; la atención; la minuciosidad; y por último, cabría agregar la memoria operatoria, cuando ella es parte integrante de los requerimientos del puesto de trabajo dado que la tarea exigiría respetar una cierta secuencia de actividades que debe ser memorizada.

2.c-La carga psíquica o aspectos psíco-sociales de la carga de trabajo.

Mientras que la carga del trabajo mental depende, sobre todo, de los requerimientos cognitivos derivados de la organización de las tareas para quienes ocupan los puestos de trabajo, la carga psíquica o los aspectos psíco-sociales de la carga del trabajo, se relacionan muy estrechamente con el contenido del trabajo.

Se trata esencialmente de los aspectos afectivos y relacionales propios de los requerimientos del puesto de trabajo.

Los más relevantes factores que se consideran como determinantes y condicionantes de la carga psíquica de trabajo son, a saber:

2.c.1) El grado de iniciativa que requiere el puesto respecto del trabajador que lo ocupa, hace referencia al control que la persona pueda tener sobre el ritmo, la cadencia, calidad de los frutos de su trabajo. También incluye la capacidad para tomar decisiones personales, por lo que vemos es inherente asimismo al grado de autonomía.

2.c.2)El grado de ambigüedad acerca de los resultados de la tarea realizada, es decir, tener el conocimiento de si se cumplieron o no los objetivos, si el trabajo está bien hecho, etc.

2.c.3)El status social o el reconocimiento social de la actividad, propia de cada puesto de trabajo, en virtud de las calificaciones profesionales requeridas (enseñanza formal, formación profesional, etc.) de la naturaleza misma de la tarea encomendada (es decir, el contenido del trabajo que lo califica de mas o menos “noble” en términos de su función social), del nivel de remuneraciones, de su prestigio o del menosprecio que se tiene hacia ella.

De estos tres elementos con marcado contenido afectivo surgirá la identificación del trabajador respecto del producto de su trabajo y la valoración que hará de su propia actividad.

2.c.4)La comunicación que pueda establecerse desde un puesto de trabajo con los demás, y si esta es de carácter horizontal, vertical o ambos.

2.c.5)La cooperación que pueda establecerse desde un puesto de trabajo respecto de los demás, trabajar en equipo o en forma interdisciplinaria.

2.c.6)Las relaciones o contacto con los usuarios, clientes y el público en general, constituyen de manera frecuente un requisito del puesto de trabajo.

En las actividades de tipo administrativo, donde suele faltar personal suficiente, es común que se formen filas de espera, proliferación de quejas y reclamos por parte de personas que tienen graves dificultades u otros problemas de esa índole, provocan entre quienes los atienden estados depresivos o despiertan una cierta agresividad.

Ambas manifestaciones de los efectos de la carga psíquica del trabajo son mas frecuentes entre los trabajadores a quienes se asigna la función de hacer las veces de

“cortina” o “barrera” entre los usuarios y por otra parte los directivos de la organización.

Hay consenso en considerar que la carga psíquica de trabajo sería mas elevada cuanto mayor sea la ambigüedad en cuanto a los resultados de la tarea realizada; cuanto mayor sea la intensidad y conflictividad de las relaciones establecidas con los demás miembros del colectivo de trabajo, con el personal directivo, con los usuarios.

La carga psíquica es también mayor cuanto menor sea el status social o el reconocimiento social respecto de los trabajadores que ocupan ciertos puestos de trabajo; cuanto menor sea el grado de autonomía y de iniciativa requerida por el puesto y cuanto menores sean las posibilidades de utilizar y valorizar las calificaciones profesionales en virtud del carácter simple y repetitivo de las tareas propias del puesto de trabajo o de la descalificación del puesto.

También es evidente, que en virtud del contenido y organización del puesto de trabajo, este pueda implicar escasos requerimientos afectivos y relacionales generando una sub-carga psíquica, provocando desinterés por el trabajo, se trata, de una diferente forma de alienación.

3. Las características personales de los trabajadores. Las diferencias individuales y las respectivas capacidades de resistencia y adaptación.

“Las características personales junto con las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo que en su conjunto dan lugar a la carga global de trabajo, constituyen factores muy

importantes cuando se procura analizar las repercusiones de las CYMAT sobre la vida y la salud de los trabajadores”. (3)

A continuación se expondrán brevemente los elementos que configuran este apartado:

3.a)La edad, mas allá de las razones puramente biológicas, tiene mayor o menor incidencia de acuerdo al puesto de trabajo. Así vemos como contradictoriamente, un obrero del sector industrial, a los 40 años puede ser considerado como “viejo” para realizar determinados esfuerzos o para iniciar aprendizajes, por lo cual se lo caratula de “resistente al cambio”, y por otro lado, los trabajadores de la misma edad en otras profesiones recién están en condiciones óptimas para realizar sus tareas, como es el caso de profesores universitarios, investigadores, científicos, etc.

Así, paradójicamente, cuando se tiene 40 años, obreros industriales y docentes universitarios se sitúan diferentemente con relación a la misma edad: se es un trabajador viejo o un joven profesor titular.

3.b)El sexo, aquí también pesan mas otras razones que la diferenciación biológica de hombre-mujer. Existe toda la cuestión de género, que da lugar a una discriminación sexual en el trabajo, cuyos fundamentos son culturales y económicos.

3.c)El estado de salud biológica, psíquica y mental, es importante remarcar el hecho de que los mismos factores de riesgo del medio ambiente de trabajo y de las condiciones de trabajo tienen repercusiones muy diferentes según sea el estado de

(3) NEFFA, Julio Cesar “¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?. Propuesta de una nueva perspectiva”. Pág. 119. Edit. Humanitas – CEIL . Argentina. 1988.

salud del trabajador. Cuando la salud se encuentra deteriorada, cualquiera fuera la causa, la carga de trabajo se hace mas “pesada”, hay menores capacidades de adaptación y de resistencia, la fatiga sobreviene mas rápidamente y se está más propenso a ser víctima de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

3.d)Las capacidades psico-motrices, psíquicas y mentales, partiendo de la igualdad fundamental de los hombres, como sujetos de derechos, es menester reconocer la existencia de profundas diferencias de capacidades entre las personas: la fuerza física, la agilidad, la destreza, las características de la vida afectiva relacional y cognitiva, hacen de cada hombre, un ser único e irrepetible.

3.e)La información, formación y calificaciones profesionales. Cuando los trabajadores comienzan su vida activa, el trabajo que van a efectuar ya esta fuertemente condicionado por desigualdades y heterogeneidades resultantes de su paso por el sistema escolar formal, la formación profesional aprendida, el aprendizaje realizado, etc. una vez en el puesto de trabajo, sus calificaciones profesionales se modifican, pudiendo llegar a una descalificación o, su contrario, una sobre calificación.

3.f)La historia personal y profesional de los trabajadores; la historia personal y profesional de cada ser humano es singular e irrepetible. Las personas son seres en proceso, que se desarrollan y que sufren retrocesos a lo largo de la vida. Las agresiones vividas, provenientes del medio ambiente, del medio familiar y social y del medio laboral, son factores que contribuyen mucho a diferenciar a los trabajadores entre sí.

3.g)Las aspiraciones y expectativas personales, de sus valores y habilidades.

Las aspiraciones están muy ligadas a las otras características personales, mencionadas en párrafos anteriores, y en particular por el origen social, la posición

ocupada en un momento dado, las calificaciones y experiencia profesionales, el medio cultural y familiar donde se desarrolló y vive, así tanto como la historia y devenir profesional con su carga de satisfacciones y de postergaciones.

4. Las condiciones de trabajo, los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción (de bienes o servicios) que están presentes en la organización, juegan un papel decisivo para especificar las condiciones de trabajo vigentes.

La organización y el contenido del trabajo

Estos dos factores están directamente determinados por el tipo de proceso de trabajo y sobre todo en el puesto de trabajo.

4.a -La organización del trabajo:

Dos elementos dan lugar a caracterizar al nivel del puesto del trabajo.

La división social del trabajo, o sea, la separación o integración por una parte de las tareas de concepción- preparación de la producción y por otra parte de ejecución (que pueden ser de carácter predominantemente manuales o intelectuales aunque siempre ambas dimensiones estén presentes).

La división técnica del trabajo, se refiere a la mayor o menor parcelización de las tareas, asignando a cada trabajador en su propio puesto de trabajo la realización de un ciclo operatorio que debe cumplirse en un tiempo dado.

La organización del trabajo se relaciona estrechamente con las dimensiones cognitivas de los trabajadores, dando lugar a la carga mental.

4.b -El contenido del trabajo.

Existen determinados factores que hacen a la definición del contenido del trabajo, el cual, al nivel del puesto se articula directamente con la división social y técnica del trabajo de la cual deriva en cierta forma.

Dichos factores son:

4.b.1)La descripción del puesto, que incluye la naturaleza misma de la tarea prescrita por la dirección. De ello surgen la relevancia del puesto, los riesgos profesionales inherentes al mismo, la carga global de trabajo y la valoración que se asigna socialmente al puesto. Se trata, asimismo, del valor de uso social resultante.

4.b.2)Las calificaciones profesionales requeridas por el puesto de trabajo para que se lleve a cabo la tarea prescrita por la dirección. Esta dada por los elementos (habilidades, conocimientos, experiencia, destreza) que son considerados cuando se asigna al puesto una cierta posición dentro del escalafón, a partir de lo cual se fija luego, la remuneración.

4.b.3)Las mayores o menores posibilidades que tienen los trabajadores que ocupan el puesto, para utilizar y desarrollar en el mismo calificaciones profesionales de que disponen. Así, si los requerimientos exceden la calificación del trabajador, este puede sentirse frustrado, con ansiedad, con miedo, etc. Si por el contrario los requerimientos del puesto quedan por debajo de la calificación surgen los conflictos generados por el sentimiento de ser víctimas de una “descalificación”.

4.b.4)El grado de responsabilidad que se asigna al trabajador en virtud del puesto de trabajo que ocupa; dicha responsabilidad puede ser mayor aún, cuando se refiere a la seguridad y a la salud de otros.

4.b.5)El grado de autonomía, de interdependencia o de subordinación del trabajador que ocupa el puesto respecto de los demás, que incluye tanto las relaciones

horizontales como verticales, que condicionan, limitan, o promueven el margen para organizar de manera autónoma el proceso de trabajo y los tiempos a asignar.

4.b.6)Las posibilidades normales de promoción profesional que son inherentes al puesto.

“El contenido del puesto de trabajo se articula directamente con las dimensiones afectivas y relacionales del trabajador que lo va a ocupar, provocando una mayor o menor satisfacción en el trabajo y una determinada carga psíquica que aquel va a soportar, recibir o asumir”.(4)

5 .El medio ambiente de trabajo vigente en el lugar donde se lleva a cabo el proceso de trabajo.

En este apartado hay que tener presente, que parte del trabajo de los Asistentes Sociales en su mayoría, y más aún en el caso específico de los Asistentes Sociales del Poder Judicial, se realiza fuera de la organización y su medio ambiente, desenvolviéndose en lo que se denomina “trabajo de campo”, apersonándose y recorriendo zonas urbanas, semiurbanas, rurales, etc.

Para analizar el tema, se propone una clasificación de los riesgos según su naturaleza que pueden ser: físicos, químicos y biológicos.

Solo nombraremos los de carácter físico:

- a) el ruido
- b) las vibraciones
- c) la temperatura

4) NEFFA, Julio Cesar “¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?. Propuesta de una nueva perspectiva”. Pág. 79. Edit. Humanitas – CEIL . Argentina. 1988.

- d) la iluminación
- e) la humedad

En el caso de los Asistentes Sociales existen otra serie de factores de riesgo, característicos del puesto de trabajo, los cuales últimamente han sido objeto de movilización, estudio y reclamo por parte del colectivo profesional.

Procederemos a transcribir un párrafo de un artículo periodístico publicado en el Periódico de la Asociación Judicial Bonaerense.

“Ya hemos explicitado en notas anteriores cuales son, a nuestro juicio, las razones predominantes de la actual situación social, y la necesidad de no victimizar doblemente a las personas con las que se trabaja, pero ello nada tiene que ver con realizar nuestra tarea sin mínimas condiciones de seguridad, sin alternativas intermedias a la realización de informes ambientales en zonas probadamente peligrosas, y lo que es peor aún, con incertidumbre acerca de la cobertura de estos riesgos cuando por razones de servicio se debe exceder el horario normal de trabajo.

La violencia de estos días no discrimina personas ni funciones. Va mas allá del riesgo lógico que cada profesión conlleva. No se trata ya de una reacción violenta durante una entrevista o visita, sino del cúmulo de circunstancias que transforman un informe domiciliario en un viaje sin garantías, sin que tenga que ver con las personas involucradas. Tiroteos, robos, abusos, y hasta un compañero apuñalado en Quilmes, dejan de ser episodios individuales ligados a la “mala fortuna”, para inscribirse como situaciones colectivas que ameritan soluciones de conjunto.”(5)

(5) FERNANDEZ, Gustavo. “Algunas Propuestas”. Nota publicada en “En Marcha”. Pág. 7. Periódico de la Asociación Judicial Bonaerense. N° 197. Julio/Agosto 2000.

6.Los efectos de las CYMAT sobre la salud de los trabajadores.

6.a)La fatiga:

El efecto primero y más evidente del trabajo es la fatiga.

El uso y desgaste de la capacidad de resistencia y de adaptación frente a los riesgos del medio ambiente y a los factores que constituyen las condiciones de trabajo para quienes ocupan un puesto determinado con una tarea asignada, se opera día a día y es necesario proceder a su recuperación.

La recuperación implica el reposo (sobre todo el sueño), la alimentación y el cuidado de la salud.

Al mismo tiempo la fatiga es un factor que actuando de forma combinada, incide sobre otros factores agravando las consecuencias de los riesgos del medio ambiente y de las condiciones de trabajo.

6.b)El envejecimiento prematuro:

Es producto del desgaste excesivo de la fuerza de trabajo.

Según sean las exigencias del puesto de trabajo en el contexto socio-económico general y en el seno de una organización, el proceso de trabajo puede provocar un mayor o menor desgaste de la fuerza de trabajo.

Así como existe un envejecimiento natural, provocado por razones biológicas a medida que pasa el tiempo, existe también un envejecimiento prematuro provocado por las condiciones y el medio ambiente de trabajo que generaron una carga de trabajo mas elevada que las normales capacidades de adaptación y de resistencia propias de cada trabajador.

6.c)Las enfermedades profesionales y las enfermedades ligadas al trabajo:

Las enfermedades profesionales reconocidas, que por lo general, están originadas por varios agentes etiológicos y no por uno solo de ellos de forma exclusiva, es así que existe una larga enumeración de enfermedades relacionadas con el trabajo, u otras denominadas inespecíficas, que no se vinculan con un solo factor causal.

Varias de las actuales enfermedades profesionales reconocidas fueron anteriormente consideradas como simplemente “relacionadas con el trabajo” hasta que las demandas sociales y los estudios epidemiológicos permitieron un conocimiento mas acabado y científico.

Trabajo y riesgo no son sinónimos, así como las enfermedades profesionales no son fruto de la “mala suerte” o de la “fatalidad”, sino que, usualmente resultan del no cumplimiento de normas sanitarias, técnicas y jurídicas en materia de prevención, normas que tienen visos humanitarios y morales.

Por último, debe destacarse que las enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo no son simplemente de carácter biológico, sino que pueden adoptar modalidades psíquicas o mentales, y en todos los casos las tres dimensiones se encuentran siempre presentes en cada patología específica.

6.d)Los efectos de las CYMAT sobre las dimensiones psíquicas y mentales de los trabajadores:

La ansiedad y la angustia de los trabajadores son los efectos más relevantes.

“La ansiedad se ha definido como una tensión interna que sufre la persona del trabajador frente a factores externos que considera riesgosos para su vida y su salud...”

Esta tensión se manifiesta en un estado de permanente alerta y vigilancia necesarios para hacer frente a los incidentes y acontecimientos impredecibles, ante el riesgo y la inseguridad, ante la incertidumbre...

Por su parte la angustia, sería el resultado de un estado de tensión interna pero que es el fruto de una situación subjetiva, interior a los mismos trabajadores.

Esta tensión afecta mas específicamente a quienes tienen normalmente asignadas tareas de responsabilidad en sus puestos de trabajo..." (6)

- **En resumen**

La existencia de fatiga, de sufrimientos, de enfermedades y accidentes de trabajo ha generado una gran insatisfacción al trabajo.

Un trabajo que no sea sinónimo de deterioro de salud, que sea fuente de satisfacción personal, que posibilite el pleno desarrollo de las potencialidades de la personalidad es factible.

Los riesgos profesionales no son necesariamente inherentes al trabajo y por lo tanto eliminables.

Procurar que las condiciones y medio ambiente de trabajo no deterioren la vida y la salud de los trabajadores es un objetivo ineludible, de allí el interés del estudio

(6)Neffa,Julio César. "¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?.Propuesta para una nueva perspectiva".Edit.Humanitas-CEIL.Argentina.1.998

que procura realizarse con la actual investigación acerca del síndrome de estrés laboral asistencial ya que “el trabajo” sigue siendo la esencia misma de la “cuestión social”.

Perspectiva Teórica sobre el síndrome de estrés laboral asistencial.

Estrés

Hay que comenzar diciendo que “estrés” es un término médico, cuyo uso generalizado ha deformado su significado. Desde esta perspectiva, la palabra estrés es empleada para plantear estados de angustia, cansancio, fatiga o depresión.

Tanto la biología como la medicina han incorporado el término “stress” (que en lenguaje técnico como vocablo inglés designa “una fuerza que deforma los cuerpos o provoca tensión), como el proceso o mecanismo general con el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, tensiones e influencias a las que se expone en el medio en que se desarrolla”.

Como definición breve, se puede citar la del descubridor del denominado “Síndrome General de Adaptación”, Dr. Hans Selye (padre del estrés) quien lo definió como “la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga”. Este concepto involucra la interacción del organismo con el medio, lo que nos podría llevar a definir el estrés según el (a) estímulo, la (b) respuesta, o el concepto estímulo-(c) respuesta; es así que:

- a) *Estrés* es la fuerza o el estímulo que actúan sobre el individuo y que dan lugar a una respuesta.
- b) *Estrés* es la respuesta fisiológica o psicológica ante un estresor ambiental.

- c) *Estrés* es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo.

Es esta respuesta, la cual lleva a una serie de cambios físicos, biológicos y hormonales, previa evaluación o atribución consciente o inconsciente de los factores estresantes, lo que permite responder adecuadamente a las demandas externas. Es decir, las respuestas del organismo se realizan en los planos biológico, físico y psicológico a través del complejo sistema psiconeuroendocrinológico.

Respuesta al peligro: El escenario básico de aparición del estrés

“Cuando el cerebro, en forma consciente o inconsciente, recibe información de un peligro interno o externo, o atribuye a la información que recibe un carácter peligroso, reacciona por dos vías. La vía rápida de respuesta es la noradrenérgica, con liberación brusca de adrenalina y noradrenalina, que se produce en segundos, en el cerebro y órganos periféricos, por la activación del eje hipotálamo- medula suprarrenal, a través del sistema nervioso vegetativo.

Posteriormente, en forma tardía, lenta y continua, se activa la vía hipotálamo-hipófisis-corteza suprarrenal, con liberación de corticoides internos fundamentalmente” (7).

Estas hormonas van a preparar al organismo para la defensa y la adaptación al medio externo, real o supuestamente agresor, es decir, al estresor.

Así, por ejemplo, para tener energía (ya sea para la huida o la lucha) se necesita glucosa, se aumenta el ritmo cardíaco, aumenta la presión arterial y muscular, corren

(7) Slipak, Oscar. “El estrés en las empresas”. Revista estrés. Vol 2 – N° 1- Pág. 46. Bs. As. Mayo 1991.

grandes flujos de sangre al cerebro aumentando el estado de vigilancia y alerta; y si es que todas estas vías activadas ante un estresor real o aparentemente peligroso, quedan funcionando de manera crónica y permanente, son en sí mismas peligrosas para el organismo y son las que provocan, con el tiempo, las llamadas enfermedades de adaptación .

El problema reside en que nuestro sistema de adaptación reaccione sin reconocer que hoy la lucha y la defensa, con sus alteraciones biológicas, no son para enfrentar peleas con agresión física, sino de otra índole, ya que en la actualidad el estrés no es solamente físico, sino principalmente emocional, como producto de una civilización cada día mas compleja, con cambios muy rápidos y adelantos tecnológicos muy importantes, que no nos conceden el tiempo necesario para adaptarnos.

Hay, por supuesto, factores condicionantes, que hacen que no todos los sujetos reaccionen de la misma manera, ya que la herencia, las enfermedades anteriores, la salud física y mental, la alimentación, la educación psicoafectiva, el medio ambiente, el contexto profesional y social y las adicciones como el tabaco, el alcohol o las drogas determinarán en gran medida la forma de la respuesta. Todos estos factores y las características psicológicas darán el grado de vulnerabilidad del sujeto, provocando que se reaccione de una u otra forma.

¿Cuáles serían entonces, las características del estrés?

“El estrés es subjetivo, la misma causa puede afectar de distinta manera a dos o más personas, según la interpretación que de la situación haga cada una.

El estrés como respuesta biológica es idéntica, independientemente de la causa.

También el estrés como respuesta psicofísica es involuntario, no puede ser evitado. Si se pueden tomar medidas para prever y controlar las causas que lo generan y reducir sus efectos” (8)

Clases de estrés

- *Eutrés*, denominado motivación o buen estrés, que consiste en todo aquello que causa placer, nos alienta y estimula. Por ej.: la alegría, el éxito, el amor, el afecto, etc. este tipo de estrés, constituye una fuente de bienestar, felicidad o equilibrio.
- *Distrés*, o mal estrés, también llamado crónico, es aquello que disgusta, lo que se hace en contradicción con uno mismo, aquello a lo que no nos adaptamos y choca con nuestra forma de ser o de sentir.
- Ambos exigen respuestas biológicas, físicas y psicológicas que afectan el metabolismo y el equilibrio bioquímico, pero es el estrés crónico el que origina un agotamiento psicológico y glandular, resultando responsable de las enfermedades que se consideran de “adaptación”(ej.:dermatitis,gastritis,úlceras,entre muchas otras).

Estrés laboral

“Para los sociólogos y para los antropólogos culturales ha llegado a ser una evidencia que el hombre nunca se relaciona directamente con las cosas, con la realidad, sino que la aprehensión de ésta se encuentra, siempre mediatizada por la cultura en la

(8) Di Maria, Oscar Santos. “La Industria de la Prevención”. Págs. N° 36/37. Editado por el autor. Bs. As. Julio 2000.

Que se encuentra inmerso y que ha contribuido a la estructuración de su personalidad. De esta forma, la relación hombre-trabajo y las consecuencias que de ella se derivan está condicionada por multitud de factores, inherentes tanto al trabajador como al trabajo, así como a la relación social conyuntural respecto a esa relación ...

El trabajo, por lo tanto, no es un hecho neutro, sino que está empapado de connotaciones psicosociológicas que deben ser consideradas a la hora de valorar su impacto como posible factor morbígeno.” (9)

Como se dijo anteriormente, entre el medio laboral y la persona, media su subjetividad individual, su percepción de acuerdo a su personalidad. En esta valoración cualitativa entrarán en juego los valores, experiencias, personalidad, situación social, el grado de objetividad y subjetividad del individuo para percibir o atribuir como amenazante una determinada situación (estrés atribucional) y responder con todas las respuestas psicobiológicas con las que cuenta el organismo.

Si acotamos el concepto de estrés al ámbito de trabajo de los individuos, podremos ajustar la definición de estrés como “el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo.”(10)

¿Por qué el estrés puede convertirse en una enfermedad “ocupacional”?

“El hombre en los últimos 50.000 años casi no ha cambiado biológicamente. En cambio las condiciones de trabajo, en el último siglo han cambiado en forma más que vertiginosa; y especialmente a partir de 1.960, no llegando muchas veces el trabajador a capacitarse para adaptarse oportunamente a dichos cambios.

(9) Gestal Otero, J. “ Riesgos del trabajo del personal sanitario”. Pág.459.Edit. Interamericana-McGraw-Hill.España.

(10) Slipak, Oscar Santos.”Estrés Laboral”.Revista Alcmeon Nº19, pág.2.Bs. As.Abril 1.996

Las exigencias actuales en el marco de la globalización de las comunicaciones, la informática y la economía, se tornan en una serie de demandas de difícil cumplimiento, aumentando la carga de estrés según la profesión de que se trate”.(11)

Tipos de estrés laboral:

Existen dos tipos de estrés el laboral episódico (un despido por ej.) y el laboral crónico, aquel que nos interesa profundizar en su estudio para los fines del presente trabajo, que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:

a) Ambiente laboral inadecuado; compuesto por los llamados estresores del ambiente físico, como son, la falta de luz o luz muy brillante; ruido, vibraciones, aire contaminado, alta o baja temperatura.

Todos estos factores requieren de una doble adaptación, tanto física como psicológica.

b) Sobrecarga de trabajo; es el estrés por sobrestimulación.

Se presenta por exigencias psicosensoriales violentas, simultáneas, numerosas, persistentes y variables.

El estrés por sobrestimulación genera tensión nerviosa, fatiga, irritabilidad, ansiedad, confusión, etc.

c) Alteración de los ritmos biológicos; es el estrés que se produce al alterar las constantes biológicas determinadas por el ritmo circadiano determinado por las secreciones hormonales, los ciclos del sueño y el ritmo metabólico, es común que se

(11) Di Maria , Oscar Santos. “ La industria de la prevención.(o la industria del juicio)”.Pág.38.Publicado por el autor.argentina.
Julio 2.000

presente en trabajadores nocturnos, controladores aéreos, transportistas, etc.

- d) Responsabilidades y decisiones importantes; dado por responsabilidades numerosas y variables, trabajo intelectual excesivo, competencia, marcha contra reloj, búsqueda de eficacia, etc.
- e) Estimulación lenta y monótona, es el estrés por subestimulación. Se produce por la falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento. Se presenta en los casos de trabajos rutinarios y automatizados que no dan lugar a la creatividad y al pensamiento independiente.
- f) Condiciones laborales inadecuadas; dado por las malas condiciones de trabajo, bajo salario, inestabilidad laboral, etc.

Modelo organizacional para estudiar, investigar y prevenir el estrés laboral crónico (12)

La propuesta de abordaje realizada por el Dr. Slipak, se centra en la identificación de estresores extraorganizacionales y estresores intraorganizacionales.

Estresores extraorganizacionales

Los estresores extraorganizacionales son los que se plantean fuera del ámbito de trabajo.

Comprenden a los factores familiares, políticos, sociales y económicos que inciden sobre el individuo.

(12)Slipak, Oscar Santos. "Estrés Laboral. Revista Estrés". Vol. 3 N°1. Págs. 13/14. Bs. As. Junio 1996.

Si bien estudios recientes sugieren que es mayor la incidencia de los factores estresantes laborales sobre la vida familiar y conyugal, no se puede dejar de mencionar la interrelación existente entre el ámbito laboral y el hogar o la vida de relación social.

Hay autores como Gil-Monte y Peiró (1997) que consideran las relaciones trabajo-familia, como variable facilitadora más que desencadenante de estrés.

La inadecuada interconexión hogar-trabajo genera conflictos psicológicos, fatiga mental, falta de motivación, como así también un deterioro de la relación conyugal y familiar.

Las particularidades y períodos de la historia de un país, su situación económica y social, inciden en forma directa sobre el individuo. Así vemos como cualquier especialista en salud encuentra un aumento de las enfermedades psicosomáticas ante las crisis económicas y un notable aumento en los conflictos familiares y sociales.

Estresores intraorganizacionales

El autor los agrupa para facilitar el estudio y la investigación, en cuatro tipos:

- Estresores del ambiente físico
- Estresores de nivel individual
- Estresores de nivel grupal
- Estresores organizacionales propiamente dichos.

a) Estresores del ambiente físico: ya han sido mencionados en el apartado tipos de estrés laboral.

Cabe agregar que el hábitat es uno de los referentes básicos del individuo, hecho que apenas puede ser hoy discutido.

La psicología del trabajo ha demostrado fehacientemente, desde el trabajo pionero de Elton Mayo en la Western Electric Company, que el hábitat laboral influye de manera muy notable en el rendimiento del personal y en su nivel de satisfacción.

b) Estresores de nivel individual: se consideran tales a:

- 1- Sobrecarga de trabajo.
- 2- Conflicto de roles
- 3- Ambigüedad de roles
- 4- Discrepancias con las metas de la carrera laboral.

b-1) Sobrecarga de trabajo:

La sobrecarga o estrés por sobreestimulación puede ser objetiva o subjetiva, de acuerdo con la valoración y las características de las personas. Se considera sobrecarga de trabajo el ejercer responsabilidades importantes; por ej., responsabilidad por la tarea o decisiones de otro.

Estas personas habitualmente tienen más estrés que aquellas que solamente se responsabilizan por objetos o por la realización de su propia tarea. La sobrecarga genera insatisfacción, tensión, disminución de la autoestima, sensación de amenaza, aumento del consumo de nicotina y otras adicciones para tratar de responder a la sobreexigencia.

Desde el punto de vista laboral, provoca la disminución de la motivación en el trabajo, de aporte de sugerencias laborales, el deterioro de relaciones interpersonales y el aumento del ausentismo.

b-2) Conflicto de roles:

El conflicto de roles puede ser objetivo o subjetivo. Se tratará del primero cuando existen dos o más personas dando órdenes contradictorias. Por el contrario se tratará del segundo cuando se diera una contradicción entre las órdenes formales que recibe el individuo y los propios valores y metas del sujeto.

Los conflictos de roles provocan ansiedad e insatisfacción por el trabajo, que va en aumento cuanto mayor es la autoridad de quien expresa una orden contradictoria.

b-3) Ambigüedad de roles:

Hace referencia a la carencia de claridad sobre el papel que se está desempeñando, los objetivos del trabajo individual o el alcance de las responsabilidades. Se produce estrés, depresión y deseos de abandonar el trabajo cuando esta situación se mantiene en el tiempo en forma crónica.

b-4) Carrera laboral:

Las discrepancias y dudas sobre la profesión del individuo están dadas por la falta de seguridad laboral, las dudas sobre los ascensos y las legítimas aspiraciones frustradas.

c) Estresores de nivel grupal: Se incluyen como factores estresantes en los niveles grupales los siguientes:

- 1- Falta de cohesión grupal.
- 2- Conflictos intragrupal.
- 3- Conflictos intergrupales.

4- Apoyo inadecuado del grupo.

Un grupo son dos o más personas que comparten valores, metas, normas y que interactúan entre sí.

La falta de apoyo por parte del grupo o de los miembros del mismo ,tanto como los conflictos intra e intergrupales pueden ser de gravedad, y traen consigo sentimientos de inseguridad, ansiedad y ausentismo como una manera de abandonar el conflicto.

d) Estresores de nivel organizacional: entre ellos se cuentan:

- 1- Clima de la organización.
- 2- Estilos gerenciales.
- 3- Tecnología.
- 4- Diseño y características de los puestos.
- 5- Fechas topes no racionales
- 6- Control de sistemas informáticos.

d-1) El clima laboral:

Toda organización tiene un carácter, una atmósfera particular, propia de su esquema productivo. Este clima condiciona la conducta de los individuos que lo integran, pero su valoración es difícil de lograr, ya que carece de rigor científico la medición del mismo. Puede tratarse de un clima tenso, relajado, cordial o no, etc. Todo ello produce distintos niveles de estrés en los individuos, según la susceptibilidad o vulnerabilidad que tenga cada uno.

d-2) Los estilos gerenciales:

Pueden estar determinados por estructuras rígidas e impersonales, por una supervisión o información inadecuada, por la imposibilidad de participar en las decisiones, etc.

d-3) La tecnología:

Serán de alto valor estresante la disponibilidad con que la organización dota a sus empleados de los elementos necesarios para su acción, como así también la capacitación para el uso de la tecnología respectiva. Los recursos deben estar acordes con los requerimientos y exigencias laborales.

d-4) Diseño y características de los puestos:

Permiten la motivación para el progreso dentro de la organización laboral.

d-5) Fechas topes no racionales:

No requiere mayor explicación al impacto que produce el establecimiento de metas inalcanzables en los tiempos prefijados para ello.

d-6) Control de sistemas informáticos:

Cuando los integrantes de la organización, objetiva o subjetivamente, no dominan o controlan los sistemas informáticos que se utilizan, se generan situaciones de ansiedad y estrés que disminuyen la eficiencia.

Síndrome de estrés laboral asistencial o burnout

En las últimas décadas se ha escrito bastante sobre el fenómeno originalmente conocido como burnout, que significa literalmente “quemado”. Algunos lo traducen como “síndrome de quemarse por el trabajo” o “desgaste psíquico en el trabajo”, en su traducción al castellano, en la mayoría de los trabajos se lo menciona “síndrome de estrés laboral asistencial”.

La palabra síndrome proviene del griego syndromé, que significa concurso, cuadro o conjunto sintomático, es decir que “síndrome” hace referencia a un conjunto de síntomas y signos que existen a un tiempo y definen clínicamente un estado morboso determinado.

Desarrollo del concepto y su limitación

“Fue a mediados de los años ’70 cuando se hace alusión por primera vez a este fenómeno. Freudenberguer (1974) comenzó a observar una serie de manifestaciones de agotamiento en los psicoterapeutas de una clínica y utilizó este término para explicar el proceso de deterioro en los cuidados profesionales a los usuarios.” (13)

Debido a que el concepto de burnout ha surgido íntimamente relacionado con el estrés, es difícil establecer una clara diferencia entre ambos. Las dos diferencias más significativas son:

Primero, que el burnout es un estrés crónico experimentado en el contexto laboral.

(13)Grau Abalo, J; Chacón Roger, M. “Burnout: Una amenaza a los equipos de Salud”. Pág. 1- Inor, Cuba. Agosto 1998

Segundo, el estrés tiene efectos positivos y negativos para la vida, el burnout siempre tiene efectos negativos.

No existe una definición unánimemente aceptada de burnout, cada vez existe mayor consenso en considerarlo como una respuesta al estrés laboral crónico y una experiencia subjetiva interna que agrupa sentimientos, cogniciones y actitudes, y que tiene un cariz negativo para el sujeto al implicar alteraciones, problemas y disfunciones psicofisiológicas con consecuencias nocivas para la persona y para la institución.

Las autoras Maslach y Jackson (1981) fueron las primeras en emplear públicamente el término burnout para referirse a una situación que cada vez se hacía más notoria entre aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo debían mantener un contacto directo y continuado con personas, y que después de meses o años de dedicación acababan por estar desgastados profesionalmente, es por esto, que desde un primer momento se asocia al burnout con un tipo de estrés laboral e institucional generado en profesionales que mantienen una relación constante y directa con otras personas, máxime cuando ésta es catalogada de ayuda. Las mismas autoras, antes mencionadas, han establecido una de las definiciones del estrés laboral asistencial más aceptadas: **“respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar”**.

Aquí vemos como las autoras establecen una relación causal entre los dos aspectos, el de inadecuación al trabajo y el de la sintomatología psicofísica, afirmando que ambos son imprescindibles para definir el burnout.

Una de las primeras claves del síndrome es el incremento del:

- *cansancio emocional*. Cuando la fuerza o capital emocional se va consumiendo, el profesional ve como se vacía su capacidad de entrega a los demás, tanto desde un nivel personal como psicológico.

Otro aspecto del síndrome es la:

- *despersonalización*, es decir, la aparición de unos sentimientos y actitudes negativas y cínicas acerca del sujeto con el que trabaja.

Este proceso de endurecimiento, o incluso de deshumanización, en relación con sus casos lleva a los profesionales a considerar que esas personas son algo o bastante merecedoras de sus problemas. El desarrollo de la despersonalización aparece relacionado con la experiencia del agotamiento emocional.

Un tercer aspecto es la reducción de la:

- *autorrealización personal*. Esto implica la tendencia a evaluarse negativamente, y surge de modo especial cuando el profesional trabaja con personas. En estos casos este profesional puede sentirse infeliz y descontento, consigo mismo y con su labor.

En la delimitación conceptual del burnout pueden diferenciarse dos perspectivas: la clínica y la psicosocial. La primera lo considera como un estado al que llega el sujeto como consecuencia del estrés laboral, en esta dirección se encaminaron los primeros trabajos de Freudenberguer (1974). La perspectiva psicosocial lo considera como un proceso que se desarrolla por la interacción de características del entorno laboral y de orden personal, con manifestaciones bien diferenciadas en distintas etapas. En esta orientación, la cual es la que se privilegia en el presente estudio, caben los trabajos de Maslach y Jackson (1981).

La diferencia estriba en que el burnout como estado entraña un conjunto de sentimientos y conductas normalmente asociadas al estrés, que plantean un

“etiquetamiento”, decir que alguien esta “quemado” por el trabajo, sugiere un fenómeno estático, un resultado final; mientras que la conceptualización como proceso, lo aborda como un particular mecanismo de afrontamiento al estrés que implica fases en su desarrollo.

Determinantes del síndrome de quemarse por el trabajo en las profesiones de servicio

El estrés en estas profesiones, como puede ser la de A.S., maestros, médicos, enfermeras, abogados, etc., esta compuesto por variables físicas, psicológicas y sociales.

Tienen incidencia estresores como pueden ser la escasez de personal, el trabajo por turnos, el trato con personas con problemas (contacto con la enfermedad, el dolor, la exclusión, la muerte, etc.), falta de especificidad de fines y tareas lo que apareja consigo conflicto y ambigüedad de rol, falta de autonomía y autoridad en el trabajo, cuestiones estas últimas en las que se ahondará mas tarde.

Existen varios estudios, realizados por Jenkins y Calhoun (1991) sobre lo que sucede en el sector educación, pero las conclusiones a las que arriban estos autores son también aplicables y se pueden extrapolar al sector judicial, ámbito específico al que se acota nuestra investigación, ya que ambos, educación y Poder Judicial, pertenecen al sector publico.

Se pueden enumerar diferentes variables que aumentan el estrés laboral y los sentimientos de “quemarse” en A.S. judiciales. Las que a continuación se exponen fueron vertidas en entrevistas realizadas a representantes gremiales, asistentes sociales del Poder Judicial y son producto asimismo de la propia experiencia obtenida por la tesista en su pasantía pre-profesional llevada a cabo en el Fuero de Menores. Entre ellas

encontramos: falta de preparación y formación permanente, como ausencia de instancias pautadas de supervisión, la incompetencia de la administración pública para resolver problemas, expectativas irreales que constan en las normas jurídicas que rigen cada fuero (solo a modo de ejemplo...”Ley 10067. Patronato de Menores. Art. 1° inc. 6... “ cuando por razones de orfandad o cualquier otra causa, estuviesen – los menores- material o moralmente abandonados, o corrieren peligro de estarlo, para brindar protección y amparo, procurar educación moral e intelectual al menor...”)

En el contexto de nuestro país hay que sumar la pérdida del prestigio social de la Justicia y sus funcionarios; la “judicialización” de casi cualquier cuestión, que lleva a una cantidad enorme de causas abiertas, y al colapso del sistema judicial; la exigencia legítima, de mas esta decirlo, de una mejor calidad y funcionamiento del Poder Judicial y la falta de profesionales para atender esas exigencias.

El conjunto de los elementos antes descriptos, mas los problemas económicos de la administración, con un achicamiento indiferenciado del aparato estatal y su retiro paulatino, pero continuo, de políticas públicas y de su rol de estado benefactor, han llevado a las profesiones de servicio, que suelen ejercerse en el ámbito público, a una situación en que sus roles han quedado poco definidos para la población y para los propios profesionales.

Desde un nivel organizacional estas profesiones se caracterizan por desarrollar su trabajo en organizaciones que responden al esquema de una burocracia profesionalizada, como ejemplos arquetípicos podemos mencionar la administración de justicia o los hospitales públicos.

Factores desencadenantes y facilitadores del síndrome de estrés laboral asistencial

El proceso de burnout es resultante de la influencia de agentes del entorno social, del marco laboral y características personales.

VARIABLES DE DIVERSO CARÁCTER HAN SIDO ESTUDIADOS COMO ANTECEDENTES MOSTRANDO SU CAPACIDAD PREDICTORA.

Hay modelos que explican el burnout desde una perspectiva de interacción entre características situacionales (entorno laboral) como *desencadenantes* (estresores laborales), organizándolos en categorías; para la investigación en curso, se privilegió la visión del Dr. Slipak, de estresores intra y extraorganizacionales, desarrollados en el apartado correspondiente a estrés laboral.

Sin embargo para demostrar la pertinencia de la elección realizada, se expondrán brevemente los desencadenantes de Burnout, ideada por un autor dedicado al tema, Peiró (1992) quien establece cuatro categorías para el análisis de los estresores laborales, que, como se verá guardan correspondencia con la teoría generada por el Dr. Slipak.

a) Ambiente físico de trabajo y contenidos del puesto como fuente de estrés laboral:

El confort físico percibido por la persona en su lugar de trabajo es un predictor de importancia para el burnout y se relaciona con una baja realización personal en el puesto de trabajo.

Por su lado, la sobrecarga laboral percibida es una significativa variable desencadenante del síndrome, ya que supone un incremento de los sentimientos de agotamiento emocional.

En cuanto al contenido específico del puesto de trabajo, la oportunidad del sujeto para emplear las habilidades adquiridas, la diversidad de tareas que debe realizar, pueden constituirse en demandas estresantes del propio puesto de trabajo y una fuente para la aparición del burnout.

- b) Desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera, como desencadenantes del burnout :

Rol es el conjunto de expectativas y demandas sobre conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición. Una de las más relevantes fuentes de estrés laboral es el desempeño de roles, específicamente en lo que se refiere a la ambigüedad y conflicto de rol.

La ambigüedad de rol es el grado de incertidumbre que la persona que desempeña determinado rol tiene en relación al mismo , puede deberse a un déficit en la información que le restringe un adecuado desarrollo del rol.

El conflicto de rol se dá ante la imposibilidad de satisfacer en forma simultánea expectativas de rol contradictorias, el sujeto recibe dos o mas expectativas de miembros de la organización que no puede satisfacer a la vez.

La ambigüedad evoca una respuesta de carácter cognitivo aptitudinal, mientras que el conflicto de rol evoca una respuesta de carácter emocional o afectivo de la persona.

Las relaciones interpersonales, por su parte, también presentan efectos sobre el síndrome de estrés laboral asistencial, y hacen referencia a las relaciones de la persona con sus compañeros, jefes, superiores, etc.

En lo referente al desarrollo de la carrera y las posibilidades de promoción de los profesionales, si no son las debidas o son coartadas, se constituyen en fuente generadora de estrés.

- c) Estresores relacionados con las nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales:

Las nuevas tecnologías pueden facilitar o dificultar el desempeño de tareas y conllevan un cambio en las habilidades y destrezas por parte del sujeto, el cambio

puede afectar a los sistemas cognitivos y emocionales dependiendo de cómo la persona se ajusta al sistema.

Las dimensiones estructurales de la organización también revisten importancia, a la hora de hablar de variables desencadenantes de burnout.

La centralización hace referencia al grado en que las decisiones son tomadas por una persona o grupo pequeño de personas, asimismo tiene relación con la estructura de la organización, que puede ser vertical y jerárquica u horizontal y descentralizada.

El burnout se asocia con la falta de autonomía en la toma de decisiones como así también en la falta de participación en las mismas.

Un apoyo inadecuado del grupo o falta de apoyo social en el trabajo puede facilitar los efectos del estrés laboral sobre el síndrome.

Las variables facilitadoras pueden ser socio-demográficas, de personalidad y de afrontamiento.

Entre las primeras se cuenta el sexo, la edad, el estado civil, la existencia o no de hijos, la antigüedad en el puesto y en la profesión, con todo, las variables sociodemográficas, en total, explican solo un porcentaje mínimo de la varianza del síndrome (5-15%) (Gil-Monte, Peiró, 1997).

a) Sexo: se encuentran diferencias importantes en función del sexo en las actitudes de despersonalización, siendo los varones quienes puntúan más alto.

Una explicación tentativa puede hallarse en los diferentes procesos de socialización de los roles masculino y femenino. Nuestra cultura pone énfasis en el rol femenino en lo referente a la interdependencia y a la habilidad en las relaciones

interpersonales para cuidar a otros. Por su lado, el rol masculino exige que el hombre no debe expresar emociones.

Es así que, las mujeres son moldeadas socialmente para cuidar, educar y encargarse de los niños, la pareja, los ancianos, tal vez por esa razón, sean menos proclives a responder en forma irritable a las personas con problemas.

b) Edad: si bien los resultados no son concluyentes, parece que a mas edad hay menos tendencia a experimentar el síndrome de burnout .

Zabel y Zabel explican que los profesionales de mas edad han desarrollado mejores estrategias de afrontamiento del estrés y expectativas profesionales mas reales, en contrapartida de los profesionales mas jóvenes proclives al burnout, por la cuota de idealismo con que se inician en la carrera laboral.

c) Estado civil: en realidad no es el estado civil en sí lo que influye en el proceso de burnout, sino el apoyo socio-emocional recibido por parte de los familiares y amigos.

Según Leiter (1990) los recursos familiares complementan a los de los compañeros del trabajo para aliviar el estrés laboral o prevenirlo. Se puede concluir que la vida familiar puede influir en los sujetos en el sentido de hacerles mas expertos en el trato con los demás y sus problemas.

d) Existencia o no de hijos: aquí tampoco los resultados son concluyentes, aunque se piensa que los sujetos sin hijos pueden que tengan mayor tendencia a usar el trabajo como fuente de vida social lo que los hace implicarse excesivamente con la gente del ámbito laboral y mayor riesgo de sufrir de estrés laboral.

e) Antigüedad en el puesto y en la profesión: en concordancia con la variable edad, los profesionales nuevos son mas jóvenes e inexpertos, por lo tanto, poseen menos estrategias de afrontamiento para prevenir las situaciones estresantes.

Con relación a las variables de personalidad, los hallazgos van en dos direcciones fundamentales: la predisposición al burnout de algunos rasgos del carácter y cualidades aisladas de las personas, y el papel modulador de determinadas cualidades o patrones funcionales de la personalidad, por efectos directos o indirectos. En la primera dirección, se sabe que las personas empáticas, sensibles, humanas, idealistas, altruistas, obsesivas, entusiastas y susceptibles de identificarse mucho con los demás, son más proclives al burnout (Gil-Monte, Peiró, 1997).

Las estrategias de afrontamiento empleadas por los profesionales también han presentado efectos moduladores del burnout, los sujetos que emplean estrategias de carácter activo o centradas en el problema, reflejan menos burnout que los individuos que utilizan estrategias de evitación/escape o centradas en la emoción (Ceslowitz, 1989; Boyle y cols, 1991; Reiter, 1991).

Los sujetos con patrón de personalidad A son aquellos con baja autoconfianza y locus de control externo y experimentan mas asiduamente sensaciones y actitudes de síndrome de estrés laboral asistencial, mientras que los sujetos con “personalidad resistente” las experimentan con menos frecuencia.

Se caracterizan por manifestaciones de impaciencia, urgencia temporal, esfuerzo por el logro, competitividad, agresividad, habla y gestos bruscos, compromiso excesivo con el trabajo.

Son proclives a las enfermedades coronarias y a los problemas cardiovasculares.

Las personas pertenecientes al patrón tipo B también experimentan estrés, pero la diferencia entre ambos esta en la forma de satisfacer necesidades de éxitos y logros debido a que este tipo de satisfacción no asigna ni provoca los daños físicos y psicológicos del tipo A.

Locus de Control

Se define locus interno como la creencia de que los eventos de la vida y sus consecuencias son controlados por las propias decisiones y acciones, mientras que el locus externo es la creencia de que estos eventos y sus consecuencias son controlados por fuerzas externas o por otras personas, así como la suerte o el destino.

Los profesionales con locus de control externo experimentan con mas frecuencia bajos sentimientos de realización personal en el trabajo que aquellos con locus de control interno, ya que estos perciben que tienen mas control de la situación, lo que influye en las expectativas de afrontamiento en el sentido de buscar información, enfrentarse el problema y recurrir mas al apoyo social. Las personas con locus de control externo son más proclives al desamparo y al empleo de estrategias de afrontamiento centradas en la emoción.

Variables de personalidad de ser:

- Autoconfianza.
- Autoestima.
- Autoeficacia.

La autoevaluación implica comprender como el individuo desarrolla actitudes hacia si mismo y como estas influyen en su bienestar personal y conducta, en sus estilos de relación interpersonal, la forma de manejar los problemas y la expresión y control de sus emociones.

La autoconfianza y autoeficiencia aluden a la evaluación de las capacidades personales mientras que la autoestima se refiere a la evaluación del propio aprecio. Las creencias sobre las propias capacidades afectan a la autoestima cuando se encuentran en relación a actividades que poseen un alto valor para el individuo.

Chemiss (1993) sostiene que los sentimientos de ser competente son un fuerte motivador para las personas y cuando éstas se frustran, los sujetos pueden experimentar el síndrome. Tanto la frustración como los sentimientos de fracaso provocan que el individuo se retire emocionalmente de la situación.

Mediante los estudios de Lee y Ashforth (1990) se ha confirmado que los sujetos con mayores expectativas de competencia y eficiencia experimentan con mayor frecuencia y en forma significativa sentimientos de realización personal en el trabajo y en menor medida, bajos sentimientos de agotamiento emocional y despersonalización.

Personalidad Resistente

Kobasa y Colbs definen a la personalidad resistente como una constelación de características de personalidad que funcionan como una fuente de resistencia ante acontecimientos estresantes. Dichas características se resumen en tres dimensiones: compromiso, control y reto.

El compromiso se refiere a la capacidad para creer en la verdad, importancia e interés del valor de lo que uno es y esta haciendo y la tendencia o inclinación a implicarse en las distintas situaciones de la vida. Esta dimensión se encuentra en el polo opuesto a los sentimientos de alienación.

Como control se entiende la inclinación a creer que uno mismo influye en los eventos y resultados de sus acciones. Las personas que puntúan alto en control minimizan las creencias de indefensión ante las situaciones o eventos displacenteros y buscan explicaciones sobre el por qué de los hechos, poniendo el énfasis en su responsabilidad en detrimento de las acciones de otros, del azar o del destino. El reto se sustenta en la creencia de que el cambio es la norma de la vida. Los sujetos con reto

perciben los cambios como oportunidad para desarrollarse, buscan nuevas experiencias y se aproximan a ellas con flexibilidad cognitiva.

En ocasiones la personalidad resistente es un modulador que reduce la probabilidad de experimentar el síndrome de estrés laboral asistencial.

Las consecuencias del burnout

Desde el trabajo de Freudenberguer (1974) se supo que los individuos afectados se quejaban de cansancio y fatiga, catarro crónico, jaquecas frecuentes, alteraciones digestivas, insomnio, dificultades respiratorias, frustración fácil, poco control emocional, etc.

Luego fueron descritas las consecuencias para la institución: actitudes negativas hacia las personas que son el destino del trabajo y hacia el propio trabajo, ausentismo elevado, uso de alcohol y otros productos tóxicos, apatía, motivación laboral escasa o nula, baja implicación laboral, irritabilidad hacia los colegas y hacia los usuarios, tendencia a culpar del fracaso a los usuarios o a la institución, resistencia al cambio, creciente rigidez y baja creatividad.

En general, pueden establecerse *dos tipos de repercusiones del burnout*: para el *individuo* (salud, relaciones interpersonales fuera del trabajo); y para la *institución* (insatisfacción laboral, propensión al abandono y al ausentismo, deterioro de la calidad del servicio, etc.).

Al estar asociado a actitudes y conductas negativas e involucrar el cansancio emocional, el burnout va deteriorando las relaciones y aumentando conflictos en el marco extralaboral. Los sujetos con burnout tienen gran número de problemas familiares, se muestran en casa impacientes e irritables y sus familiares se ven obligados

a manejar estos síntomas. Los conflictos pueden llevar a enfrentamientos matrimoniales y hasta la separación (Farber, 1983; Maslach y Jackson, 1981).

Al considerar las consecuencias del burnout para la organización, hay que tener en cuenta que ellas van mas allá de la institución y afectan a toda la sociedad.

El deterioro de la calidad del servicio es quizás la repercusión más grave del burnout sobre la organización y se deriva directamente de la despersonalización. Se van desarrollando actitudes poco positivas y de desinterés hacia los usuarios o asistidos, casi deshumanizadas. Muchas veces los profesionales evitan ciertas tareas y se desentienden del trabajo, empleando menos tiempo “desconectándose” psicológicamente de los asistidos, cometen más errores y se obtienen más recriminaciones de los jefes. Al parecer, este deterioro ocurre por una pérdida progresiva de compromiso con el trabajo.

Perspectiva Teórica sobre el Servicio Social

El Servicio Social desde una visión humanística, crítica y dialógica

Existen múltiples definiciones de Servicio social, algunos lo señalan como ciencia, tecnología, arte, disciplina, profesión.

Aquí nos inclinaremos por la siguiente, elaborada por Enrique Di Carlo y otros.

Definición:

“El Servicio social es la profesión que está específicamente orientada a tratar de apoyar y buscar soluciones a los problemas de los sectores más relegados de nuestra sociedad. No entra en contacto con estos sectores con una actitud benefactora, tampoco con una modalidad paternalista, sino que pone en ejercicio como profesión, el dominio de conceptos sociales y de procedimientos científicos, para incidir educativamente en la movilización de los individuos y grupos humanos hacia la satisfacción de sus necesidades y hacia la toma de conciencia de los derechos y obligaciones que tienen como personas y ciudadanos. En forma muy sintética, podría decirse que el A.S. trabaja técnicamente por la justicia social, con los sectores sociales más afectados por las injusticias estructurales y coyunturales de la comunidad”.(14)

(14)Di Carlo, Enrique y otros. “Teoría y realidad del S.S.”. Pág. 22. Edit. Humanitas. Bs. As. 1984

A continuación enumeraremos una serie de conceptos teóricos que explican la génesis del trabajo social desde el paradigma humanista dialéctico al cual adherimos.

Es entonces que será necesario especificar la **naturaleza** y **objetivos** del servicio social, su **objeto**, **método** y la importancia del **diagnóstico**.

Haremos una mención asimismo de los enunciados o **postulados éticos** a los cuales adhiere esta disciplina ya que, además de su gran importancia, representan una serie de principios que en la práctica cotidiana pueden aparecer como de difícil aplicación, pudiendo provocar en los profesionales la experiencia subjetiva de contradicción entre teoría y práctica.

Por otro lado desarrollaremos un concepto clave para contextualizar el síndrome de burnout en los asistentes sociales; dicho concepto es la **relación profesional**, de vital importancia ya que es en ella y a través de ella donde se plasma el trabajo social como método de resolución de problemas.

Se incluirá en el desarrollo teórico un apartado correspondiente a **la entrevista** en trabajo social, como así también a “el hacer”, o sea, **la intervención social**.

Por último trazaremos una correlación entre institución y trabajo social.

1- Naturaleza y objetivos del Servicio social

I) Ayuda a individuos y grupos afectados por situaciones carenciales o con problemas de integración social a:

- a) Resolver sus problemáticas carenciales socioeconómicas (ej.: salud, trabajo, vivienda)
- b) Solucionar problemas de conducta social (ej.: drogadicción, delincuencia)

- c) Resolver problemáticas especiales de integración social (por ej.: infancia deprivada, discapacitados, etc.)

El concepto de adaptación es uno de los más controvertidos y resistidos por el colectivo profesional.

Si bien la adaptación social, no constituye un objetivo suficiente en el desarrollo del ser humano con el cual el A.S. trabaja, hay que tener presente que sin condiciones mínimas adaptativas (adaptación de normas básicas socialmente vigentes y disciplinas como pueden ser las responsabilidades y deberes sociales concretos) no es factible un funcionamiento social, ni la realización de objetivos más creativos, abarcativos y libres para los individuos.

El respeto por las diferencias en la validación de los que otros piensan, no significa aceptación, sino respetar al otro y evitar los juicios morales. La tesis del relativismo cultural tiene sus límites, cuando la consecuencia de una acción humana es destructiva y pone en riesgo a menores, incapaces o terceros que no la desean.

II) Utiliza una metodología educativa tendiente a desplegar las potencialidades e impulsos sanos de los individuos y grupos tratados y a ayudarlos a darles una expresión socializada de los mismos.

El objeto de nuestra profesión esta constituido por la unidad consciente y actuante del ser persona y el núcleo central metodológico del Servicio social profesional está dado por el análisis crítico racional (el desarrollo de los procesos cognoscitivos implicados en toda resolución de un problema y en toda transformación de una situación humana) realizado en forma dialógica y participativa (Di Carlo, Enrique. 1995).

III) Partimos de la concepción que el T.S. se nos presenta como un programa de investigación específico, que ha elaborado una metodología en la cual el diagnóstico social se constituye en el organizador o eje vertebrador de la misma y en un esfuerzo de sistematización integrador del pensamiento y la acción.

El diagnóstico organiza el pensamiento que transcurre durante la acción y organiza también procesalmente el material que se va obteniendo de la intervención. “El Trabajo Social desarrolla el concepto de diagnóstico social comprensivo porque considera que es la manera de hacer inteligible la acción que el sujeto social desenvuelve en su medio, desde una perspectiva integral, que relaciona motivos, valores y necesidades del sujeto, con posibilidades y oportunidades que tiene la sociedad, logrando un mayor conocimiento en la comprensión de esta relación.”

(15)

El diagnóstico nos permite aclarar, clarificar que acontecimientos y que procesos están interviniendo en una situación, relacionarlos comparativamente y evaluarlos para dar la conformación de un determinado problema que es necesario modificar.

Si estamos hablando que algo debe hacerse es porque lo existente no es satisfactorio y hay deficiencias, hay un bien por conquistar, transformar una situación, producir un mejoramiento, entonces, es aquí donde aparece el T.S. como método de investigación de las situaciones humanas, método que nos pone en contacto con los procesos activos de consecución de un fin, y donde el diagnóstico cobra su vital importancia, al permitirnos basarnos en él, para llevar adelante un plan de acción, una acción transformadora.

(15)Di Carlo, Enrique y otros. “Trabajo Social con grupos y redes”. Pág. 13. Edit. Humanitas. Bs. As. 1997

Nuestra metodología lleva en forma implícita la noción de la construcción de un proyecto de vida, y aquí citamos una frase de Castilla Del Pino, quien sostiene que “si al hombre le es factible la edificación de un proyecto, este se podrá dar sólo y gracias a la diagnosis de la situación de ahora, y sobre esa base, de situaciones futuras, en las que su proyecto podrá verosímilmente, probablemente realizarse”.

Por lo tanto, “ sin la actividad diagnóstica el asistente social no sabría a que atenerse, ni con qué bases justificaría un plan determinado y no otro cualquiera”.
(16)

En síntesis, “ el T.S. pone en obra un tipo de acción (plan de acción) para la resolución de los problemas sociales en un medio dado, que se basa en la investigación cuidadosa del problema y en la formación de un JUICIO fundado (diagnóstico), sobre sus causas determinantes controlables, si no existe tal juicio fundado, no existe acción consciente y eficaz.” (17)

IV) Uno de los objetivos específicos es promover la capacidad de apropiación objetiva de la realidad social, para que la persona sea capaz de construir una posición crítica en su contexto, la función más relevante que despliega el A.S. es orientar a la comprensión de sí, a la conciencia de derechos, a la construcción y/o resignificación del proyecto vital del sujeto, el fortalecimiento de los vínculos y del lazo social, la apertura relacional, la articulación y el acceso a los recursos que les

(16)Di Carlo, Enrique y otros. “Trabajo Social Profesional: El método de la comunicación racional”. Pág. 61. Edit. Humanitas. Bs. As. 1996

(17)Di Carlo, Enrique y otros. “Trabajo Social Profesional: El método de la comunicación racional”. Pág. 61. Edit. Humanitas. Bs. As. 1996

permitan satisfacer las necesidades por las que nos consultan. Dicha función se concreta en diferentes roles instrumentales que aparecen como necesidad emergente en cada momento del proceso: movilizador, clarificador, informador, orientador.

2- Principios del Servicio social

Fin y meta del Servicio social tienen sus raíces en valores humanistas que han sido explicitados en enunciados éticos.

Enunciados o Postulados éticos.

I) De la dignidad humana:

Inspirado en el ideal democrático del valor y la dignidad del individuo por sobre sus circunstancias y condición, raza, sexo, religión, conducta e ideas. Implica la aceptación de la diversidad humana y la individualización de la situación.

Para la profesión no se trata de la igualdad estadística propia de la masificación, sino de “tratar lo diferente como diferente”, según las palabras de Mary Richmond.

La igualdad para el Trabajador Social consiste en el reconocimiento a todo ser humano del derecho a darse sus propias orientaciones de valor y vida, dentro de los límites de la convivencia y de la realización de su propia dignidad, lo cual viene asociado al derecho de toda persona a contar con las condiciones de bienestar.

II) De la perfectibilidad humana:

Inspirado en el derecho de igualdad de oportunidades para que todas las personas puedan alcanzar un desarrollo humano auténtico, armónico, integrador. Sin embargo sabemos que en la realidad en la cual estamos insertos se está muy lejos de alcanzar este ideal. Tal vez sea probable que nuestra contribución pase por promover un cambio de mirada, un pasaje de la consciencia ingenua a la consciencia crítica en

relación con las multideterminaciones de los problemas sociales y las distintas implicancias, funciones, derechos y responsabilidades de los involucrados.

III) De la sociabilidad esencial de persona:

Posee su raigambre en la necesidad social como condición de existencia humana, es decir “lo social como constitutivo del hombre”. El pleno desarrollo humano acontece en la relación, en un proceso evolutivo y cíclico donde se organizan y estructuran organismos, yo y medio social.

La acción del A.S. pasa por contribuir en estos procesos a través de comprender la dialéctica individuo-sociedad, la influencia que ejercen las características objetivas del medio en los actos humanos y la forma en que cada persona lo registra.

Principios Operacionales

- La autodeterminación, refiere al estímulo por parte del A.S. al ejercicio de la libre participación y elección y de la responsabilidad por las decisiones. Implica reconocer la capacidad de autonomía y el reconocimiento de la condición de sujeto con intereses propios.
- Respeto por los valores, patrones y pautas culturales.
- Oportunidad para el cambio.
- Actuación dentro de una perspectiva global de la sociedad.

3- La Relación Profesional

El Servicio social se caracteriza por buscar la resolución de problemas y la transformación de situaciones sociales, basándose en una relación dialógica con los sujetos implicados, A.S. – Asistido.

Se exige al A.S. el establecimiento de una relación profesional; si bien es cierto que va a brindar soporte emocional, el apoyo es sostén emocional, la ayuda tiene mejores oportunidades cuando se construye una relación diferente de la filial, fraterna o amistosa. La relación es horizontal en tanto relación humana y asimétrica en tanto relación profesional. La persona se encuentra en desventaja por la disminución o pérdida de la capacidad de objetivar la realidad. Parte de la circunstancia vital no está a su cargo. Recurre al A.S. que “sabe” y “tiene” lo que el sujeto no “sabe” ni “tiene”, y esto se da así, aún cuando el A.S no maneje su poder técnico para aconsejarlo, concientizarlo o prescribirlo. En la medida que pueda evitar el abuso de poder y la manipulación, podrá ejercer su rol para problematizar en lugar de transmitir, para favorecer la expansión de la consciencia crítica en lugar de concientizar, para guiar un proceso de deliberación común que genere una respuesta en lugar de prescribir una respuesta.(18)

La idea de que la relación personal entre el Asistente Social y el asistido es relevante porque contribuye a que la persona aprenda a ayudarse a sí misma, es una de las más antiguas en el T.S.

Toda relación que fomenta el desarrollo, como la que se establece entre A.S.- Asistido, contiene elementos de aceptación y expectación, de apoyo y estímulo.

El concepto de aceptación hace referencia a una cualidad, una disposición

(18)Castellanos, Beatriz. “Aportes de la Bioética al S.S. Criterios valorativos implicados en la práctica profesional”. Revista Etica y T.S. Págs. 8 y 9. Publicación del colegio de A.S. y/o Trabajadores Sociales Prov. Bs. As. distrito Mar del Plata. Julio 2000.

especial a la apertura al otro, a prestarse como auxiliar del otro en sus dificultades (propedeútica).

La señal característica de una relación profesional es su intencionalidad consciente, que se basa en el conocimiento de que es lo que debe hacerse para alcanzar el objetivo.

Cuando dos personas se embarcan conjuntamente en la resolución de un asunto de importancia vital, por lo menos para una de ellas, y en el transcurso de esta situación se dan altibajos, la relación, por más estable que sea, puede sufrir cambios o alteraciones.

Es por esto, que no alcanza con “establecer” una buena relación de trabajo, sino que a lo largo del proceso el profesional se debe “trabajar” la relación.

Esto suele suceder con los fenómenos denominados de “transferencia” o “reacciones de transferencia”.

A toda relación con carga emocional llevamos actitudes y sentimientos conscientes o inconscientes que tuvieron su origen o corresponden a otras relaciones importantes. Los elementos transferidos de atracción o rechazo, deseo o defensa, agrado o desagrado, aparecen espontáneamente emergiendo en cualquier momento de la relación.

El concepto de transferencia hace mención a las actitudes, sentimientos y necesidades transferidos de otras relaciones anteriores, se utiliza para indicar la presencia de reacciones y efectos innecesarios y fuera de lugar en la situación de resolución de problemas que aparecen tan inadecuados o desproporcionados, que sólo queda asignarlos a cualquier otra situación.

El concepto de “reacción de transferencia” se refiere a expresiones esporádicas y transitorias, son situaciones que no se caracterizan por su persistencia.

Por su parte, el A.S. puede transferir inconscientemente a la relación ciertas reacciones positivas o negativas, que en la realidad no tendrían razón de ser, por ej.

Desconfianza, resquemor, adhesión profunda, cuando esto sucede nos encontramos ante un fenómeno de contra-transferencia, o sea, transferencia realizada por la persona (A.S.) cuya misión consiste en ayudar.

Para finalizar, basta decir que la relación profesional establecida entre A.S./asistido "...se caracteriza por los siguientes rasgos: cordialidad, receptividad y simpatía; aceptación de la persona tal como es, expectación de que con ayuda, se esfuerce en transformarse o transformar su situación; propósito, objetividad y objetivo, capacidad y voluntad de prestar ayuda; autoridad conferida por la experiencia y el cargo. La tarea consciente de resolución de problemas tiene lugar en esa matriz dinámica de aceptación y expectación, seguridad y estimulación." (19)

4- La entrevista en Trabajo Social

Es la habilidad más importante y la que se emplea con mas frecuencia en el Trabajo Social.

Una de las definiciones mas características de la entrevista es: conversación con un propósito deliberado, aceptado mutuamente por los participantes.

Dado que la entrevista tiene un determinado propósito, su contenido se elige para facilitar la consecución de dicho propósito.

La característica distintiva de la entrevista en T.S. es su preocupación por la personas en el desempeño de sus papeles sociales y en sus relaciones con las instituciones

(19)Perlman, Helen Harris. "El Trabajo Social individualizado". Pág. 111. Ediciones Rialp, S.A. Madrid/México. 1965

sociales. Se privilegia la noción de relación entre las personas y su entorno social como foco de la actividad del A.S.

Existen diferentes propósitos de las entrevistas en el T.S.:

- Entrevistas informativas o de estudio social, cuyo propósito es conseguir una imagen “concentrada” del individuo, grupo o comunidad en términos de su funcionamiento social. La información recogida permite al A.S. entender al asistido en relación con la situación del problema social.
- Entrevistas para diagnosticar y tomar decisiones, las cuales facilitan las decisiones administrativas. El objeto de este tipo de entrevista es obtener información que sirva para tomar las decisiones pertinentes.
- Entrevistas terapéuticas, que tienden a efectuar un cambio en el asistido, en su situación social o en ambos. La meta es arribar a un funcionamiento social más efectivo de parte del asistido como consecuencia de los cambios terapéuticos.

Una entrevista es una forma específica de comunicación, y la relación (según los términos en que fue definida en el apartado anterior) es el puente de comunicación entre las personas.

Los mensajes pasan por este puente con mayor o menor dificultad, según sea la naturaleza de la interacción emocional entre las personas. Las cribas y barreras de tipo emocional y social decrecen o se hacen más permeables cuando existe una buena relación.

“El proceso de la entrevista es el movimiento dinámico realizado conscientemente y a través de etapas sucesivas para lograr el propósito de la entrevista.

Dentro del T.S., los pasos consecutivos en el proceso de resolver problemas (estudio, diagnóstico y tratamiento), o sea, recopilación de datos, valoración de datos e

intervención no están claramente delimitados. De manera similar, en una entrevista las actividades de la fase introductoria no están exactamente diferenciadas de las de la fase intermedia o de desarrollo, las que a su vez están claramente delimitadas de las de la fase final o de terminación.

El proceso es algo así como una sinfonía. Aunque en un momento determinado una fase, un tema, pueden ser dominantes, los otros pasos del proceso pueden ser oídos y silenciados en la profundidad". (20)

Cabe aclarar que la responsabilidad de llevar adelante la entrevista en persecución del propósito descansa sobre el A.S.

La fase inicial de la entrevista es de suma importancia, el entrevistador debe asumir como prioridades el apoyar y socializar la entrevista. La fase introductoria tiene como fin: conocerse, iniciar el proceso de encuentro y decidir sobre un propósito u objetivo mutuamente aceptable.

El paso siguiente en el proceso, la fase de desarrollo es el cuerpo principal de la entrevista y está dirigido a realizar el propósito convenido. Cuestiones claves en esta fase son el campo, la profundidad y la transición.

El campo, área o tópico que se quiere investigar, requiere destreza en el empleo de asertos, de comprensión, en resumir y en la idoneidad para hacer preguntas.

La profundidad hace referencia a cuánto es necesario ahondar en algunos de los tópicos, de acuerdo a su importancia y a la consecución del propósito.

Las transiciones se producen cuando un tópico ha finalizado, resulta ser

La fase final de la entrevista es la terminación. La entrevista es un sistema creado Ad Hoc para realizar un propósito. Cuando este es alcanzado, el sistema debe disolverse.

(20)Kadushin, Alfred. "La entrevista en el Trabajo Social". Pág. 113. Edit. Extemporáneos. México. Abril 1983

Al acercarse al final, debe haber moderación de los sentimientos y reducción de la intensidad del afecto.

El entrevistado debe estar emocionalmente tranquilo cuando se concluya la entrevista.

La entrevista debe terminar antes de que los participantes se encuentren física y emocionalmente fatigados.

Así como la entrevista empieza antes de comenzar, con los preparativos tanto del entrevistador, como del entrevistado, termina antes de acabar. El proceso de la entrevista continua después de haber culminado el encuentro, en la mente de los participantes. La terminación debe ser gradual, debe comprender una preparación adecuada y debe ir seguida de una crónica de la entrevista.

5- El “hacer” en Servicio social. La intervención social.

Para desarrollar este tópico nos remitimos a los conceptos teóricos elaborados por la autora Cristina de Robertis , en su libro “Metodología de la intervención en trabajo social”, capítulos 9 y 10.

El lugar donde acude una persona buscando ayuda para solucionar sus problemas, se lo denomina, en forma general, organización o institución.

Las instituciones presentan varias tipologías, aunque para clasificarlas basta referirlas a tres factores fundamentales, a saber: de dónde proceden sus recursos económicos, de dónde viene su autoridad profesional y cuáles son sus funciones y campo específico de trabajo.

Cada institución u organización esta ideada para expresar las intenciones de la sociedad, o alguna parte de ella, con respecto al bienestar social, para lo cual traza un programa para resolver los tipos de necesidad que caen bajo la esfera de su acción.

A su vez, la organización posee una estructura mediante la cual organiza y delega sus responsabilidades y procedimientos, así como también las normas de gobierno a través de las cuales estabiliza y sistematiza sus operaciones.

El A.S. representa a la institución en su cometido de ayudar a resolver problemas, sin embargo mas allá de esta representación, el A.S. es ante todo un representante de su profesión.

Se tratara aquí del “hacer”, lo que hace el A.S., del contenido de las acciones que lleva a cabo, de las intervenciones más corrientes empleadas por los Asistentes Sociales, las que intentan actuar sobre la situación de los individuos, de las familias, de los pequeños grupos.

Las intervenciones se clasifican en dos grandes grupos: directas e indirectas.

4.I.- Las intervenciones directas:

Son las que se dirigen al asistido en una relación frente a frente. El asistido está presente y es actor tanto como el A.S.; ambos se encuentran comprometidos en un proceso que los modificará a los dos y que introducirá cambios tanto en uno como en el otro.

A- Clarificar – Apoyar

Son esencialmente de relación, el A.S. actúa utilizándose a sí mismo como instrumento, recurso, en el intercambio con el asistido.

Estas intervenciones tienen por finalidad permitir al asistido analizar los distintos aspectos de su situación (clarificación), restaurar o afirmar su confianza en sí mismo (apoyo) y comprender mejor su propio funcionamiento en su relación con los otros (conocimiento de sí).

B- Informar – Educar

Son aquellas en las que el profesional utiliza fundamentalmente sus conocimientos y su saber para responder a las necesidades del asistido, brindándole su conocimiento en distintos campos: legislación social, derecho de los usuarios, recursos y organismos existentes y sobre todo lo que concierne al aprendizaje en el campo de la salud, la alimentación, los cuidados de los niños pequeños, la organización familiar, etc.

C- Persuadir – Influir

En trabajo social distintas formas de intervención utilizadas usualmente tienden a ejercer (en forma consciente y querida) influencia sobre el asistido, a fin de llevarlo a modificar su situación o a realizar o no realizar tal o cual cosa.

Las intervenciones de este tipo pueden ser rechazadas, apelando que van en contra de la autodeterminación de las personas; sin embargo tanto el consejo, como la confrontación y la persuasión que tienden a influir en un cierto sentido en las decisiones del asistido, adquieren toda su significación cuando se analizan los elementos contradictorios de una situación específica.

D- Controlar – Ejercer la autoridad

Los objetivos de estas intervenciones son imponer al asistido coacciones y límites, como así también ejercer sobre él una cierta vigilancia.

- El trabajo de seguimiento: son las entrevistas o las visitas con asistidos que ya no son seguidos regularmente por el A.S., pero cuya situación frágil o endeble hace pensar en dificultades periódicas o períodos de crisis. Esta forma de control se utiliza a menudo en higiene mental, con enfermos estabilizados, y también con ex –alcohólicos y ex –drogadictos. Tiene por finalidad ejercer una vigilancia discreta y prevenir una eventual recaída o deterioro de la situación.
- Imponer exigencias y límites: se utiliza especialmente en las intervenciones ante niños, adolescentes, jóvenes, y en algunos casos también con adultos.

Aquí, los Asistentes Sociales pueden tener exigencias con sus asistidos y ponerles límites; por ej.: que asuma responsabilidades, que cumpla con lo acordado, etc.

- El control: son las intervenciones que tienen por objetivo disuadir al asistido.

Las intervenciones de control que tienen por objetivo la disuasión se ejercen por *Mandato Legal*. La autoridad del A.S. se funda en la ley y ésta legitima sus intervenciones de control, la presencia disuasiva del A.S. se da junto a intervenciones educativas.

Se puede tratar de medidas ordenadas por la justicia y los Asistentes Sociales representan ante el asistido la autoridad del juez. Por ej.: libertades vigiladas, control de subsidios, etc.

“Estas intervenciones de control cuyo objetivo es la disuasión, plantean el problema de la normalización, o sea, lograr la adhesión del asistido a las normas sociales que exigen un cierto tipo de comportamiento (no robar, no

prostituirse, no beber). Esto antes, por supuesto, de que otras estructuras se ocupen de ello mediante la represión, la prisión o la hospitalización en un establecimiento psiquiátrico...Las intervenciones de control con finalidad disuasiva(lo mismo que otras en las que predominan el mandato de la sociedad y la función de representante de la sociedad) plantean problemas a muchísimos A.S, cuestionan nuestra actividad y nuestros valores ideológicos”(21).

E- Poner en relación – Crear nuevas oportunidades

Varias intervenciones de los Asistentes Sociales que tienen como objetivo ampliar el horizonte relacional de los asistidos, ampliar sus marcos de vida y referencia y facilitarle el acceso a nuevas experiencias que los enriquezcan y les produzcan satisfacción. Se incentiva también la utilización y creación de estructuras del medio y la participación en ellas.

F- Estructurar una relación de trabajo con el asistido

Tienen como objetivo procurarse los medios necesarios para lograr con éxito el cambio que se propone. Se establece la relación con el asistido para que puedan elaborarse, proseguirse y, de ser posible, lograrse los objetivos de cambio.

Implica la estructuración en el tiempo, la utilización del espacio y la focalización en objetivos precisos.

(21)De Robertis, Cristina. “Metodología de la intervención en T.S.”. Pág. 160. Edit. El Ateneo. Argentina. 1988.

4.II. La intervención indirecta.

Los diferentes tipos de intervención indirecta son los que hace el A.S. fuera de la relación personal con el asistido. Se trata de acciones que el A.S. lleva a cabo con la finalidad de organizar su trabajo, planificar acciones que se harán mas adelante con el asistido y, también, acciones en beneficio del asistido, pero sin la participación activa de éste. El A.S. se convierte en actor para el asistido.

Las intervenciones indirectas son numerosas y variadas, ocupan un lugar importante en el tiempo de trabajo y en la determinación de funciones de los A.S.

Como ejemplos, podemos citar los contactos y gestiones ante diversos organismos, redacción de informes, encuestas; e implica la organización y documentación, la programación y planificación de intervenciones directas, intervenciones en entorno del asistido, etc.

6- Institución y Trabajo Social

“Por las características de nuestra profesión escasamente concebimos su desempeño fuera de otro ámbito que no sea el de una institución. Por otra parte, de acuerdo con el tipo de institución, esta fija sus objetivos como tal, condicionando los programas, el ejercicio profesional y las respuestas hacia la población destinataria...Las instituciones se crean con una función, generalmente bien definida, con lineamientos de acción tecnocráticos, saben qué quieren, por qué y para qué están...” (22)

(22)García, Alicia. “El S.S. en el sistema institucional”. Pág. 15. Publicación S/N. S/F

Fairchild, en su diccionario de sociología, indica que una institución es “una organización de carácter público y semipúblico que supone un cuerpo directivo y de ordinario un edificio o establecimiento físico de alguna índole, destinado a servir a algún fin socialmente reconocido y autorizado”.

Podemos considerar que existen una serie de obstáculos para una acción profesional plena, como son los provenientes del medio de desenvolvimiento concreto de la acción, o sea, la institución en la cual se desempeña el A.S.; y las carencias de organización y coordinación, tanto en el medio directo de desenvolvimiento, como más generales.

Ahora bien ,también existen dos problemas esenciales que hacen a la formación profesional e impiden, como sostuvimos anteriormente una acción profesional plena; a saber, la formación en relaciones humanas orientada casi exclusivamente al usuario o asistido, y la consideración de la institución como recurso en su proyección al medio y no como campo en sí misma para operar profesionalmente.

No sólo se debe reconocer lo que esta mal, sino que se tienen que implementar acciones para intentar una modificación, para que tanto el modelo institucional como el profesional puedan ser compatibles: la institución llega a la realidad, a través del profesional con el modelo institucional. Pero a la vez, el profesional que está en contacto con la realidad a partir del modelo profesional, influye en esa realidad y en la institución, entonces es el profesional el que debe comenzar a poner en juego las reglas que faciliten que ambos modelos (institucional y profesional) sean compatibles. El A.S. debe realizar educación social institucional para la consecución de este fin.

Se considera que a través de su inserción institucional el A.S. es un agente que contribuye a una mayor eficacia y humanización de las instituciones en las que actúa. Sin embargo existe el peligro de que determinado marco de actuación fuertemente

burocrático, pueda ir haciendo olvidar al A.S. esta dimensión humanizadora de su trabajo.

“En los ordenes jerárquicos institucionales, los espacios no se ganan con una buena declaración de principios, tampoco desde la vereda de enfrente, o enquistados puertas adentro. Lo fundamental, es lograr que las instituciones comprendan que el desconocimiento de la identidad de un servicio, el menoscabo de su jerarquización, es en última instancia, lo mismo que ofrece a los destinatarios a los cuales ese servicio llega...”. (23)

(23)García, Alicia. “El S.S. en el sistema institucional”. Pág. 16. Publicación S/N. S/F.

La Profesión de Asistente Social dentro del Poder Judicial.

Caracterización de la función de Perito

1- Generalidades

El Perito: es el tercero, auxiliar del juez, que dotado de conocimientos especiales que el juez no está obligado a tener, es llamado por éste en un proceso a dar su opinión fundada, cuando la apreciación de los hechos controvertidos requieren conocimientos especiales en alguna ciencia, arte, industria o actividad técnica especializada. (24)

A continuación se transcribe la **Resolución 579/86** que detalla las incumbencias profesionales de los títulos de A.S., trabajador social, licenciado en servicio social y licenciado en trabajo social, para aquellos que desempeñan sus funciones como peritos sociales dentro de las distintas dependencias del Poder Judicial.

Estos profesionales pueden:

- I- Promover la participación organizada de personas, grupos y comunidades para mejorar su calidad de vida.
- II- Realizar acciones de promoción, asistencia y rehabilitación social de personas y grupos.
- III- Realizar acciones a nivel individual-familiar, grupal y comunitario que favorezcan el ejercicio, la rehabilitación y el desarrollo de conductas participativas.

(24) Witthaus, Rodolfo. "Prueba Pericial". Pág. 24. Edit. Universidad. Bs. As. 1991.

- IV- Realizar acciones tendientes a prevenir la aparición de problemas sociales y/o de sus efectos.
- V- Promover la creación, desarrollo, mejoramiento y adecuada utilización de los recursos de la comunidad.
- VI- Realizar acciones tendientes a mejorar los sistemas de relaciones y de comunicación en los grupos para que estos logren, a través de la autogestión, su desarrollo integral.
- VII- Brindar orientación y asesoramiento en materia de acción social a personas, grupos e instituciones.
- VIII- Capacitar y orientar a individuos, grupos y comunidades para el empleo de sus propios recursos en la satisfacción de sus necesidades.
- IX- Organizar, administrar, dirigir y supervisar instituciones y servicios de bienestar social.
- X- Elaborar, conducir, ejecutar, supervisar y evaluar planes, programas y proyectos de acción social.
- XI- Elaborar, conducir, ejecutar, supervisar y evaluar planes, programas y proyectos de promoción comunitaria.
- XII- Realizar estudios diagnósticos de la realidad social sobre la que se deberá actuar.
- XIII- Participar en la investigación y en la elaboración, ejecución y evaluación de planes, programas, proyectos y acciones de distintas áreas, que tengan incidencia en lo socio-cultural.
- XIV- Asesorar en la formulación, ejecución y evaluación de políticas tendientes al bienestar social.
- XV- Realizar estudios e investigaciones sobre:

- La realidad socio-cultural y los aspectos epistemológicos del área profesional para crear o perfeccionar modelos teóricos y metodológicos de intervención.
- Las causas de las distintas problemáticas sociales y los factores que inciden en su génesis y evolución.

XVI- Realizar peritajes sobre distintas situaciones sociales.

A continuación se realizará una breve descripción de las dependencias judiciales relevadas por contar en su personal con peritos sociales.

Sin embargo podemos afirmar que es común para todas ellas que el Servicio de Asistentes Sociales realice informes ambientales destinados a establecer un diagnóstico situacional que contemple las condiciones socioeconómicas, pautas de vida e interrelaciones entre las partes intervinientes en los casos propios de cada fuero, pudiendo realizar entrevistas personales destinadas a la verificación y determinación de la problemática según los datos recogidos; por otro lado pueden también realizar informes vecinales y entrevistas en distintas instituciones para recoger toda la información inherente a cada caso (por ejemplo: hospitales, escuelas, lugares de trabajo, etc.).

Asesoría Pericial

Su funcionamiento se rige por Acordada 1793/78, Reglamento de la Dirección General de Asesoría Pericial (del 27/06/78).

La Asesoría Pericial del Depto. Judicial Mar del Plata, depende de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires y de la Dirección General de Asesoría Pericial, con sede en La Plata.

Reglamento de la Dirección General de Asesoría Pericial del Poder Judicial.

Art. 1.- La Dirección General de Asesoría Pericial del Poder Judicial será el organismo encargado de producir los informes técnicos periciales que le sean requeridos judicialmente o por expresa disposición de la Suprema Corte de Justicia, en virtud de disposiciones legales en vigencia.

De los Peritos

Art. 7.- Los peritos prestarán juramento al asumir sus cargos ante el Presidente de la Suprema Corte de Justicia.

Art. 9.- Los peritos deberán concurrir diariamente a sus despachos debiendo prestar en forma inmediata la colaboración que le sea requerida por los Magistrados, Funcionarios y miembros del Ministerio Público del Poder Judicial de Buenos Aires.

Art. 11.- Los integrantes de la Asesoría Pericial estarán obligados a la actualización científico-técnica correspondiente a su especialidad.

Art. 12.- Los peritos de la Asesoría Pericial producirán sus informes dando estricto cumplimiento a los plazos fijados.

Art. 34.- Corresponde al Servicio de Asistentes Sociales:

- a) Practicar informes ambientales para establecer un diagnóstico situacional de las condiciones socio-económicas, pautas de vida e interrelaciones entre las partes intervinientes en los casos de adopción, insania, divorcio, tenencias, curatelas, inhabilitación, homicidios, daños y perjuicios, desalojos, sucesiones, robos, hurtos, estupro y realizar las entrevistas personales destinadas a la verificación y problemática de los datos recogidos.
- b) Realizar informes vecinales, entrevistas en instituciones, clínicas neuropsiquiátricas, hospitales, establecimientos educacionales y lugares de trabajo para recoger información inherente a los distintos casos.

Centro de Asistencia a la Víctima

Objetivos: Ley 12061 Art. 35 al 40

- Apoyar a la Víctima conteniéndola e informándola.
- Acompañamiento y asesoramiento desde el Servicio social del centro.
- Asesoramiento y acompañamiento en todas las instancias judiciales que se deban seguir.
- Asistencia genérica y técnica desde los primeros momentos de su intervención, la policía y el Ministerio Público Fiscal, suministrarán a quien alegue verosímilmente su calidad de víctima, se lo proveerá gratuitamente a fin de que acceda legítimamente al procedimiento judicial.

Por otra parte las Asistentes Sociales como peritos responden a los siguientes objetivos:

- Intervención y seguimiento en diferentes causas.
- Defensa de la comunidad, aportando elementos para una mejor administración de la justicia.

Población a la que atiende: Todas las personas víctimas de los siguientes delitos:

- Lesiones.
- Amenazas.
- Delitos contra la integridad sexual.
- Impedimento de contacto Ley N° 24270

- Alimentos Ley N° 13944
- Suposición y supresión del estado civil.
- Abuso de armas Código Penal 104/105.

Curaduría Oficial de alienados

La Curaduría General de Alienados es un organismo del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires, creado en el año 1978 por acuerdo de la Suprema Corte Provincial (Acordada N° 1799). En el año 1989 se introducen a través de las Acordadas N° 1989 y 1990 modificaciones normativas que son las que rigen sus funcionamientos a la fecha.

Dicha normativa prevé, además de este organismo central con asiento en la ciudad de La Plata, la creación de Curadurías Oficiales Zonales, que cumplen sus funciones específicas en varios departamentos judiciales simultáneamente .

Actualmente existen seis, con asiento en las ciudades de San Nicolás, San Martín, Morón, La Plata, Bahía Blanca y Mar del Plata.

Funciones

Las funciones centrales asignadas a este organismo son de dos órdenes:

1. *De Representación:* de aquellas personas que habiendo sido declaradas insanas no cuentan con familiares en condiciones de asumir el rol de curador y a su vez carecen de recursos para que dicha representación sea ejercida por un abogado de la matrícula (con carácter privado).
2. *De Asistencia:* de aquellas personas que sufriendo algún padecimiento psíquico cometen un delito y son sobreseídas en razón de su enfermedad por inimputabilidad (art. 34 CPP).

El primer grupo es estable y acumulativo ya que permanece vinculado a la institución de por vida. La función sólo cesa por rehabilitación en juicio del declarado insano, designación de otro curador o fallecimiento del causante. El grupo de los asistidos en cambio, es fluctuante, ya que la intervención de la dependencia cesa con la reinserción socio-familiar del inimputable.

En sus orígenes la Curaduría Oficial, desde estas dos funciones trabajó por la externación de aquellas personas “olvidadas” principalmente en el Hospital Dr. Alejandro Korn y en la Unidad Penal X, ambos situados en la localidad de Melchor Romero, partido de La Plata. En el primero se hallaban los pacientes de internación prolongada y en el segundo los inimputables, con causas en trámite en los tres departamentos judiciales asignados a la Curaduría Oficial, que por distintas razones no habían visto modificada su situación por años.

Caso por caso, se analizó la problemática desde el punto de vista jurídico y Socio Asistencial y se comenzó a trabajar en consecuencia, obteniéndose un elevado número de externaciones.

Objetivos Institucionales

El objetivo inicial, orientado a la integración de las personas con internaciones manicomiales prolongadas al medio social, se amplió y perfeccionó a través del tiempo generando diferentes formas operativas y desagregando nuevos objetivos.

Juzgados de Menores N° 1 y 2

Estructura interna u organizacional:

- **Objetivos o metas principales:**

El objetivo general del Juzgado de Menores es la protección integral del menor. Tiene competencia exclusiva para decidir sobre la situación del menor en estado de abandono o peligro moral o material, debiendo adoptar todas las medidas tutelares necesarias para dispensarle amparo.

- **Sistema normativo por el que se rige:**

Decreto Ley 10.067. sancionada y promulgada el 25/10/1983 por la Junta Militar en la ciudad de La Plata, Prov. de Buenos Aires.

- **Configuración de la autoridad:**

Según los artículos 2, 5, 6, 7 y 8 de la Ley 10.067, el Fuero Judicial para menores de edad está integrado por Jueces con competencia para decidir sobre la situación del menor. El Asesor de Incapaces en su carácter de representante del menor y de la sociedad se halla investido de todas las atribuciones necesarias para controlar el efectivo cumplimiento de las normas destinadas a protegerlo. La Subsecretaría es la encargada de planificar y ejecutar –por sí o a través de las Municipalidades- la política general de la minoridad.

Los secretarios cumplimentan todas las medidas ordenadas por el Juez y pueden , por sí, requerir documentos e informaciones de conformidad con el estado de la causa y dictar las providencias de mero trámite.

Cada Juez será asistido por personal técnico constituido por un médico especializado en psiquiatría infanto-juvenil, un auxiliar psicólogo, y asistentes sociales con título habilitante reconocido oficialmente.

- Competencia:

Según el artículo N°10, los Juzgados de Menores son competentes: cuando aparecieren como autores o partícipes de un hecho calificado por la ley como delito, falta o contravención, menores de 18 años de edad.

Cuando la salud, seguridad, educación o moralidad de menores de edad se hallare comprometida por actos de inconducta, contravenciones, o delitos de sus padres, tutores, guardadores, o terceros; por infracción a las disposiciones legales referentes a la instrucción y al trabajo; cuando por razones de orfandad o cualquier otra causa, estuviesen material o moralmente abandonados, o corrieren peligro de estarlo, para brindar protección y amparo, procurar educación moral e intelectual al menor y para sancionar en su caso, la inconducta de sus padres, tutores, guardadores o terceros, conforme a las leyes que rigen en materia de minoridad y a las disposiciones de la presente. Para disponer todas aquellas medidas que sean necesarias para otorgar certeza a los atributos de la personalidad de los menores bajo su amparo, y lograr su más completa asistencia.

- Procedimiento:

Los casos se recepcionan a partir de denuncias (de profesionales, de particulares, e incluso con reserva de identidad), por derivación, o por demanda espontánea.

Al iniciarse una causa se realizan tres informes, conforme a los artículos 23 y 24: el informe médico-psicológico, el cual versará sobre las condiciones de salud del menor; sus antecedentes hereditarios, y las enfermedades padecidas por él y sus familiares directos. Deberá consignar, igualmente, datos antropológicos, la diagnosis y el respectivo pronóstico.

La psicóloga realizará el informe correspondiente, dónde se consignen, las características psicológicas del menor y un dictámen acerca del destino y ocupaciones apropiadas a su personalidad.

El informe de ambiente, deberá ser efectuado por A.S. y consignará. entre otras circunstancias, la escolaridad, vivienda, ocupación, situación moral y económica del menor.

Luego de cumplimentadas las diligencias necesarias en cada causa, el Juez se expedirá sobre la misma.

Asimismo se deberán realizar controles con la frecuencia que exijan las circunstancias en cuanto a la salud, seguridad y bienestar del menor.

Diseño Metodológico

Tipo de Estudio

El estudio es de tipo comparativo , exploratorio-descriptivo.

Comparativo, ya que de dicha forma se analizaran los datos obtenidos a través de los instrumentos a implementar, en las diferentes ciudades relevadas , Mar del Plata y Bahía Blanca.

Exploratorio, por el propósito de “ganar familiaridad”, en este caso a través de un relevamiento bibliográfico, con el síndrome de estrés laboral asistencial o burnout.

Descriptivo, en la medida que nos permite sistematizar los datos registrados acerca del comportamiento de las tres variables que conforman el síndrome y analizarlas a través de su dimensionamiento, para arribar a un diagnóstico el cual se verá enriquecido con los datos del cuestionario de estresores y el análisis de las entrevistas formales de carácter abierto tomadas al momento de relevar las encuestas.

Vemos asimismo cómo el estudio es de carácter **cuanti-cualitativo** lo que nos posibilitará crear una lectura diferente y obtener una complejidad distinta del fenómeno.

Lugar

Los lugares elegidos para realizar el trabajo de campo fueron las distintas dependencias del Poder Judicial de la Provincia de Bs. As. con asiento en la ciudad de Mar del Plata, que cuentan entre sus funcionarios a A.S.

Dichas dependencias son:

- Asesoría Pericial, con domicilio en calle Brown 1762 2º piso.
- Centro de Asistencia a la Víctima, ubicado en calle Gascón 2543.

- Curaduría Oficial de Alienados, sito en calle Córdoba 2647.
- Juzgado de Menores N° 1, con domicilio en calle Gascón 2250. Planta Baja.
- Juzgado de Menores N° 2, mismo domicilio que el anterior, 1° Piso.

Y a posteriori las mismas dependencias, pero en este caso pertenecientes al departamento judicial Bahía Blanca, con asiento en esta misma ciudad.

- Asesoría Pericial, con domicilio en calle Vicente López 153.
- Centro de Asistencia a la Víctima, ubicado en calle Estomba 127 3° Piso.
- Curaduría Oficial de Alienados, sito en calle Vicente López 157 2° Piso.
- Juzgado de Menores N° 1, con domicilio en calle Corrientes 110.
- Juzgado de Menores N° 2, mismo domicilio que el anterior.

Cabe aclarar que en Bahía Blanca cuenta con otras instituciones del Poder Judicial donde se desempeñan A.S en calidad de peritos, a saber , Tribunal de Familia, con tres A.S ;Fiscalía con un A.S ;la Asesoría de Incapaces con una A.S y la Defensoría con otra A.S

Al ser el estudio de carácter comparativo sólo se relevaron aquellas dependencias judiciales que se encuentran en ambas ciudades, en las cuales trabajan A.S.

Población

El universo de estudio esta compuesto por profesionales con títulos de Asistente Social, Trabajador Social, Licenciado en Servicio Social y Licenciado en Trabajo Social, que desempeñan sus funciones como peritos sociales del Poder Judicial; se entiende por perito, al tercero, auxiliar del juez que dotado de conocimientos especiales que el juez no esta obligado a tener, es llamado por este en un proceso a dar opinión fundada por sus conocimientos especiales en alguna disciplina especializada.

El grupo de estudio queda conformado por 40 peritos lo que correspondería al total de la población elegida.

Criterios para la selección de la muestra.

Criterios de inclusión:

- Ser perito social del Poder Judicial de la Provincia de Bs. As. con asiento en la ciudad de Mar del Plata y en la ciudad de Bahía Blanca, sólo en las dependencias que estén presentes en ambas ciudades.
- Estar nombrado con cargo de perito social.
- Estar contratado como perito social.

Criterio de exclusión:

- Encontrarse con licencia cualquiera fuera la causa o en vacaciones, al momento de ser efectuada la encuesta.
- Quedará excluido el licenciado Rúbens Méndez quien trabaja en la Curaduría Oficial de Alienados, Mar del Plata, por ser el director de la presente tesis.

Instrumentos de Recolección de Datos

1) Maslach Burnout inventory (M.B.I)

2) Cuestionario de Estresores

3) Entrevista

1)Cuestionario M.B.I.

Encuesta al personal M.B.I. de Servicios Humanos.

Descripción General:

Autoras: C. Maslach y S.E. Jackson, 1981.

Adaptación: N. Seisdedos, Departamento de I+D de TEA Ediciones, S.A.
(Madrid).

Procedencia: Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, California, USA.

Aplicación: Individual y colectiva, adultos; tiempo: variable, 10 a 15 minutos.

Finalidad: Evaluación de tres variables del síndrome del estrés laboral asistencial: cansancio emocional, despersonalización y falta de autorrealización personal.

Material: Ejemplar autocorregible.

El cuestionario tiene una estructura tridimensional, conteniendo 22 ítems tipo Lickert, para medir las variables del sujeto “quemado”, las cuales son las que se detallan a continuación:

a) Cansancio emocional (CE)

Sus elementos describen los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo; el elemento con mayor saturación contiene una expresión clara de dicho sentimiento: “1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo”.

b) Despersonalización (DP)

Los elementos de esta escala describen una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los servicios o cuidados del profesional.

Aunque son medidas separadas, están relacionadas y se presentan como aspectos del síndrome.

c) Realización personal (RP)

Esta escala contiene elementos que describen sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio con personas. En contraste con las otras dos escalas, las puntuaciones bajas son indicativas del síndrome; pero es independiente de ellas y sus elementos no tienen pesos negativos en ellas. La variable puede ser considerada como lo opuesto al Cansancio emocional y a la Despersonalización.

ENCUESTA AL PERSONAL

MBI

DE SERVICIOS HUMANOS



Autores: C. Maslach, S. E. Jackson y R. L. Schwab.

Copyright original © 1996 by Consulting Psychologists Press, Palo Alto, California.

Copyright © 1997 by TEA Ediciones, S.A., Madrid, España.

Edita: TEA Ediciones, S.A. - Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados - Este examen es impreso en tinta azul. Si le presentan otro en tinta negra, es una reproducción legal en beneficio de la profesión y en el suyo propio, NO LA UTILICE - Printed in Spain. Impreso en España por: Gráficas Celarayn, S.A. León
Depósito legal: LE-137-1997

El propósito de esta encuesta es conocer cómo consideran distintos profesionales pertenecientes a los Servicios Humanos su trabajo y a las personas a quienes dan servicio.

Se usa el término **persona** para señalar a los sujetos a los que se proporciona el servicio, cuidado o atención. Aunque en su labor Vd. utilice otro término (por ejemplo, pacientes, alumnos, clientes, etc.), cuando responda a esta encuesta piense en los que reciben el servicio que Vd. da.

Al dorso de esta página encontrará 22 frases relacionadas con los sentimientos que Vd. experimenta en su trabajo. Lea cada frase y responda anotando la frecuencia con que ha tenido ese sentimiento de acuerdo con la escala siguiente:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

Vea el siguiente ejemplo:

“Me siento deprimido en el trabajo”.

Si NUNCA se siente deprimido en el trabajo, debe contestar con un 0. Si esto le ocurre alguna vez, indique su frecuencia (de 1 a 6).

Junto a las frases se le piden unos datos personales. Si alguno le parece demasiado personal, deje el espacio en blanco. La finalidad de todos ellos es procurar conocer mejor cómo consideran el trabajo y a las **personas** los profesionales que tratan con éstas en su trabajo.

NO DÉ LA VUELTA A LA HOJA HASTA QUE SE LE INDIQUE.

ATIENDA A LAS INSTRUCCIONES DEL EXAMINADOR.



MIBII

DE SERVICIOS HUMANOS

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

CONTESTE A LAS FRASES INDICANDO LA FRECUENCIA CON QUE Vd. HA EXPERIMENTADO ESE SENTIMIENTO.

DATOS PERSONALES

(Marque una 'X' en el recuadro o anote el dato pedido sobre la línea)

Nombre: _____

Apellidos: _____

Sexo: Varón Mujer Edad: años

Estado civil: Soltero Casado

Divorciado Viudo

Otro _____

Si está casado, ¿cuántos años lleva casado con su actual pareja? años

No tengo hijos. Sí tengo hijos.

Si tiene hijos, ¿cuántos viven con usted? hijos

Nivel de estudios alcanzado:

Estudios primarios Bachillerato superior

Algunos cursos universitarios Licenciado

Otros _____

Profesión actual: _____

Situación laboral: Trabajador fijo Contratado

Otra _____

Horario: Turno _____

Tiempo en su trabajo actual: años meses.

Tiempo en esta profesión: años meses.

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las **personas**
5. Creo que trato a algunas **personas** como si fuesen objetos impersonales
6. Trabajar todo el día con **personas** es un esfuerzo
7. Trato muy eficazmente los problemas de las **personas**
8. Me siento "quemado" por mi trabajo
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente
12. Me siento muy activo
13. Me siento frustrado en mi trabajo
14. Creo que estoy trabajando demasiado
15. No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas **personas** a las que doy servicio
16. Trabajar directamente con **personas** me produce estrés
17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las **personas** a las que doy servicio
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con **personas**
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión
20. Me siento acabado
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma
22. Creo que las **personas** que trato me culpan de algunos de sus problemas

2) Cuestionario para relevar estresores organizacionales.

Se trata de un instrumento construido en escala tipo Lickert, que responde a dos variables :estresores extraorganizacionales y estresores intraorganizacionales

Estresores extraorganizacionales

Esta primera variable tiene dos categorías, por un lado las relaciones familiares y sociales y luego la *situación socio-económica actual* .

De estas dos categorías se privilegió la inclusión solamente de la segunda de ellas , para tener en cuenta el contexto socio-económico del país, y evaluar en qué medida es fuente de tensión o estrés para los profesionales de Trabajo Social que desempeñan sus funciones en el ámbito público, en este caso el Poder Judicial. Se considera que de esta forma, la investigación relevará cuestiones de la realidad social específica de un país como el nuestro en vías de desarrollo y articulado de forma dependiente con los países centrales , países éstos últimos donde más fue investigado y relevado el síndrome de burnout .

Por otro lado, y según se apuntó en el apartado correspondiente de estrés laboral, las características específicas y los períodos de la historia de un país, como así también su situación económica, inciden de manera directa sobre el individuo.

Esta categoría posee cinco indicadores: falta de recursos (recursos insuficientes); aumento de número de asistidos; aumento índice de violencia; mayor

cantidad de asistidos en situación de exclusión social; preocupación por la situación socio-económica actual.

Estresores intraorganizacionales.

Esta variable posee cuatro categorías.

La primera es el *ambiente físico*, cuyos indicadores son: espacio físico reducido; ruidos molestos y vibraciones; humedad, falta de ventilación; falta de luz natural, carencia de calefacción o refrigeración.

La segunda categoría corresponde a los estresores de *nivel individual* cuyos indicadores son sobrecarga de trabajo; conflictos de roles; ambigüedad de roles; discrepancias con las metas de la carrera.

En tercer lugar encontramos los estresores de *nivel grupal*, categoría constituida por los siguientes indicadores: apoyo inadecuado del grupo, falta de cohesión grupal; conflictos intragrupal y conflictos extragrupal.

Por último tenemos la cuarta categoría que responde a los estresores de *nivel organizacional* propiamente dicho; conteniendo los siguientes indicadores: estilos gerenciales; diseño y característica de los puestos y fechas topes no racionales.

De esta forma, el cuestionario ideado por la tesista a partir de la teoría elegida, siguiendo los conceptos del Dr. Slipak, sumado a la experiencia obtenida en su año de residencia en el Juzgado de Menores N° 2 (Mar del Plata) y enriquecido con sucesivas entrevistas mantenidas tanto con la Lic. Teresa Durante, su supervisora de campo, como además , con el Lic. Gustavo Fernandez, representante gremial de los A.S del Poder Judicial ,quedó constituido por 28 ítems, redactados en forma de afirmaciones que el

profesional tendrá que responder en un tiempo no mayor de 15 minutos, pudiendo seleccionar una opción de la escala que va de muy en desacuerdo a muy de acuerdo.

El instrumento fue diseñado para que los valores mas altos, negativos, registren los estresores organizacionales más relevantes, en concordancia con la escala del M.B.I.

Esta encuesta será contestada inmediatamente después de haber sido tomado el M.B.I., y nos permitirá identificar cuales son los estresores en el ambiente de trabajo, que más afectan a los A.S. del Poder Judicial.

Se considera que esta información será complementaria de la recogida a través del M.B.I. y ambas encuestas nos permitirán realizar un mejor diagnóstico sobre el estrés laboral asistencial y diseñar estrategias preventivas más idóneas.

3) Entrevista

Se utilizará el tiempo que les demande a los profesionales cumplimentar con ambos cuestionarios, para realizar una entrevista formal de carácter abierto a fin de obtener datos cualitativos complementarios de los instrumentos antes mencionados.

Receptividad al estudio por parte de los protagonistas

En ambas ciudades hubo un alto interés sobre la temática de la investigación, traducida en la buena recepción a nivel institucional y la predisposición de los profesionales a participar del estudio.

Salvo pocas excepciones el síndrome de estrés laboral asistencial o burnout era totalmente desconocido.

Solo una entrevistada manifestó haber pedido ser relevada del seguimiento de un caso a su cargo, alegando el S.Q.T. (síndrome de “quemarse” por el trabajo), otras de los denominaciones dadas al burnout.

La cuestión de que la entrevista debía de realizarse en el ámbito laboral cuando la persona se “encontrase en tarea”, no presentó dificultades, salvo una excepción, y si al momento de mi llegada al establecimiento, el Asistente Social se encontraba ocupado, se concertaba una futura entrevista, fijando día y horario del encuentro de acuerdo a la comodidad del profesional.

El interés se demostró, asimismo, por el pedido de varios Asistentes Sociales para que se acerque bibliografía sobre el tema, algunos de ellos, inclusive manifestaron la posibilidad de presentar el material teórico sobre el burnout para tratarlo y discutirlo con sus psicoterapeutas.

Cabe resaltar que la idea de ampliar el estudio original (acotado al departamento Judicial Mar del Plata) para incluir a los Asistentes Sociales del poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires con asiento en la ciudad de Bahía Blanca, fue propuesta por un par de entrevistados, alegando que de esta forma el estudio cobraría mayor impacto e importancia.

Esta propuesta fue, a posteriori, recogida por la tesista y consensuada con el Director Licenciado Rúbens Méndez.

Los profesionales destacaron en primer término la necesidad de conocer las posibles consecuencias que apareja el puesto de trabajo y lo beneficioso de poder encuadrarlas bajo la denominación de un síndrome.

Inclusive, en visitas posteriores a cada una de las dependencias con el fin de realizar nuevas entrevistas, tomé contacto con Asistentes Sociales ya encuestados, varios de ellos manifestaron, cómo a partir del encuentro y de la aproximación al síndrome, fueron identificando cuestiones que hacían al nivel de estrés o tensión y pudieron visualizar situaciones laborales estresantes.

Uno de los profesionales, por su parte, pidió una entrevista posterior para informarme de la utilidad que le había dado la investigación como así también la bibliografía aportada, con la cual armó una carpeta o legajo junto a su abogado para iniciar un proceso judicial tendiente a obtener un régimen de jubilación anticipada. En algunas dependencias, especialmente en el fuero de Menores, como así también en la Asesoría Pericial, hicieron la propuesta de presentar la investigación emprendida ante la Asociación Judicial, ya que a nivel gremial se esta bregando por la jubilación anticipada, basado en el reconocimiento de los riesgos y desgaste que el ejercicio profesional conlleva en el Poder Judicial. También aportaron ideas sobre la necesidad de información, divulgación y concientización acerca de la existencia del síndrome de estrés laboral asistencial o la posibilidad de plantear instancias de supervisión, o de pedir licencia, no ya bajo carpeta médica o psiquiátrica, sino, de ser ese el caso, alegando el síndrome de burnout como causal.

Se destacó lo beneficioso de poseer un diagnóstico del estado del colectivo profesional en el ámbito laboral específico.

Sin excepción solicitaron que se realice una devolución del estudio, dando a conocer los datos ya sistematizados y las respectivas conclusiones.

Puesta en práctica de los instrumentos de recolección de datos

Ambos instrumentos, el **M.B.I.** y el de **Estresores** fueron puestos en práctica, en el contexto de una **entrevista** formal de carácter abierto, (cuyo análisis y conclusiones en tipo cualitativo se expondrán mas adelante) requiriendo un tiempo que excedió siempre los 30 minutos.

El M.B.I. fue el que mayor dificultad presentó a la hora de ser respondido, no por las frases en sí, que a modo de ítem había que contestar, sino por la escala de frecuencia elaborada en tiempo, la cual apareció como “arbitraria” o como no relacionada con las frases.

Se les explicó que reformulen las afirmaciones como si fueran estas sentimientos, estados de ánimo o temáticas que podían llegar a plantearse con preocupación, así, por ej., ante el ítem 22 de la encuesta “creo que las personas que trato me culpan de algunas de sus problemas” propuse al entrevistado que mejor sería que dijera “siento que las personas que trato me culpan de...”, y si es que alguna vez, experimentó ese sentimiento, o se encontró a si mismo pensando en dichos términos; luego intentara dimensionarlo en frecuencia de tiempo, y así ¿Cuán seguido me

encontré pensando en esa posibilidad ?, y a posteriori contestara con un valor de la escala de frecuencia de sentimientos, expresada en tiempo.

Algunos de los profesionales, llegaron a la conclusión de lo difícil de mensurar cuantitativamente sentimientos y que la encuesta refleja un modo de pensar, una idiosincrasia de estilo norteamericano, de abordar el estudio de cuestiones humanas.

Otros, por su parte, sostuvieron que la traducción del inglés al castellano podría llegar a estar mal hecha.

Hubo también, por supuesto, casos que respondieron a la encuesta sin presentar dificultades, entendiendo fácilmente las consignas impresas en el anverso del ejemplar y con las explicaciones dadas por la entrevistadora al momento de la entrega de la encuesta.

En contrapartida, el instrumento de estresores tuvo mejor acogida y fue mas rápidamente respondido por todos los asistentes sociales.

Algunos profesionales manifestaron un fuerte sentimiento de identificación con ciertas afirmaciones propuestas en el texto de la encuesta.

Se destacó, asimismo, la proximidad cotidiana y concreta de dichas afirmaciones, acotadas e ideadas al ámbito específico de trabajo.

Por otro lado, la escala de frecuencia que variaba según cuán de acuerdo o desacuerdo estaba cada profesional con los ítems propuestos fue mejor aceptada y comprendida.

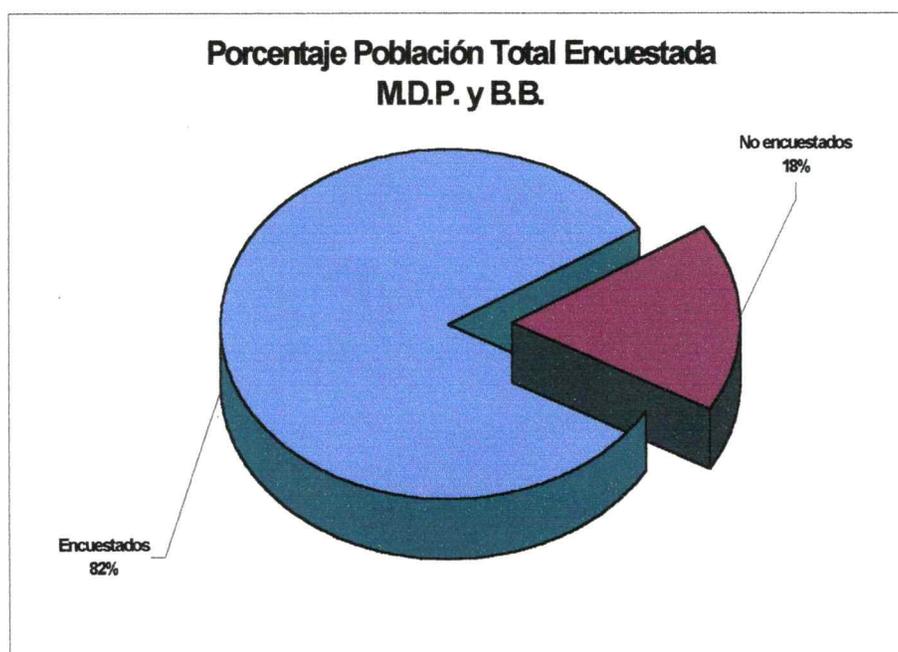
PRESENTACIÓN ESTADÍSTICA DE LOS RESULTADOS

Para el análisis estadístico se utilizó el programa Excel del paquete Office de Microsoft, para la obtención de los datos se utilizó tablas dinámicas, los gráficos de basaron en éstas.

El nivel de confianza es del 95% ya que sólo quedaron sin encuestar 7 individuos del universo total propuesto.

En el caso del cuestionario del **MBI** (Maslash, Burnout Inventory) y el de **Estresores**, ambos instrumentos de recolección de datos fueron construidos según escala tipo Likert, que incluye ítems con posibles respuestas.

El relevamiento de datos en terreno se realizó desde el día lunes 23 de octubre de 2.000 al miércoles 1 de noviembre mismo año, en la ciudad de Mar del Plata ; y del día lunes 6 de noviembre de 2.000 al día viernes 10 del mismo mes y mismo año en la ciudad de Bahía blanca.



A continuación se expondrán los porcentajes de las variables socio-demográficas, sin hacer un análisis de su incidencia sobre el síndrome de Burnout, atendiendo a lo limitado de la muestra y basándonos en los estudios de Gil Monte, Peiró quienes sostienen que dichas variables explican un porcentaje mínimo de varianza.

Se realizaron 33 entrevistas sobre un universo total de 40, lo que implica que se relevó el 82%.

En Mar del Plata, de un total de 24 profesionales fueron relevados 17, encontrándose 5 con licencia, 1 quedó excluido por ser el director de la presente tesis y una persona del Juzgado de Menores 1, que prefirió no participar. Se entrevistó un total del 70,8% de la población.

En la ciudad de Bahía Blanca sobre un total de 16 A.S. se entrevistó la misma cantidad, por lo cual la tasa de respuesta es del 100%.

En la distribución por sexo hubo un 88% de mujeres frente a un 12% de varones en Mar del Plata.

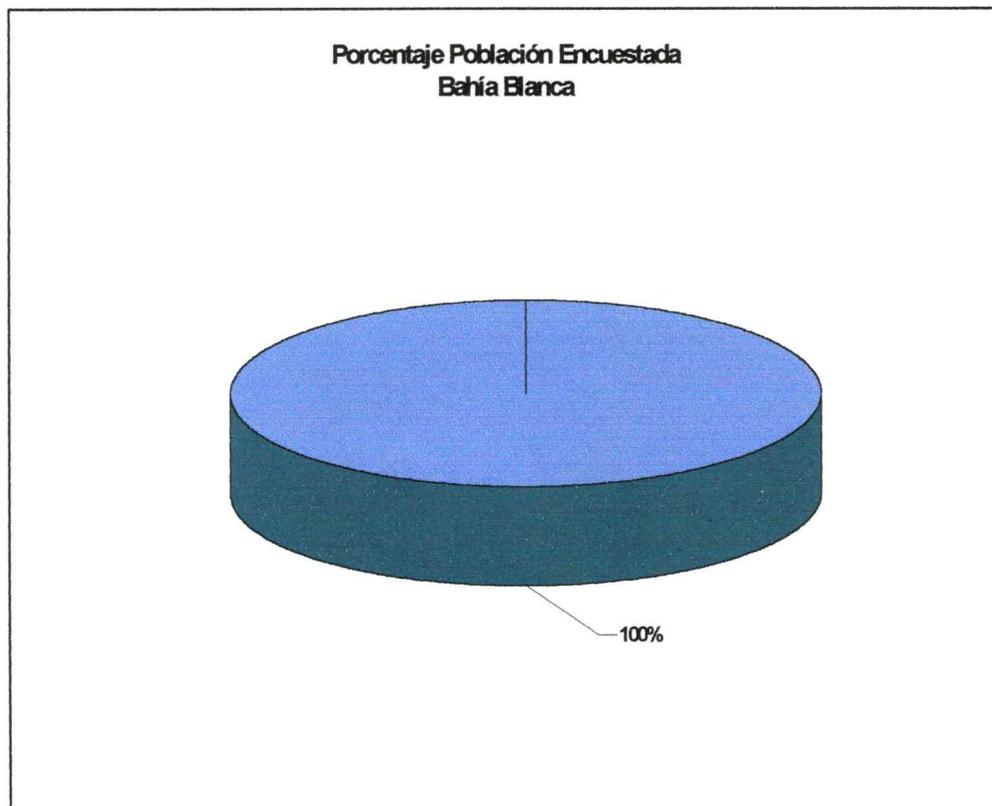
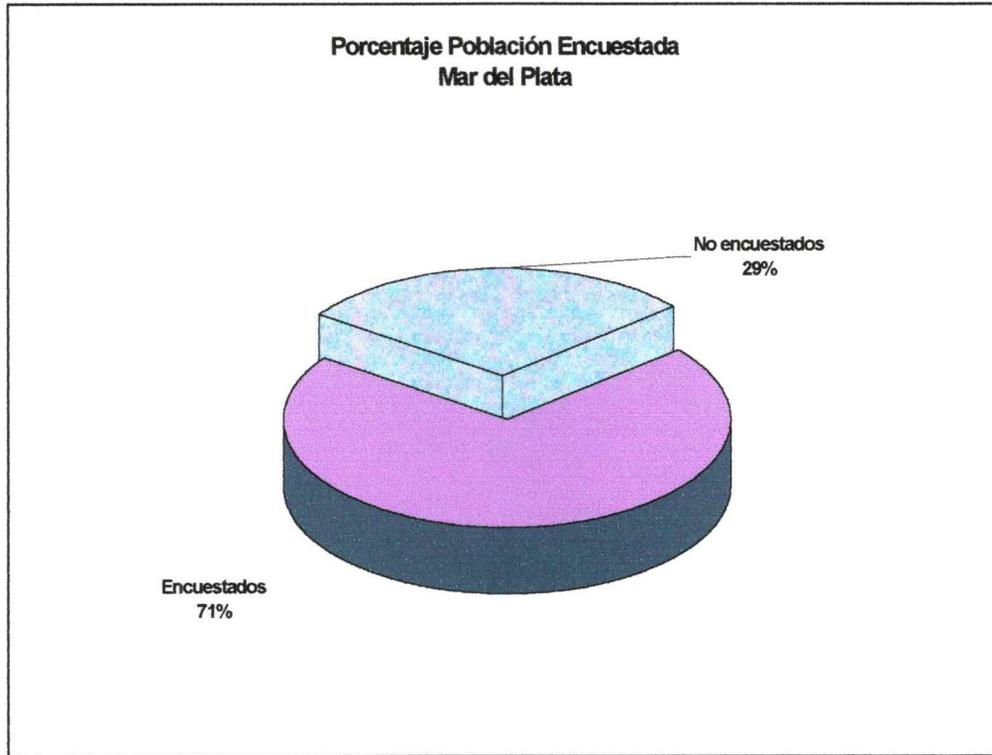
En Bahía Blanca encontramos un 75% de mujeres y un 25% de varones.

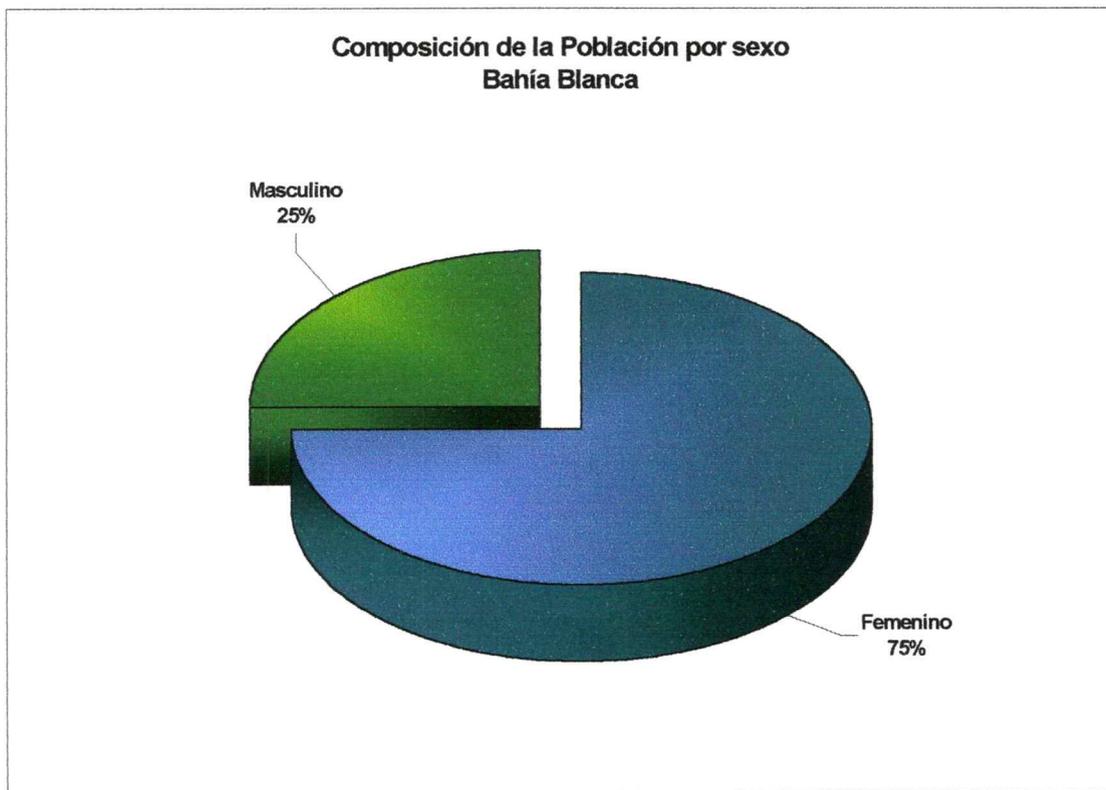
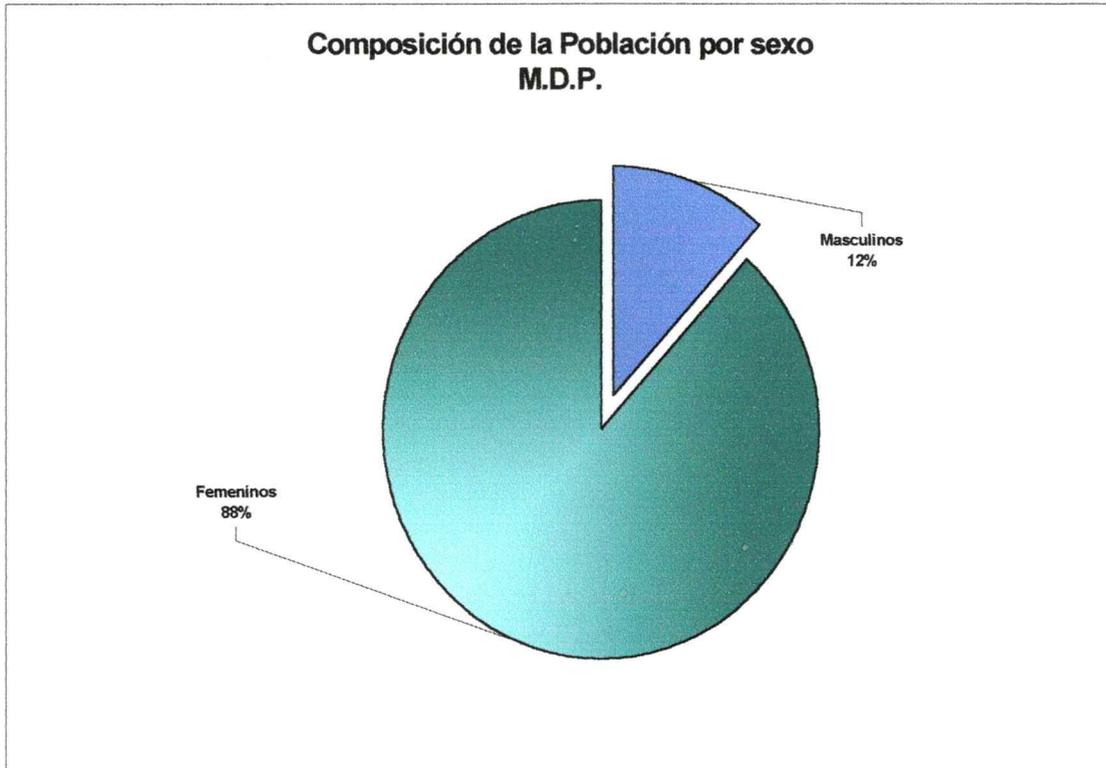
Para el estado civil la muestra se distribuyó en la ciudad de Mar del Plata con el 40% casados, 24% solteros, 6% separados, 6% viudos, 12% divorciados y 12% en pareja.

Para Bahía Blanca encontramos un 69% casados, 19% solteros, 6% separados y un 6% divorciados.

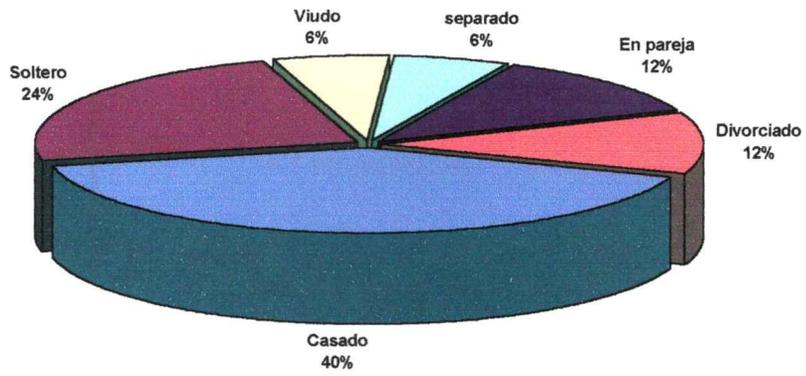
Para los años de trabajo en la institución, en la frecuencia de 1 a 10 años encontramos un 18%, de 10 a 20 un 53% mas de 20 un 29%, para la ciudad de Mar del Plata.

Para Bahía Blanca, para las mismas frecuencias encontramos, 62%, 38% y 0%.

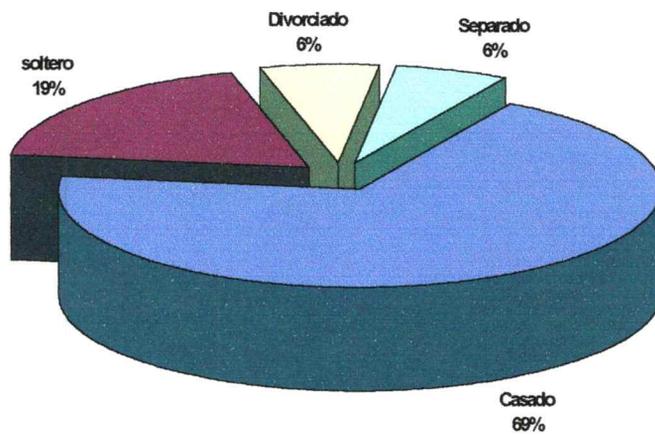


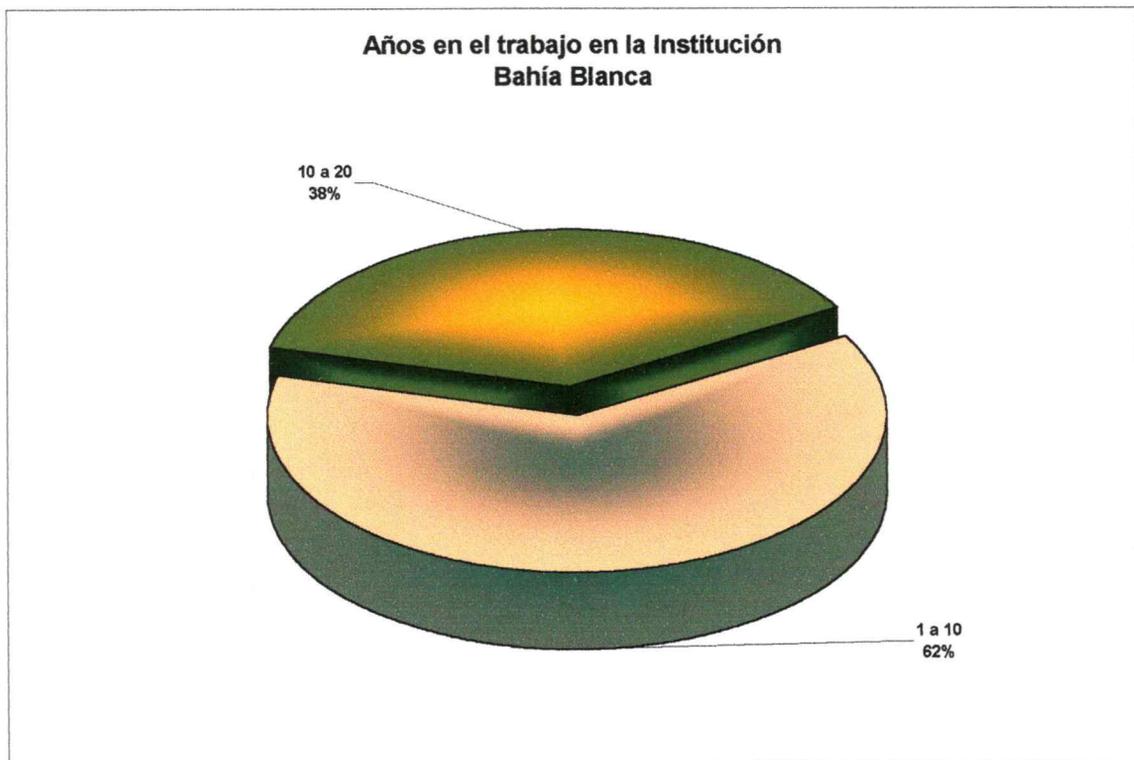
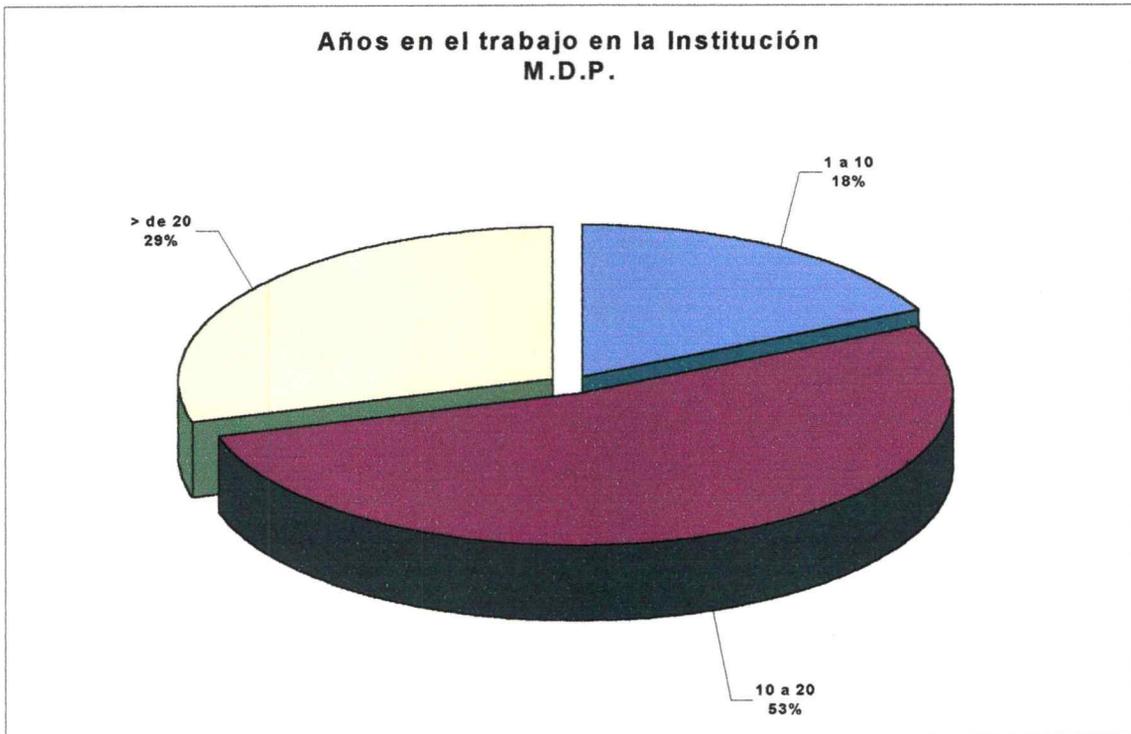


**Composición por estado de convivencia
M.D.P.**

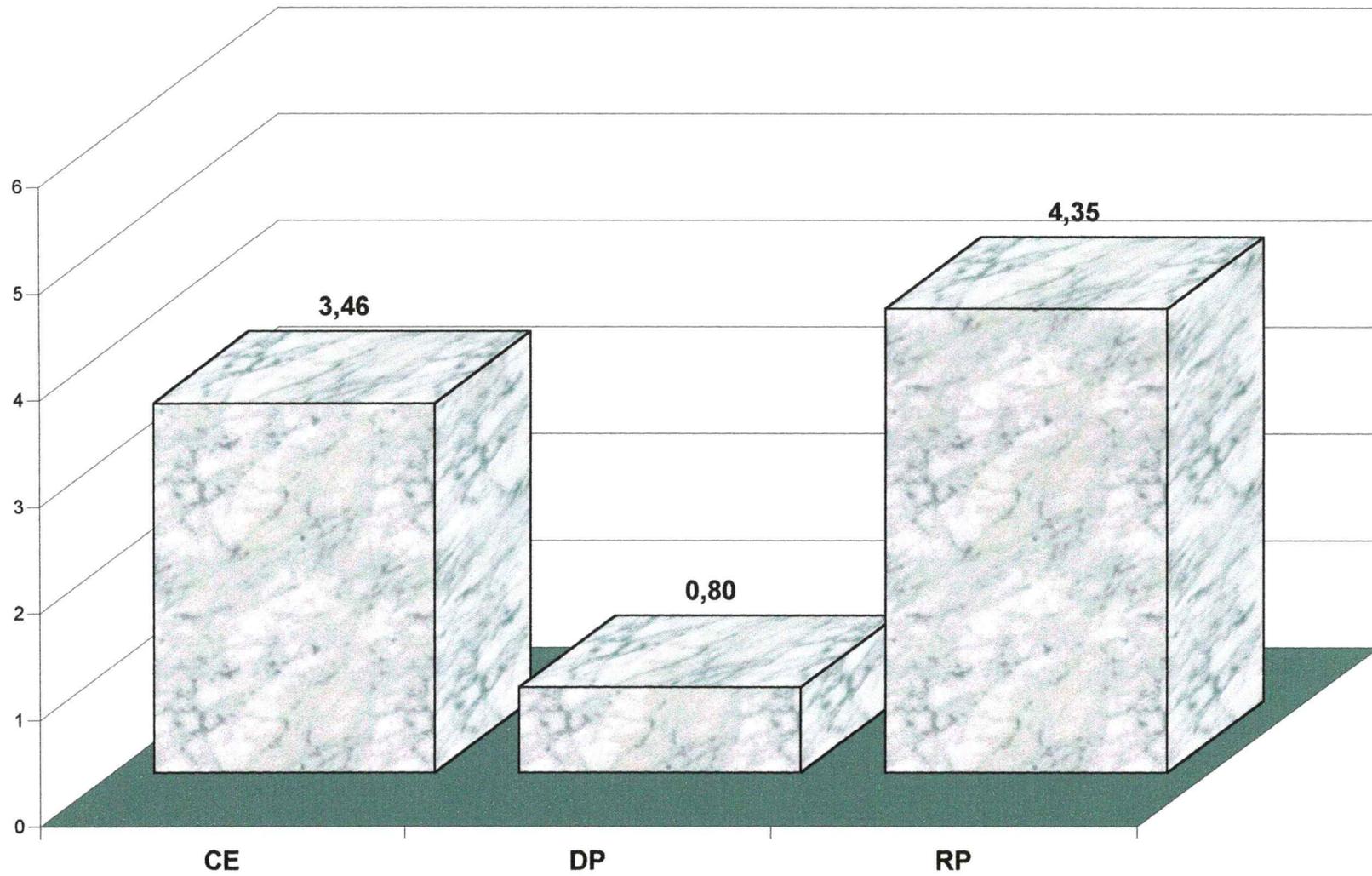


**Composición por estado de convivencia
Bahía Blanca**

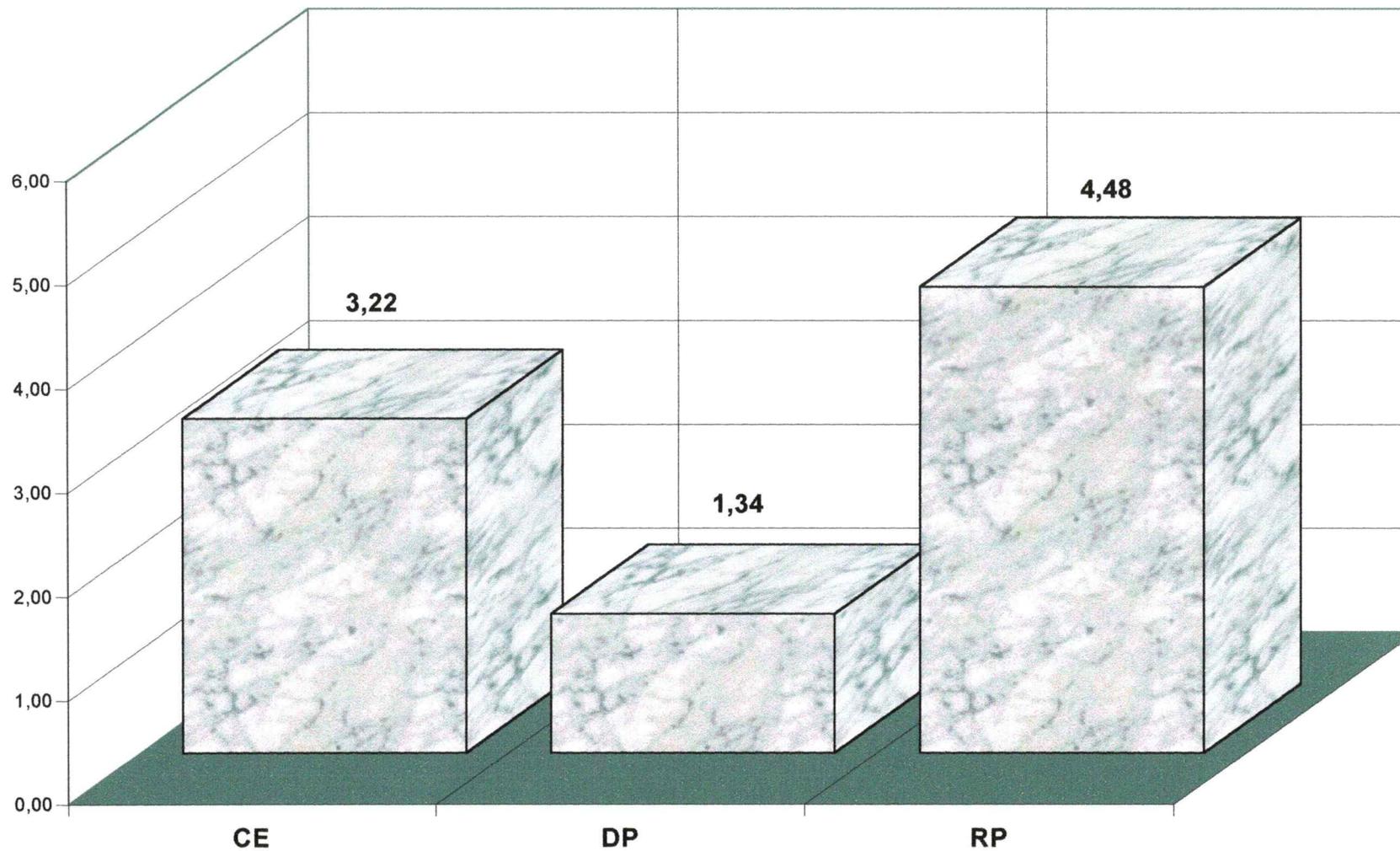




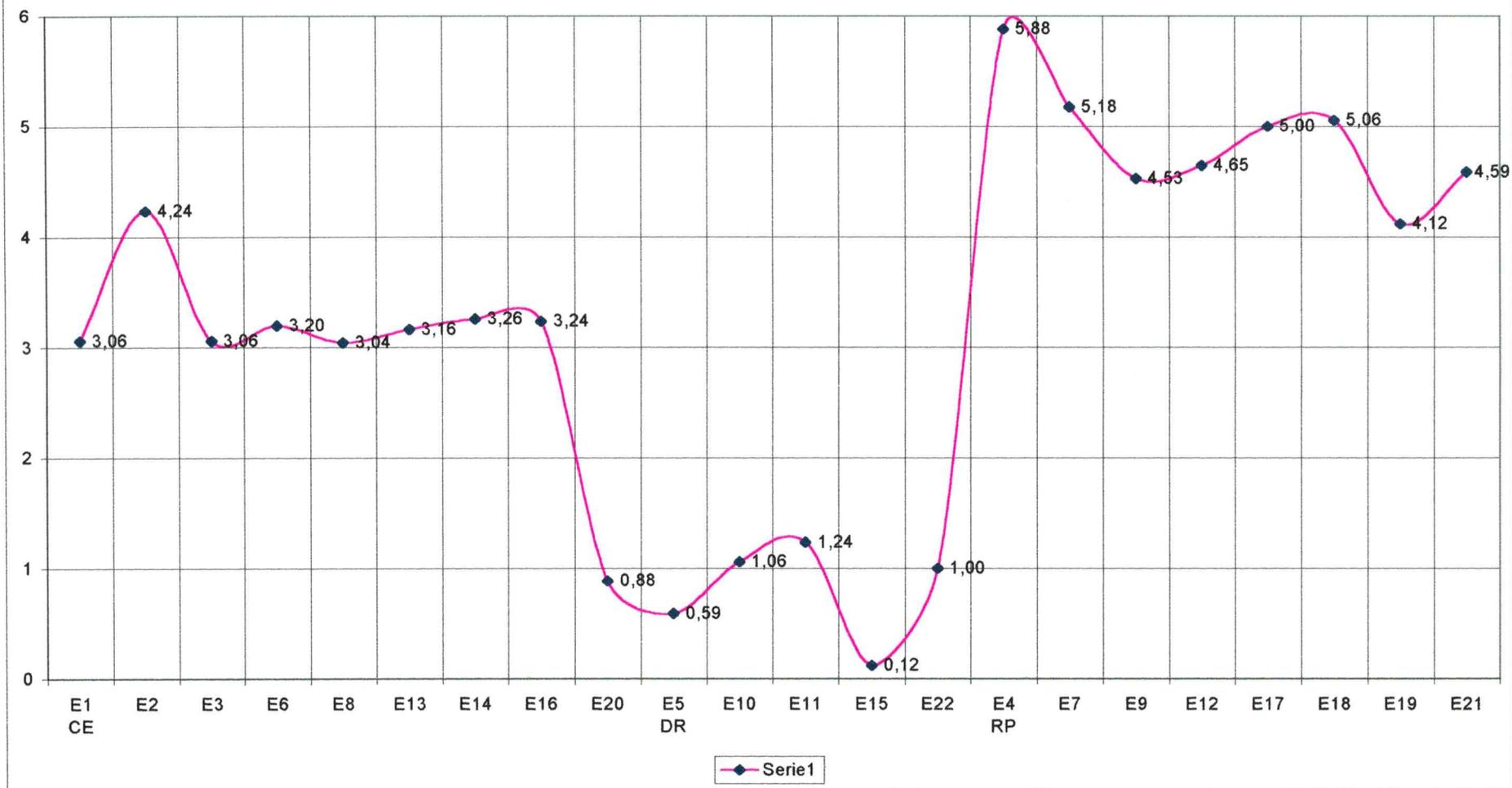
Escala MBI (Promedios) Mar del Plata



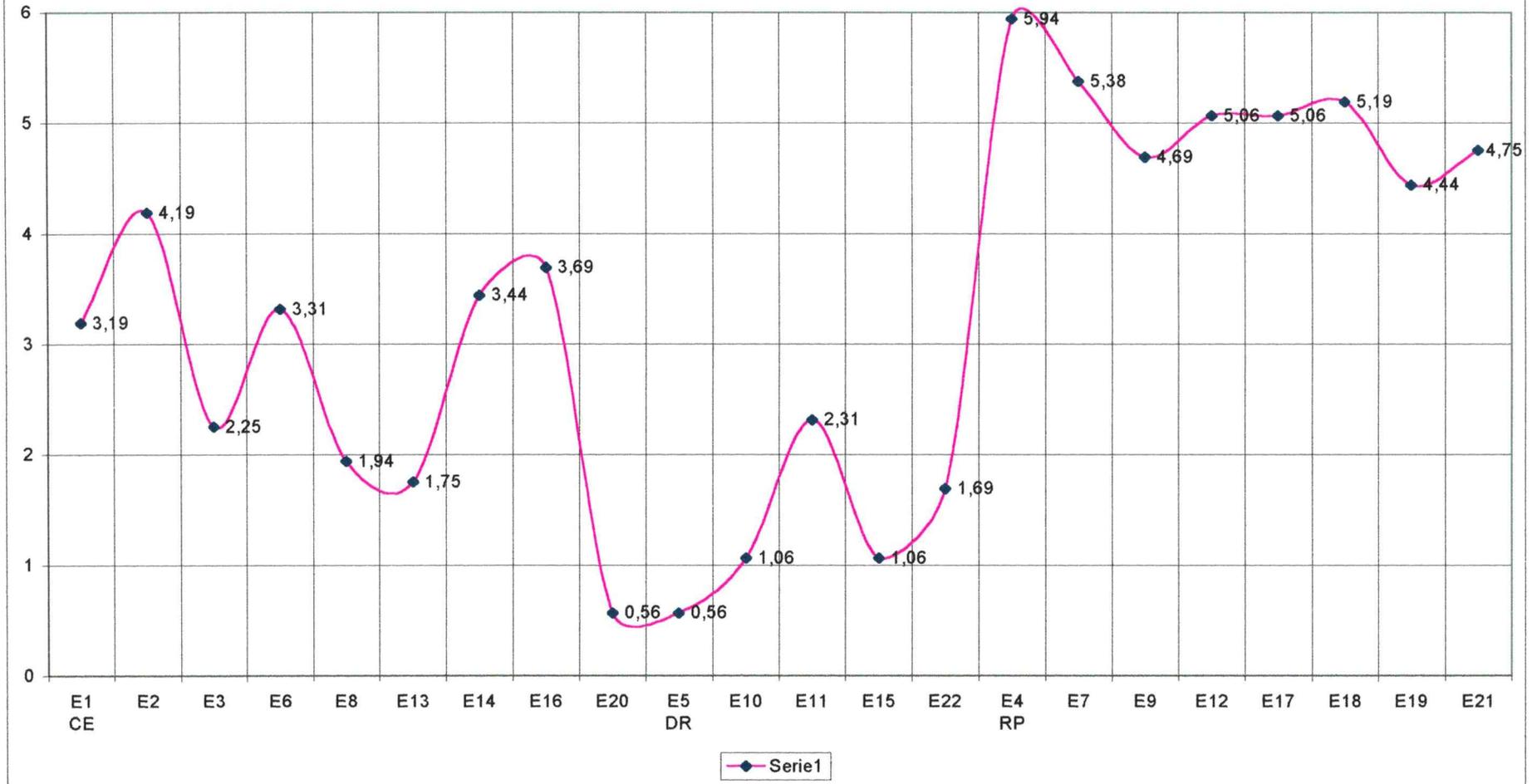
Escala MBI (Promedios) Bahía Blanca



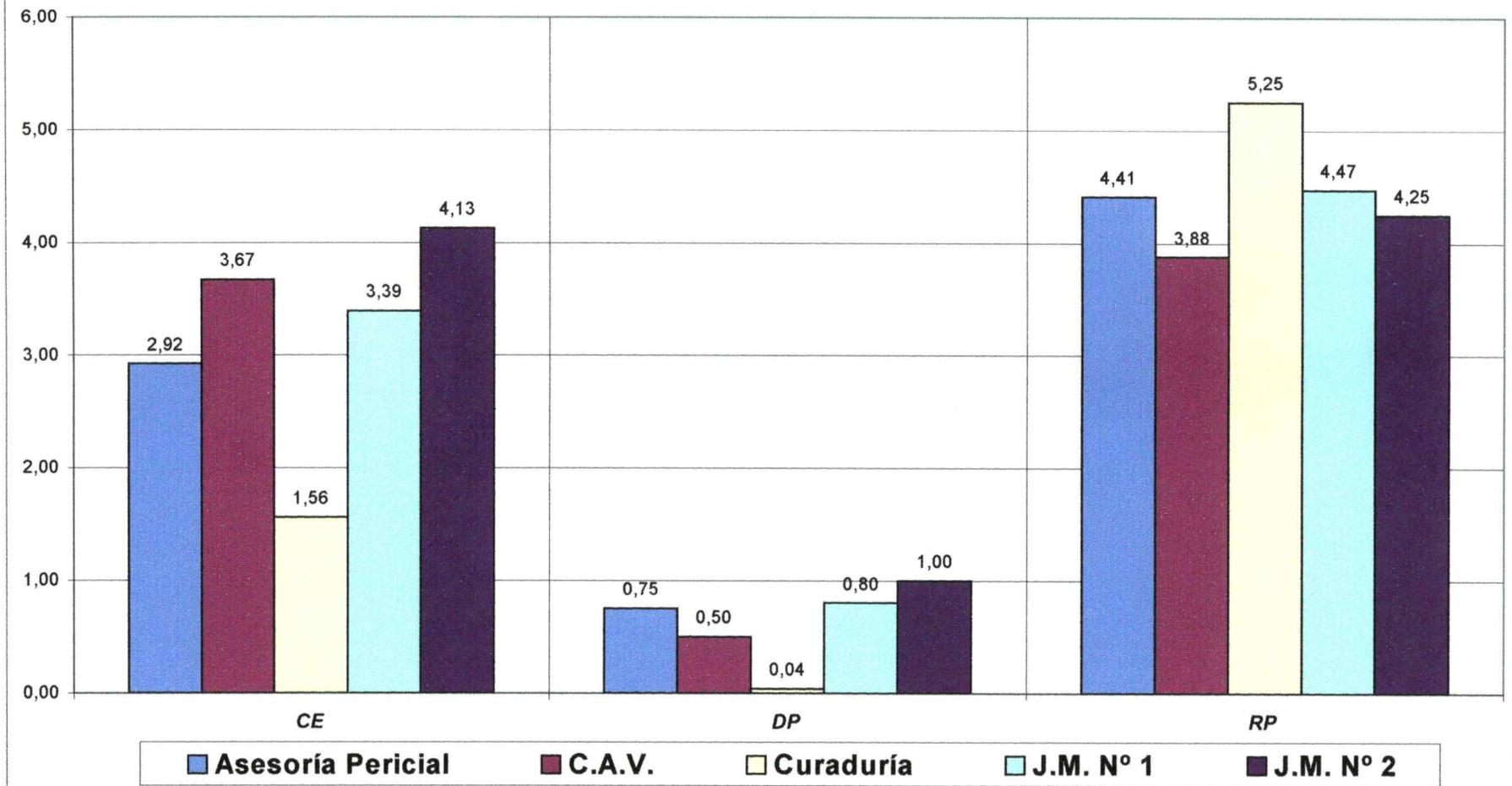
Promedio de Respuestas Escala M.B.I. M.D.P.



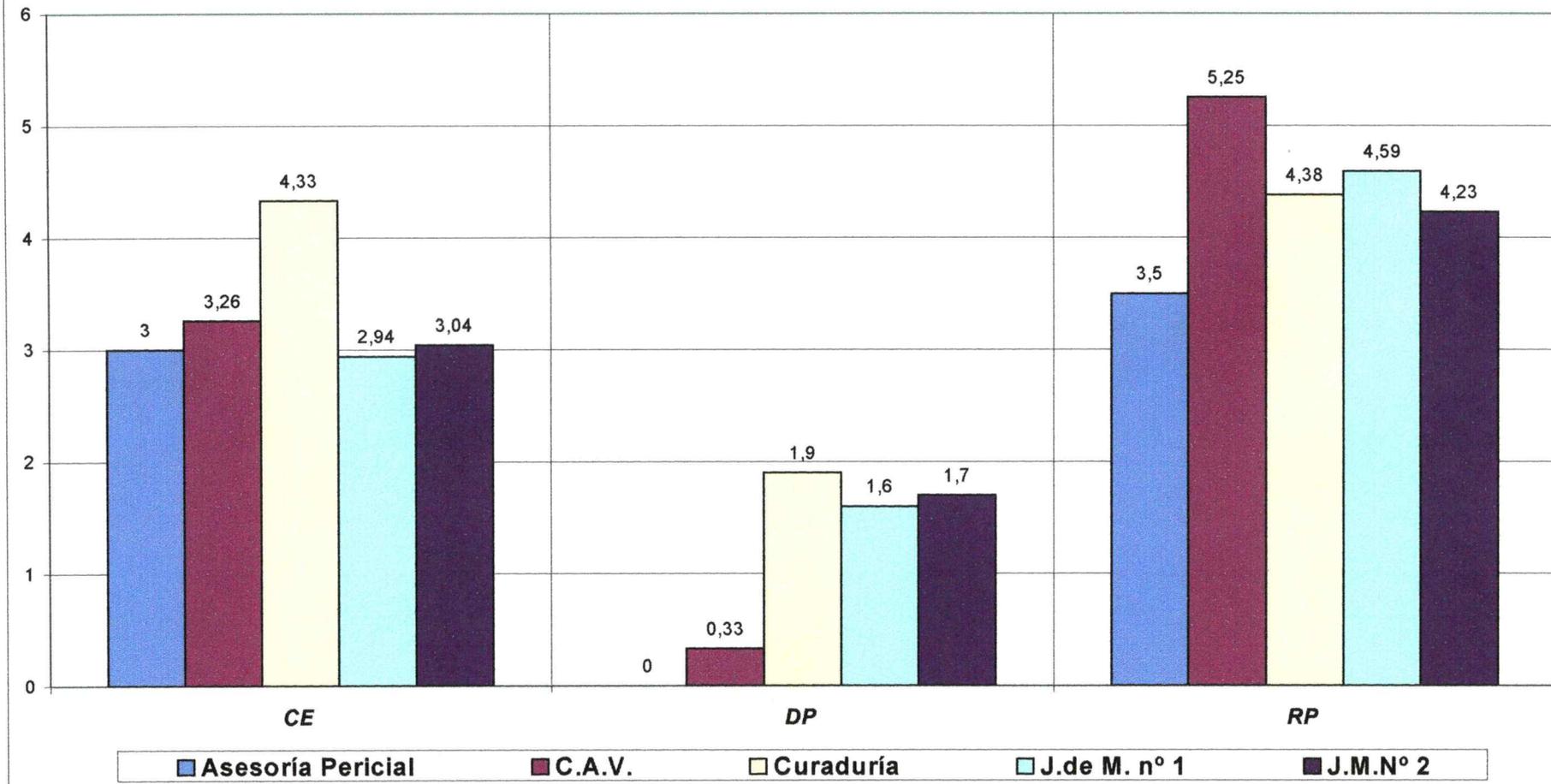
Promedio de Respuestas Escala M.B.I. Bahía Blanca

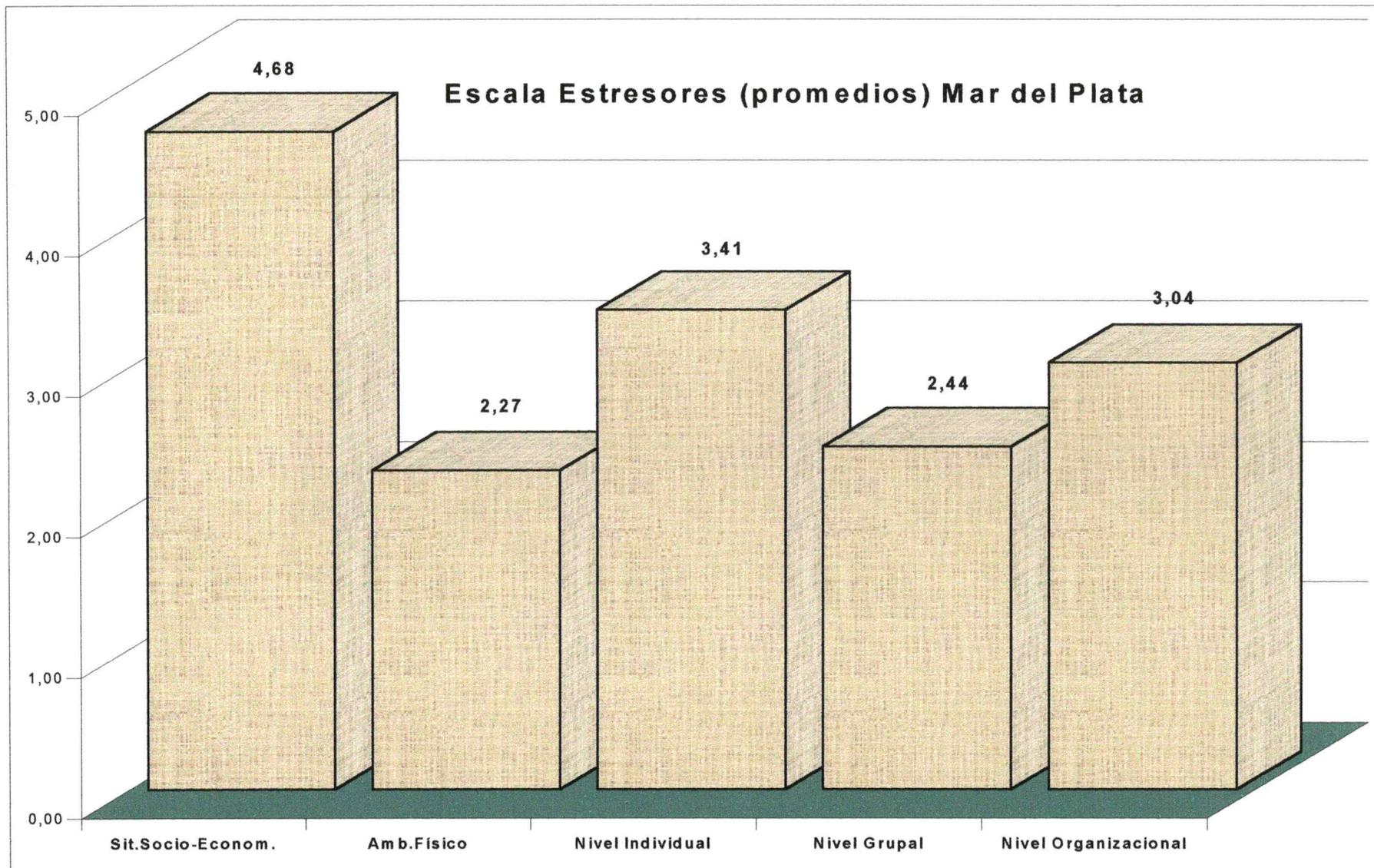


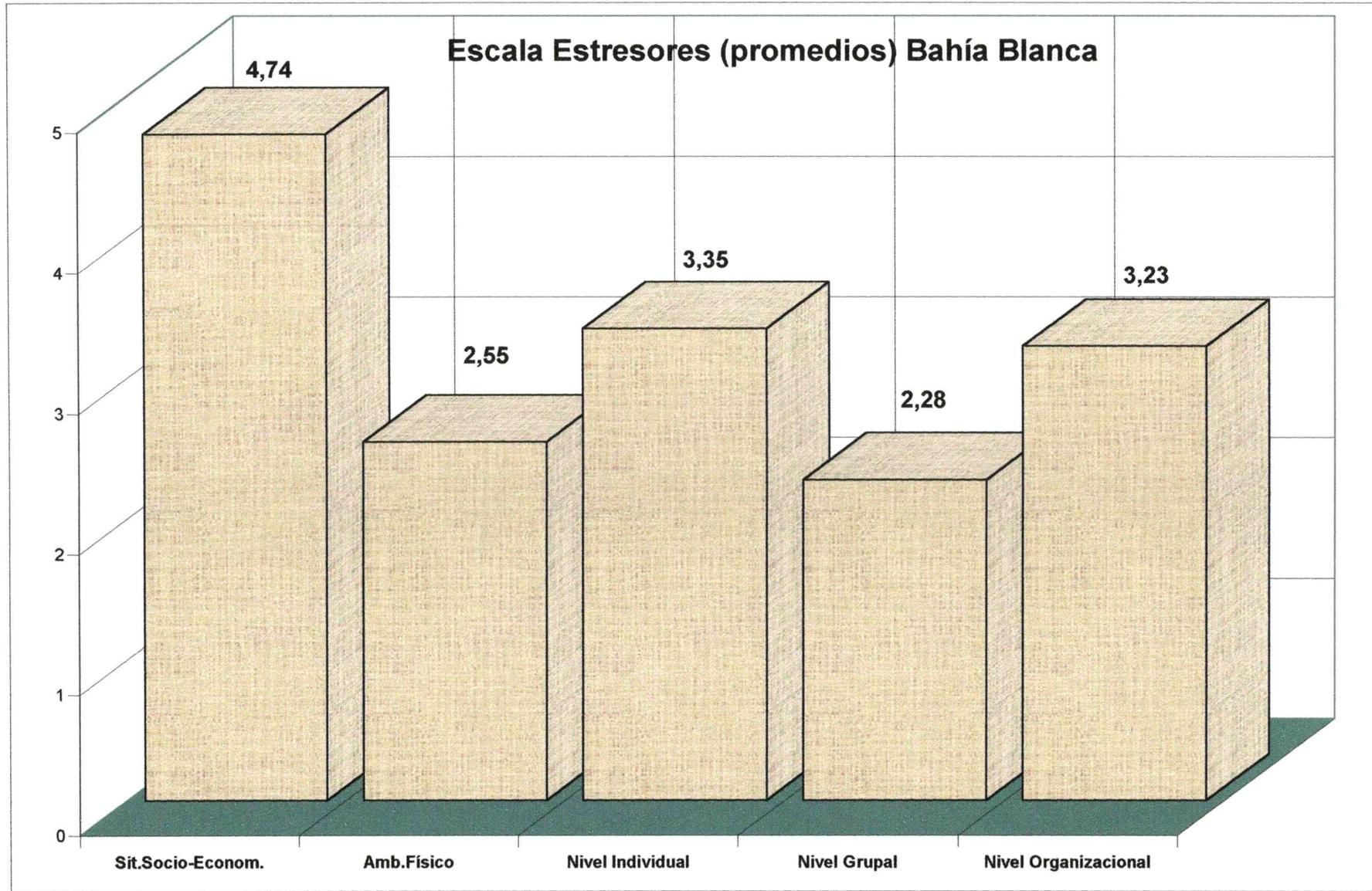
Sub.Escala MBI por Centro M.D.P.



Sub. Escala MBI por Centro Bahía Blanca

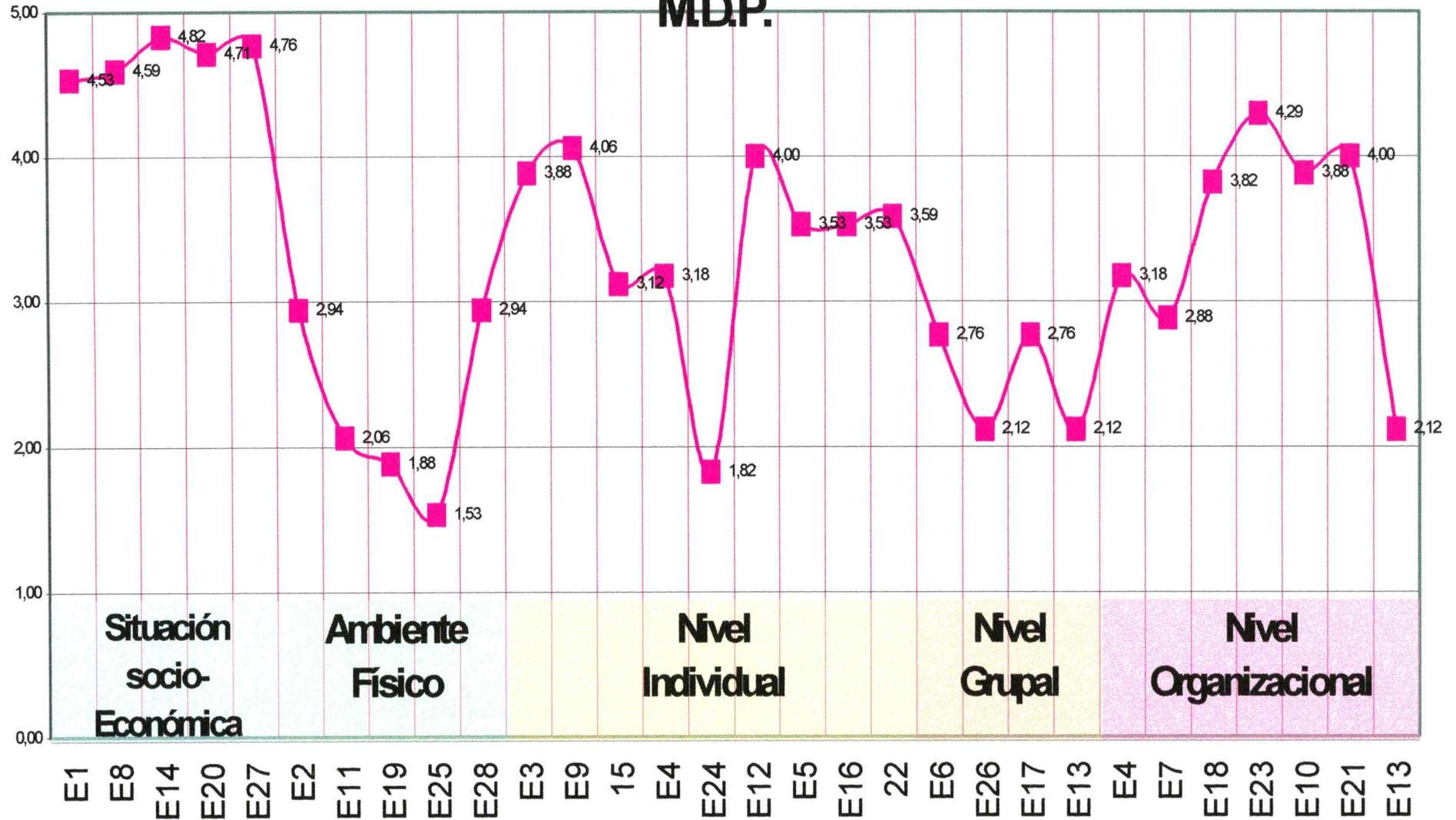




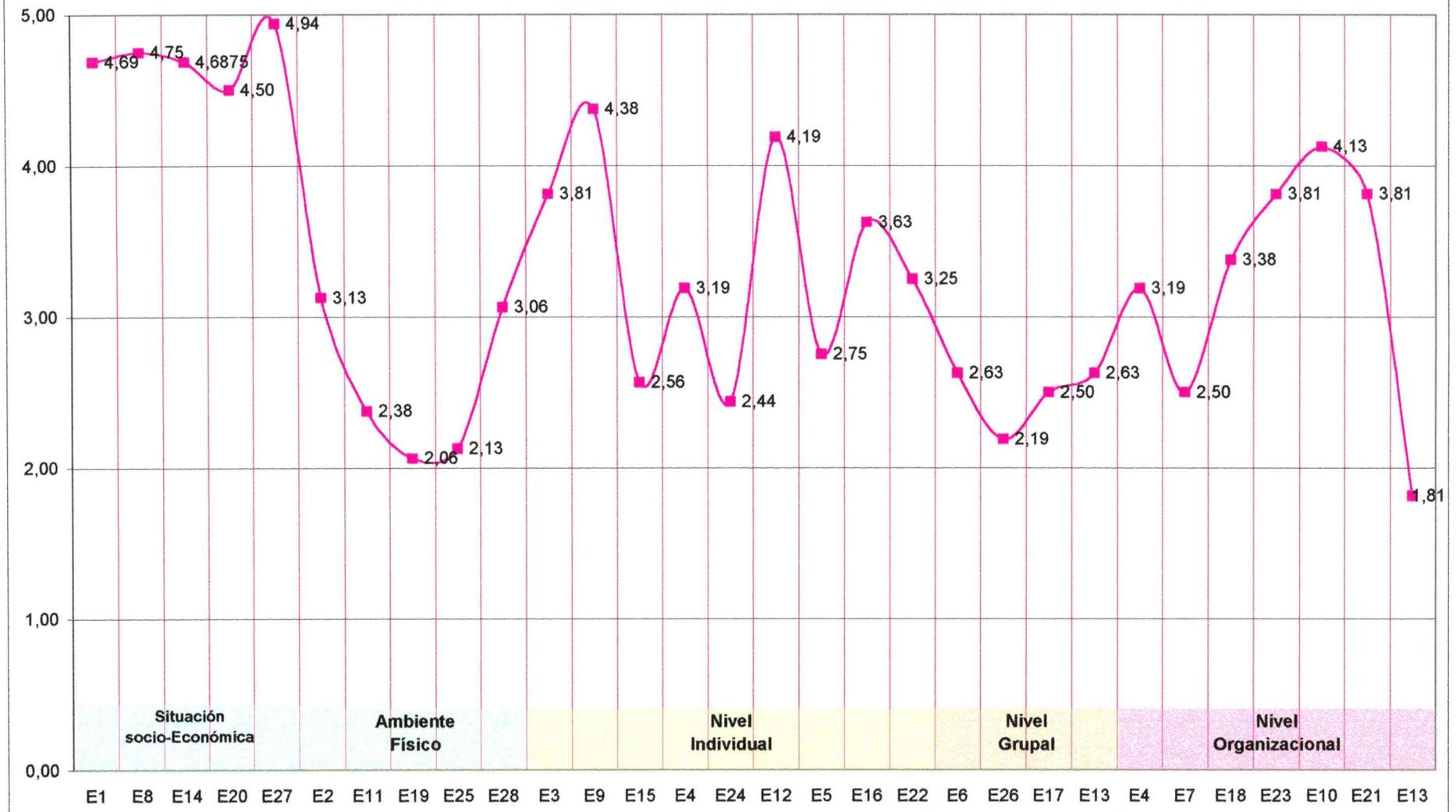


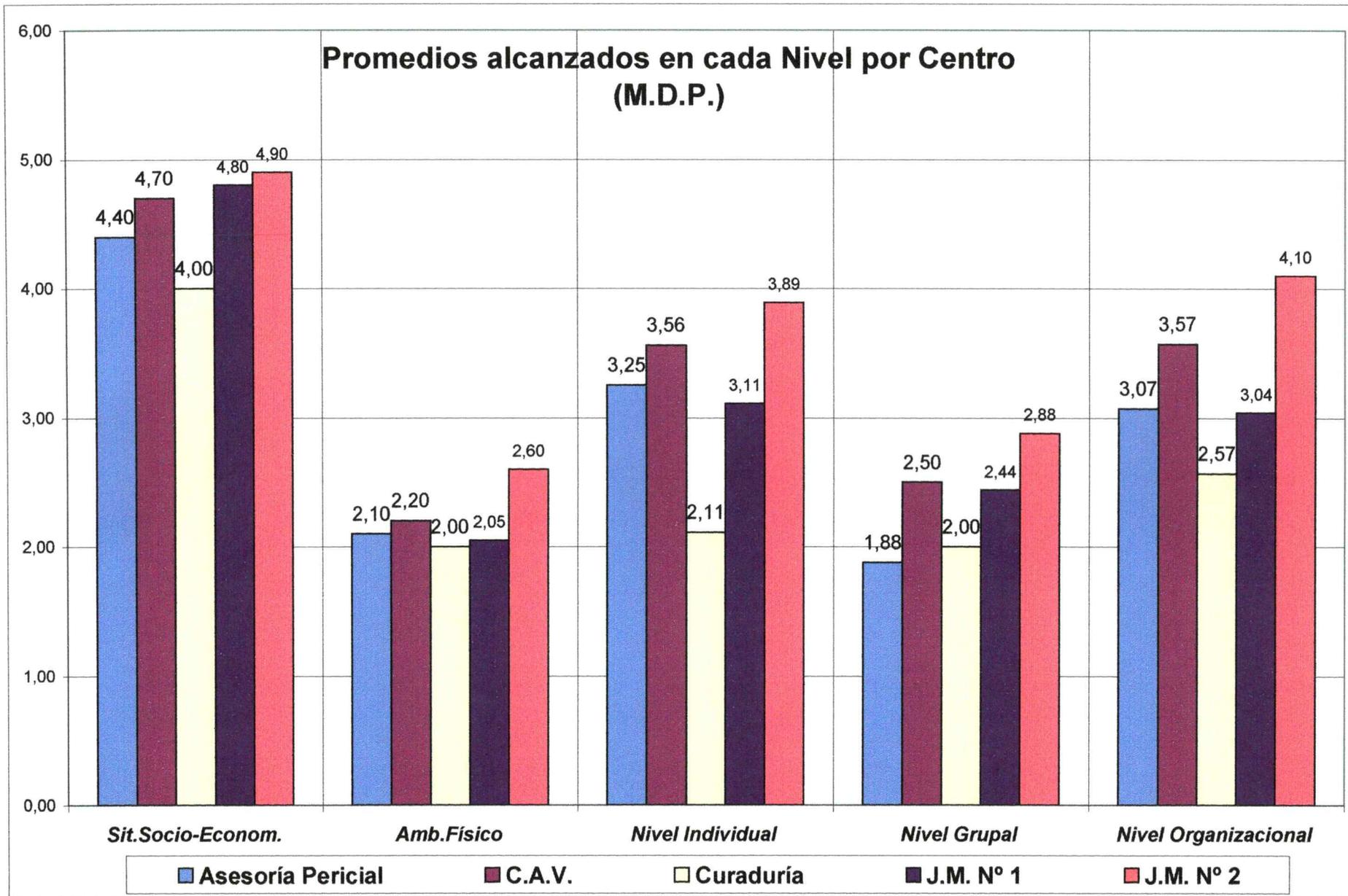
Respuestas Promedio Esc. Estresores

M.D.P.

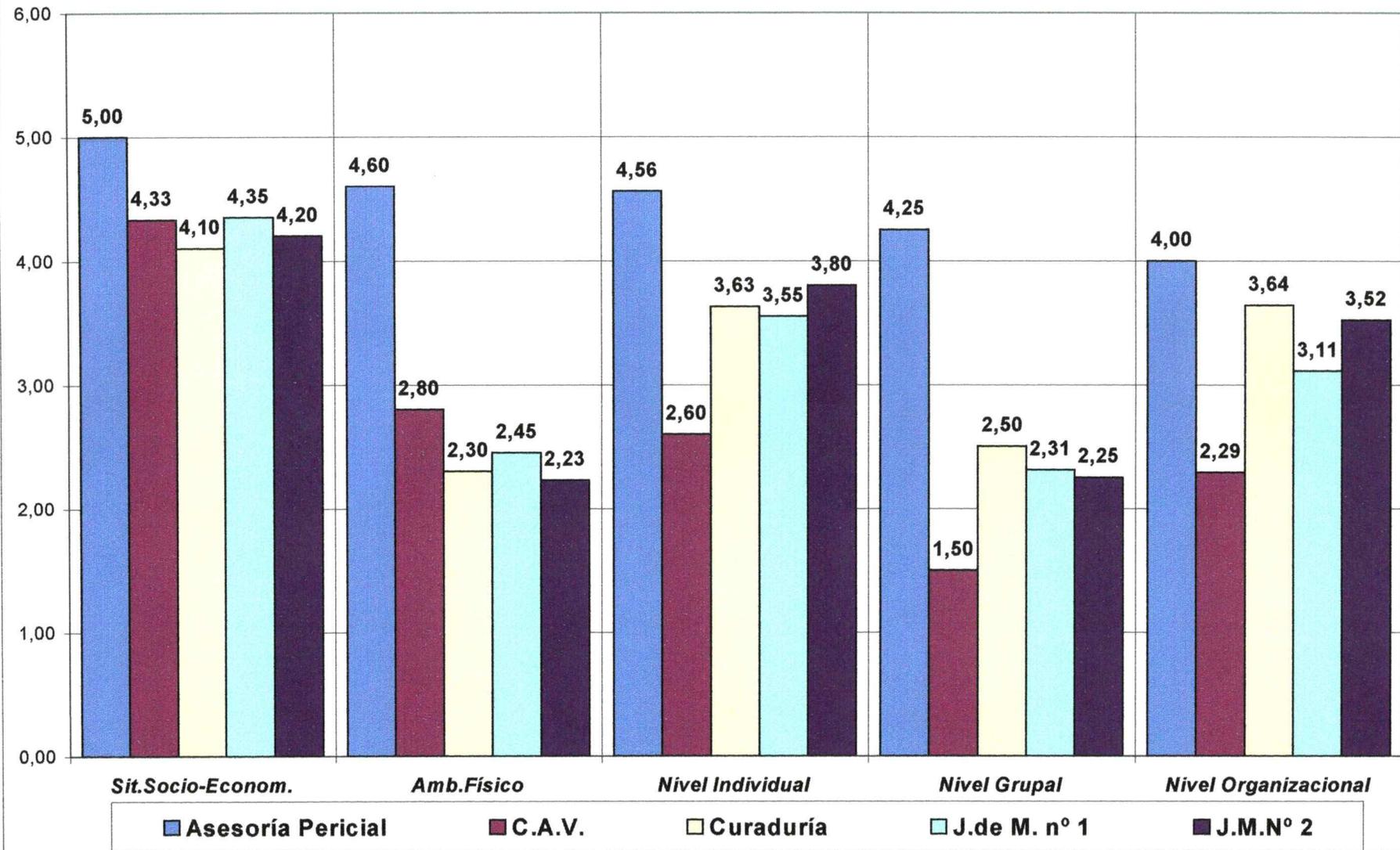


Respuestas Promedio Esc. Estresores Bahía Blanca





Promedios alcanzados en cada Nivel por Centro Bahía Blanca



Conclusiones

Para poder realizar una lectura adecuada de los datos estadísticos recogidos a través del M.B.I , es necesario tener presente la significación de los siete puntos de la escala de Lickert empleada :

0 = nunca

1 = pocas veces al año o menos

2 = una vez al mes o menos

3 = unas pocas veces al mes

4 = una vez a la semana

5 = pocas veces a la semana

6 = todos los días

Una primera observación de tipo general de los resultados es que todos los elementos que componen el **Cansancio Emocional**, se sitúan en el valor 3, que representa la opción media de la escala , indicando que los sentimientos que constituyen la variable abordada aparecen pocas veces al mes , experimentando una leve inclinación hacia la derecha de la tabla (más frecuencia en esos sentimientos), puntuando la muestra de Mar del Plata un 3,46% y un 3,22 % Bahía Blanca.

Todos los elementos que componen la variable **Despersonalización** se sitúan hacia la parte izquierda de la tabla (poca frecuencia de los sentimientos) , es decir que los profesionales encuestados no consideran estar dando una respuesta impersonal , fría o desplegar actitudes cínicas hacia el sujeto con el que se trabaja , obteniendo 0,80 % los profesionales marplatenses y un 1,34 % los bahienses.

Una puntuación elevada en las dos escalas analizadas hasta el momento , Cansancio Emocional y Despersonalización, correspondería a una persona con el síndrome de estrés laboral asistencial o burnout ; vemos entonces que no es la situación que se puede evaluar de los datos obtenidos en la muestra , resultados que se refuerzan con el comportamiento observado en la tercera variable.

Por su parte ,la tercera variable, la que representa la **Realización Personal**, expresando sentimientos de éxito y competencia en el trabajo personal, se encuentra situada hacia la derecha de la tabla, demostrando una alta frecuencia de los sentimientos que componen la variable, obteniendo un 4,35 % en Mar del Plata y un 4,48 % en la ciudad de Bahía Blanca.

En contraste con las otras dos escalas , las puntuaciones bajas en Realización Personal son indicativas del síndrome ,por lo que puede ser considerada como lo opuesto al Cansancio Emocional y la Despersonalización.

Es decir que en la muestra de nuestro estudio, el síndrome de estrés laboral asistencial tiene una incidencia o frecuencia media al promedio de la escala 0-6 empleada, para el Cansancio Emocional, una baja Despersonalización y mucha Realización Personal , debido a lo cual sostenemos que *los A.S del Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires que trabajan en las distintas dependencias relevadas no constituyen un conjunto de profesionales que encuadren dentro del síndrome de estrés estudiado , pero al presentarse éste como un proceso de aparición paulatina consideramos que los A.S encuestados en ambas ciudades, se encuentran en el umbral de inicio del síndrome , experimentando un mediano cansancio emocional , que de prolongarse en el tiempo y agudizarse , podrá, verosimilmente, llevar a la despersonalización , ya que el desarrollo de la misma aparece como respuesta a la experiencia del agotamiento o cansancio emocional.*

Las conclusiones que siguen a continuación son fruto del análisis conjunto de los datos cuantitativos relevados a través del M.B.I. y el cuestionario de Estresores (recuérdese que esta construido en la misma escala que el M.B.I, desplegando una frecuencia creciente de 1-5) mas los datos cualitativos recogidos en las entrevistas con los profesionales que conforman la muestra de la presente investigación.

- En principio podemos afirmar que los A.S. judiciales que participaron en el estudio, se encuentran el **umbral de inicio del síndrome de estrés laboral asistencial o burnout**, superando valores cercanos a la media de la escala del M.B.I., de tres puntos para la variable **Cansancio Emocional** (3,46% para MdP y 3,22% BB), caracterizada por el sentimiento de perder progresivamente la fuerza o capital emocional.

Este resultado coincide con lo vertido por los profesionales en las entrevistas, quienes manifestaron estar asistiendo a estados de cansancio o sobrecarga laboral, o de haberlos padecido, debiendo pedir licencia bajo carpeta médica o psiquiátrica.

Varios de ellos atribuyen al estrés laboral como causa de una serie de sintomatología física (gastritis, contracciones en la zona cervical- lumbar, cefalea, etc.); o bien de experimentar determinados estados de ánimo o sentimientos, como pueden ser la angustia, desesperanza, impotencia, etc.

Las relaciones y contactos con los usuarios constituyen un requerimiento sine qua non del puesto de trabajo de los A.S., sobre todo si se desempeñan en el sector público, donde por lo general, existe escasa dotación de personal y de recursos de todo tipo, lo que desencadena la proliferación de quejas y reclamos por parte de las personas (usuarios, clientes, beneficiarios, asistidos) que tienen graves dificultades

y problemas de toda índole, y provocan en quienes los atienden estados de depresión o despiertan cierta agresividad. Esta manifestación de la carga psíquica del trabajo es mas frecuente entre los trabajadores a quienes se asignan la función de hacer las veces de “cortina” o “barrera”, entre los usuarios en general por una parte y los directivos de la organización por otra.

Esta función, “de barrera” o “intermediario”, ya sea autoimpuesta o exigida, es manifestada regularmente por varios A.S. entrevistados.

Dentro del cansancio emocional, vemos como inciden los **estresores de nivel organizacional** propiamente dichos, que en las encuestas obtuvieron altos puntajes (3,04% MdP; 3,23% BB, sobre un máximo posible de 5), sabemos que cuando la persona debe soportar una elevada carga mental a causa de las exigencias derivadas de la organización del trabajo, por ej., estar sujetos a fechas topes no racionales para las intervenciones que se realizan, o deben desenvolverse en un medio donde reina cierta desorganización administrativa que obstaculiza la eficiencia de la propia tarea, o cuando no se esta conforme con el tratamiento institucional de algunos casos, se produce una disminución de la satisfacción laboral, y se generan dificultades en la comunicación y cooperación con los demás miembros de la organización, que pueden desembocar en situaciones conflictivas.

Con respecto a los estersores organizacionales, atendiendo a lo expresado por los encuestados en las entrevistas, podemos afirmar que en aquellas instituciones u organizaciones donde la actividad central no esta definida por la acción social, como es el caso de la inserción laboral elegida para esta investigación, el Poder Judicial, las intervenciones de cada área están mas delimitadas y pautadas , realizando los A.S una tarea de apoyo hacia otros objetivos perseguidos por la esencia propia de la institución, es en función de esos objetivos la organización

interna de roles ; sin embargo esto no implica , que no aparezcan dificultades de orden interpersonal y aún de competencia.

Cabe resaltar que otro de los factores mencionados como generadores de tensión es que los niveles de decisión, raramente recaen en los A.S. , los cuales aveces deben dar respuestas que no buscaron y no comparten , exponiendo de esta forma su credibilidad personal y profesional. Asimismo es dable destacar que la disponibilidad efectiva de recursos sustanciales , no la maneja, por lo general, tampoco el A.S., profesional que ,según la representación social existente, aparece como “gestor” o “proveedor” de recursos.

Si bien los resultados obtenidos para la categoría **estresores de nivel grupal**, en ambas ciudades no son tan altos (2,44% MdP; 2,28% BB), hay que tener en cuenta su incidencia en las relaciones interpersonales.

Una posible explicación de que las relaciones interpersonales se conviertan en fuente de tensión, estaría dada en la escasa tendencia que existe hacia una real interdisciplina.

En el Poder Judicial actúan diferentes profesionales , como son , abogados, médicos, psicólogos e inclusive despachantes que no tienen capacitación académica en el área específica de inserción (por ejemplo : menores, incapaces, familia) y según se desprende de las entrevistas , algunos de estos profesionales se resisten a aceptar indicaciones técnicas globales provenientes de un A.S, siendo renuentes a admitir que existen temas para los cuales no tienen ni la orientación teórica ni la formación suficiente , lo que trae consigo, en algunos casos, fricciones entre compañeros de trabajo.

Los A.S. relevados, están asistiendo a un proceso de desgaste progresivo, donde llegan a una instancia en la cual sienten que no disponen de recursos

internos para afrontar determinadas exigencias laborales (“siento que hay intervenciones que no quiero realizar”). Infiero que una de las causas probables de esta sensación de desgaste esta dada por que el A.S dentro del plantel de funcionarios del Poder Judicial, es el profesional que mas contacto tiene con los casos , ya que en todas las dependencias relevadas (con excepción de la Asesoría Pericial)son los encargados de ejercer una función de seguimiento de las causas iniciadas, las cuales llegan a extenderse, aveces, por años, pudiendo provocar en el profesional, sentimientos de impotencia al no conseguir darle un cierre a su intervención.

Otra de las cuestiones claves, que considero es una **alta fuente de tensión** es el **establecimiento de la relación profesional**, constitutiva de la génesis del Servicio Social como profesión,, ya que es a través de ella y en su seno, donde la disciplina se cristaliza como método de resolución de problemas. El propio concepto de relación hace mención a la interacción emocional entre las partes ,y como es obligación del profesional hacer uso de dicha relación para la consecución de los objetivos perseguidos, muchas veces esta relación puede resultar no agradable, siendo necesario un continuo “trabajo” sobre la misma, sobre todo si tenemos en cuenta que esta relación es el puente de comunicación para , por lo general, dolorosos asuntos de incumbencia personal de nuestros asistidos.

- Sin embargo, a pesar de experimentar cierto grado de desgaste o cansancio emocional los A.S encuestados no puntúan valores altos en la variable **Despersonalización**, sino todo lo contrario (0,80% MdP, 1,34% BB).

Según la teoría en la cual se apoya la autora Maslach, la persona para protegerse del sentimiento negativo de no poder dar más de sí mismo (cansancio emocional), va desarrollando como mecanismo de defensa una actitud impersonal, un trato frío y distante con los usuarios, respondiendo con irritabilidad, lo que consecuentemente acarrea consigo un descenso en el compromiso laboral; cuando todas estas características se plasman en la conducta de un sujeto, asistimos a la Despersonalización.

Esto no se desprende del análisis de los datos del M.B.I que completaron los profesionales consultados.

Una explicación posible de esta tendencia puede encontrarse en la misma preparación académica, donde se inculcan una serie de preceptos acerca del respeto al otro, del prestar ayuda, de que el T.S. es una profesión de servicio que encuadra dentro de las disciplinas humanísticas, lo que produce un rechazo a nivel consciente de la mayoría de los ítems del M.B.I. que corresponden a la Despersonalización; por ej.: “Creo que trato a algunas personas como objetos impersonales” o “no me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio”, han sido descartadas de plano la mayoría de los encuestados, manifestando verbalmente lo inadecuado de esas afirmaciones (que de un modo objetivo van en contra de todos los valores y preceptos éticos del T.S.).

También puede ocurrir, que la persona para cubrir ese sentimiento complejo de inadecuación (el “no poder más”) adopte una actitud paradójica de omnipotencia, ante la amenaza inconsciente de sentirse incompetente, el profesional redobla sus esfuerzos para afrontar las situaciones, dando la impresión, a los que lo observan, de que su interés y dedicación son inagotables (según estudios de Alvarez-Gallego 1992).

Otras de las cuestiones relevantes que surgieron en las entrevistas hace referencia a dos de los ítems del M.B.I., los números 10 y 11 que reflejan la pérdida de sensibilidad, los A.S. tuvieron la necesidad de aclarar, que contrariamente a lo que la afirmación sostenía, lo que les preocupaba realmente, es el hecho de sentirse cada vez más sensibles.

También, en algunos casos, reconocieron que luego de años de práctica y experiencia profesional, se había producido un cambio en ellos, un descenso en el nivel de exigencia (“A veces vemos demasiado bien, cosas que no están bien”), al perder, en sus propias palabras cierta cuota de “idealismo”.

Si bien los profesionales de ambas ciudades puntúan valores bajos en esta escala, (Despersonalización)la muestra tomada en Bahía Blanca (1,34 %) refleja una incidencia mayor en comparación con el resultado obtenido en Mar del Plata (0,80%). Resulta aquí pertinente hacer una lectura más detallada sobre este tópico : según mi parecer, elaborado a partir del contacto directo con los profesionales de las dos ciudades, y del análisis de las entrevistas mantenidas con ellos, considero que los A.S de Bahía Blanca pueden elaborar o manifestar más abiertamente lo que ellos consideran como situaciones problemáticas inherentes a la práctica misma de la profesión, y al sesgo o limitaciones, si se prefiere, que ejerce sobre ella el estar inscripto en un ámbito organizacional como es el Poder Judicial y la forma en que estas cuestiones repercuten sobre su “yo”, tanto profesional como personal.

- En ambas ciudades, los A.S. obtuvieron altas puntuaciones en la variable de **Realización Personal** (4,35% MdP; 4,48% BB).

Esta escala contiene elementos que describen sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio con personas.

Es interesante hacer un cruce de variables, entre la realización personal y los estresores de nivel individual, de gran incidencia para ambos grupos (3,41% MdP; 3,35% BB).

Dichos estresores afectan directamente la satisfacción laboral. Entonces en primera instancia parecería existir una contradicción al obtener una gran realización personal y altos puntajes también en estresores individuales.

Estos últimos reflejan la sobrecarga de trabajo, el conflicto y la ambigüedad de roles, discrepancias con las metas de la carrera.

Estar de acuerdo con afirmaciones tales como: “siento que hay intervenciones que no quiero realizar”, “siento que existen contradicciones entre mi profesión y mi función dentro de la institución”, o, “creo que mi trabajo queda reducido a la presentación de un informe socio-ambiental”; implicaría aceptar que todas esas afirmaciones son fuente de insatisfacción laboral.

Pero, de acuerdo a lo recogido en las entrevistas, la insatisfacción proviene del orden organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de la persona, encontrando los profesionales su fuente de satisfacción en el tercer componente de la triada: el asistido, o usuario. Aquí también podemos hacer mención al concepto de relación profesional, ya que si abordamos esta noción con una mirada dialéctica, así como muchas veces puede ser fuente de tensión o ansiedad, otras tantas emerge como fuente de satisfacción personal, es más, varios de los entrevistados, destacan como lo más importante y positivo de su trabajo el contacto directo con personas. A varios de ellos le resultó difícil de explicar, el hecho de que lo que más le gustaba de su trabajo era el contacto con los asistidos, pero como esto mismo también es

generador de estrés (“trabajar directamente con personas me produce estrés”, ítem 18 del M.B.I).

Podemos trazar una correspondencia con lo expresado por los A.S. y la teoría Dual de Frederick Herzberg, quien llega a la conclusión de que la satisfacción y la insatisfacción son dos cuestiones diferentes, y entonces hay que medirlas en escalas diferentes.

Los factores externos a la persona pueden provocar la insatisfacción, por ej: la política y administración de la institución, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo.

La satisfacción, por su parte, es producto de factores internos a la persona, intrínsecos, por ej.: el reconocimiento por la tarea que se realiza (que proviene del asistido), el interés y la propia responsabilidad por el desempeño profesional. Esta satisfacción está expresada en ítems, como “Creo haber conseguido muchas cosas útiles en mi profesión” o “Creo que estoy influyendo positivamente, con mi trabajo en la vida de los demás”.

Es de destacar los valores similares obtenidos tanto para los estresores de nivel individual, como para los de nivel organizacional propiamente dicho.

Sin embargo existe un indicador, no ya de satisfacción laboral interna, sino relacionado con la higiene laboral (siguiendo la teoría dual) externa al trabajador que provoca la no insatisfacción, estamos hablando de la remuneración del trabajo.

Es sabido que dentro de la escala laboral a la que pueden acceder los A.S., el obtener un puesto de trabajo en el Poder Judicial, emerge como un lugar privilegiado que actuaría como “techo” para la carrera profesional, por los altos sueldos que se pagan en comparación con otros puestos de trabajo y por el prestigio que representa, a nivel investidura el ser parte del aparato judicial. Los A.S. que se

desempeñan en justicia gozan de cierto status social y del reconocimiento por parte del colectivo profesional de la propia actividad.

- Lo anterior esta relacionado también con los bajos valores obtenidos en los **estresores del ambiente físico**(2,27 Md P , 2.55 B.B), ya que las dependencias del Poder Judicial, suelen en ambas ciudades presentar condiciones edilicias adecuadas.
- Es de destacar el gran nivel de incidencia que obtuvieron los indicadores de la situación socioeconómica actual, para la categoría de **estresores extraorganizacionales**; 4,68% MdP y 4,74% BB.

Vemos entonces como la situación socioeconómica del país y el momento histórico que estamos atravesando, de crisis y ajuste estructural son fuente de preocupación, de tensión, y facilitadores de estrés , tanto en lo personal como en lo laboral, ya que los A.S consideran que en los últimos años se viene produciendo un aumento en el número de casos, un aumento en los índices de violencia, existe una muy escasa disposición de recursos de todo tipo para hacer frente a las demandas de los asistidos, las cuales quedan, en muchos casos, sin respuesta.

Podemos inferir que es cierta la afirmación de que las particularidades y periodos de la historia de un país inciden en forma directa sobre los individuos, provocándose un aumento de las enfermedades psicosomáticas ante las crisis económicas y un considerable aumento en los conflictos familiares y sociales (aumento de violencia).

- En resumen, podemos decir que: Los niveles alcanzados tanto para el M.B.I como para los estresores son semejantes en las dos ciudades relevadas, no encontrándose diferencias de importancia.

Una de las motivaciones que tuve para investigar esta temática fue la propia experiencia obtenida en mi pasantía pre-profesional, ya que fue mi primer contacto con el abordaje de casos sociales familiares, desde una determinada matriz institucional (Juzgado de Menores N°2), y fue en esa instancia que descubrí , mas allá de las carencias teóricas que poseía (y aún poseo)el vacío en mi preparación académica para enfrentar las situaciones de la práctica cotidiana.

Los A.S (estudiantes o profesionales) se enfrentan a situaciones difíciles , complejas , desagradables, etc, en el ejercicio profesional toman contacto con injusticias y desigualdades muy engorrosas de modificar, por eso considero necesario que en el transcurso de nuestra capacitación universitaria se nos den las herramientas para enfrentar estas situaciones, evitando de este modo, aunque sea el alguna medida el temor a sentirnos incompetentes o “todopoderosos”. Coincido con Gordon Hamilton , cuando en su libro “Teoría y Práctica del Trabajo Social de Casos”, sostiene que el conocimiento de sí mismo es indispensable para un adecuado desempeño laboral, el A.S no sólo debe saber algo acerca de las razones que le hicieron elegir esta profesión, sino, también debe reconocer cuales son sus prejuicios , su subjetividad y sus preferencias, sus limitaciones, en las mismas palabras de la autora antes mencionada... “para aprender a diagnosticar se necesita entender no solamente los sentimientos del cliente, sino también los nuestros, que son distintos a los del cliente”.

Y así, cuando en ocasiones experimentamos la presencia de sentimientos de desánimo, impotencia ,angustia o ansiedades, podamos disponer de un espacio donde tratarlos.

No tengo la menor duda que la supervisión emerge como la mejor instancia para abordar estos temas, es simplemente que considero que no existe un espacio delimitado y específico donde realizarla, ni dentro de la facultad ni fuera de ella, es más, no dejó de sorprenderme la resistencia que noté en algunos de los entrevistados a la propuesta de supervisión , como una de las maneras pausibles de ejercer prevención en la aparición del síndrome de burnout.

También considero que la prevención del estrés laboral no debe limitarse a una mejor preparación académica , donde se lo aborde en algunas de las materias metodológicas, sino que debe constituirse en un tema de importancia a tratar por parte del Colegio Profesional , entidad encargada, entre otras cuestiones de la preservación de sus colegiados , debiendo tener la convicción de que “el trabajo como “fomento de salud” posee un valor incalculable. La persona que trabaja siente que pertenece a la sociedad, desde un orden valioso, ya que desde su lugar de trabajo pueden desplegar sus actitudes y conocimientos, a la vez de crecer económica y espiritualmente. Su satisfacción, su salud psicofísica y el bienestar de él y su familia, están estrechamente relacionados a su profesión”.(25)

Es por ello que el estrés profesional puede y debe ser evitado, consolidando medidas que abarquen al colectivo profesional pero también por los propios trabajadores, que concientizados de los efectos que determinadas condiciones de trabajo pueden acarrear sobre su salud, implementen medidas preventivas para la

(25)Di María, Oscar santos. “La industria de la prevención (o la industria del juicio)”.Pág.31.Editado por el autor .Argentina,Julio 2.000

aparición del estrés laboral, pero también asumiéndose como sujetos de derecho para petitionar ante las autoridades para que se implementen todas las medidas necesarias para que el trabajo no sea sinónimo de deterioro de la salud, sino que posibilite el pleno desarrollo de la personalidad y sea fuente de satisfacción personal.

A modo de cierre y para demostrar la necesidad de investigaciones y estudios que aborden y profundicen el tratamiento del estrés laboral, en todas sus formas, incluido el síndrome de estrés laboral asistencial o burnout, basta mencionar que en la República Argentina se encuentra vigente la Ley 24.557, cuyo decreto reglamentario establece un listado de enfermedades profesionales: El estrés laboral no figura en el mismo. Por lo tanto no es abonado ni reconocido por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo.

Esta tesis , tiene el acotado propósito de , en la medida de lo posible, convertirse en un disparador de interrogantes, que lleven a los profesionales de Trabajo Social a indagar acerca de las características del propio trabajo y a que puedan ponerse en contacto tanto con sus cualidades como con aquellas áreas sensibles de su personalidad , para una vez que estas se puedan objetivar en un discurso consciente, aprendamos a aceptarnos como “personas”, iguales de aquellas a las que otorgamos servicio, con limitaciones que es necesario reconocer para preservar nuestra propia integridad, primero como seres humanos, y luego como profesionales con miras a poder brindar el mejor tratamiento a nuestros asistidos.

Propuesta

Con el fin de cumplimentar con uno de los objetivos generales de la investigación, procederemos a presentar una propuesta de intervención dirigida a desarrollar un proyecto de carácter preventivo del síndrome de estrés laboral asistencial o burnout, dirigido a los profesionales que participaron en el estudio, aunque con algunas modificaciones, también podría de ser extensivo a A.S inscriptos en otros ámbitos laborales.

1) Denominación:

“Trabajar mal, además de cansar, enferma”

2) Identificación:

Como alumna de la carrera de S.S. y con motivo de la realización del trabajo final o tesis, he investigado la incidencia del síndrome de B.O en los A.S. del Poder Judicial.

3) Consideraciones generales:

El presente proyecto se orienta a la adquisición de conocimiento e información, por parte de los profesionales de T.S. que desempeñan sus funciones en el Poder Judicial, del síndrome que nos ocupa, el B.O., el cual consta de una serie de respuestas a un estrés laboral crónico y una experiencia subjetiva interna que agrupa sentimientos, cogniciones y actitudes, y que posee un sesgo negativo para el sujeto al implicar alteraciones, problemas y disfunciones psico-fisiológicas con consecuencias nocivas para la persona y para la institución.

4) Justificación:

Las condiciones y medio ambiente de trabajo poseen una dimensión subjetiva que está conformada por las vivencias y las percepciones de los trabajadores que son quienes mejor conocen el efecto que las CYMAT tienen sobre su vida y su salud, no se trata de un conocimiento científico acerca de las causas que originan los riesgos profesionales, sino sobre su sensación de fatiga y de deterioro de la salud que es provocada por las exigencias, los requerimientos y los condicionamientos propios del puesto de trabajo y de la actividad.

El objetivo perseguido es favorecer la concientización de la existencia del síndrome, lo que posibilitará el desarrollo de conductas saludables por parte de los A.S.

Nos abocaremos a la prevención primordial , que consta en el actuar favoreciendo los factores protectores, como son, por ej. : el aumento de la autoestima, la concientización de los derechos laborales, el autocuidado, la confianza en si mismo y paralelamente neutralizando los factores de riesgo, como son la falta de una actitud preventiva, en este caso promovida por el desconocimiento de este síndrome en particular, la presencia de sentimientos de desesperanza o su contrario, la omnipotencia, la existencia de ciertos preconceptos sobre el ejercicio del T.S., etc.

5) Propósito:

5.1) Finalidad:

“Crear conocimiento a través de un enfoque global integrado, de carácter multidisciplinario para abordar el estudio del “hombre en situación de trabajo” para: informar, formar, reflexionar y tomar conciencia acerca de la importancia de la humanización del trabajo, lo cual significa: 1) La prevención de

los riesgos procurando su eliminación o control en su fuente de origen; 2) la integridad, promoción y desarrollo de la vida y la salud de los trabajadores en su medio de trabajo, en todas sus dimensiones: biofísica, psíquica y mental; 3) que la duración y configuración de la jornada de trabajo deje tiempo libre para el reposo y la creación; 4) que el contenido y organización del trabajo contribuyan eficazmente al desarrollo pleno de su personalidad y a su participación al nivel de la organización y de la sociedad.

5.2) Objetivo general:

- “Concretar un espacio de intercambio y construcción del conocimiento inherente a la CYMAT y sus repercusiones sobre la salud de los A.S. Judiciales”

5.3) Objetivos Específicos:

- “Realizar reuniones grupales, que adquieran un perfil de reflexión acerca del “hombre en situación de trabajo”
- “Propiciar un enfoque integral en el abordaje del tema, abarcativo de las consecuencias de las CYMAT, en sus tres dimensiones: física, psíquica y mental.”
- “Elaboración grupal de las conclusiones a las que se arriben.”

6) Especificación operacional:

Se proponen dos jornadas que se desarrollen, los dos primeros sábados por la mañana y tarde en el mes de marzo del 2001.

Cada jornada contará con objetivos específicos a concretarse en el transcurso de la misma.

Se prevé la invitación de profesionales de otras áreas que sean de interés para el estudio del síndrome de Burn Out., por ej.: médicos laboralistas, psicólogos, etc.

7) Propuesta general de actividades o tareas:

- Jornadas informativas de conceptos teóricos sobre el B.O.
- Talleres de reflexión e intercambio de experiencias acerca del ámbito laboral.
- Charlas debate acerca de la temática.
- Producción de material escrito donde consten las conclusiones realizadas por el grupo.

8) Destinatarios:

A.S. que desempeñan sus funciones en el Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires, con asiento en la ciudad de Bahía Blanca y de Mar del Plata.

9) Factores externos condicionantes o pre-requisitos para lograr el efecto buscado:

En primer lugar, se debe contar con la aprobación y concurrencia por parte de los destinatarios, para lo cual se implementaran como estrategia comunicativas, la distribución de afiches y trípticos informativos, en cada una de las dependencias judiciales que cuenten entre sus funcionarios con A.S.. Asimismo será necesario disponer de un espacio físico donde realizar las reuniones, debidamente equipado para acoger la cantidad de profesionales inscriptos, y que disponga de materiales para uso docente (pizarrón, proyector, etc.)

Especificación Operacional de Actividades y Tareas

Día sábado 3 de Marzo del 2001

Nombre: ¿Qué sabemos sobre el síndrome de Burn-out?

Fundamentación:

Consideramos que el conocimiento acerca de las condiciones y medio ambiente del trabajo y sus consecuencias, en este caso específico el síndrome de Burn-out, es el punto de partida para luego implementar acciones tendientes a la detección de situaciones de riesgo y prevención del síndrome.

Objetivo:

“Adentrar a los A.S. en el conocimiento del síndrome de B.O.”

Modalidad:

Jornada Informativa.

Estrategia:

Disertación Teórica sobre el síndrome.

Panel con invitados especialistas en la temática.

Tiempo:

- 09.00 hs. – Apertura y Presentación

- 09.30 hs. – Panel: El síndrome de B.O.: características, etiología, consecuencias.

Disertantes invitados: Lic. en Psicología.

Médico laboralista.

Lic. en S.S.

- 11.00 hs. – Receso.
- 11.15 hs. – Charla debate.
- 12.30 hs. – Receso hasta la tarde.

Reapertura

- 15.00 hs. – Taller : “Necesidad de sentirse útil”. ¿ De quién o quienes te sientes responsable?. Técnica Gestalt.
- Vivencias estresantes en el ámbito laboral.
Se trabajará por grupos que no excedan las 6 personas.
- 16.30 hs. – Puesta en común de las conclusiones.

Día sábado 10 de marzo de 2.001

Nombre: “La Incidencia del B.O. es los A.S. del Poder Judicial.

Fundamentación:

“Con los conocimientos ya adquiridos en el anterior encuentro, los A.S. podrán evaluar por si mismos los resultados de la investigación de la que formaron parte. También podrán aportar nuevas conclusiones, además se construirán grupalmente estrategias preventivas.”

Objetivo:

“Dar a conocer los resultados del estudio de la incidencia del B.O. en los A.S. del Poder Judicial.”

“Promover el debate acerca de dicho estudio, sus resultados y conclusiones”

“Crear estrategias preventivas.”

Modalidad:

Charla. Taller.

Estrategia:

Exposición de los resultados del estudio, utilizando filmas y disertación acerca de las conclusiones.

Mesa redonda para debatir sobre el estudio y aportar ideas.

Tiempo:

- 09.00 hs. – Apertura y Presentación.
- 09.30 hs. – Charla informativa acerca del estudio realizado.

Resultados y conclusiones.

- 11.00 hs. – Receso.
- 11.15 hs. – Charla debate.
- 12.00 hs. – Receso.

Reapertura

- 15.00 hs. – Taller: Estrategias de detección y prevención del síndrome.

Se trabajará por grupos que no excedan las 6 personas. Cada grupo podrá elegir una de las siguientes técnicas para crear estrategias preventivas del síndrome: lluvia de ideas, Phillips 66, seis sombreros para pensar, etc.

- 16.30 hs. – Puesta en común de las conclusiones.

Construcción grupal de estrategias de prevención del síndrome (se utilizarán papeles afiche, para apuntar aquellas propuestas con mayor consenso).

ANEXO

**Leyes y Acordadas que rigen las
diferentes dependencias judiciales
relevadas**

Asesoría Pericial

Acordada 1793/78

Centro de Asistencia a la Víctima

Ley 12061

Curaduría Oficial de Alienados

Acordada 1799 con Mod. 1990

Juzgado de Menores

Decreto Ley 10067

ACORDADA 1793/78

REGLAMENTO DE LA DIRECCIÓN
GENERAL DE ASESORÍA PERICIAL
(DEL 27/6/78)

Nota: Las res. 613/72, 774/77 y 912/77, quedan derogadas por la presente.

Visto y Considerando:

Que la Comisión designada por Acuerdo N° 1774 para elaborar un Proyecto de Reglamento de la Dirección General de Asesoría Pericial del Poder Judicial, creada por Ley 8999, ha cumplido con su cometido.

Por ello, la Suprema Corte de Justicia, en uso de sus atribuciones y con asistencia del Señor Procurador General,

Resuelve

Aprobar el Reglamento de la Dirección General de Asesoría Pericial del Poder Judicial, que forma parte del presente Acuerdo.

Comunicarlo y publicarlo.

REGLAMENTO DE LA DIRECCIÓN
GENERAL DE ASESORÍA PERICIAL
DEL PODER JUDICIAL

TÍTULO I

DIRECCIÓN GENERAL DE
ASESORÍA PERICIAL DEL PODER
JUDICIAL

Art. 1.- La Dirección General de Asesoría Pericial del Poder Judicial será el organismo encargado de producir los informes técnicos periciales que le sean requeridos judicialmente o por expresa disposición de la Suprema Corte de Justicia, en virtud de disposiciones legales en vigencia.

Art. 2.- La Dirección General de Asesoría Pericial del Poder Judicial tendrá

su asiento en la ciudad capital de la Provincia, dependerá de la Suprema Corte de Justicia a través de la Secretaría de Superintendencia y funcionará en el lugar que aquella fije. De la Dirección General dependerán las Oficinas de Asesoría Pericial que funcionan en cada departamento judicial.

TÍTULO II

DE LAS AUTORIDADES

Art. 3.- La Dirección General de Asesoría Pericial estará integrada por un Director y un Sub-director designados por la Suprema Corte de Justicia, conforme lo dispuesto por el art. 140 de la Ley Orgánica del Poder Judicial N° 5827 texto según Ley 8999.

Art. 4.- En caso de ausencia transitoria del Director y el Subdirector en su reemplazo actuará el Perito que la Secretaría de Superintendencia designe.

Art. 5.- Corresponderá a la Dirección General de Asesoría Pericial dirigir y verificar el funcionamiento de las Asesorías Periciales de los departamentos judiciales de la Provincia de Buenos Aires.

Art. 6.- Corresponde a la Dirección General: a) organizar y establecer el controlador de las Asesorías Periciales departamentales; b) velar por el fiel cumplimiento de los plazos en la realización de las pericias a través de los distintos Jefes de Sección o encargados de servi-

cio; c) comunicar a la Suprema Corte de Justicia todo incumplimiento de los peritos en las funciones que les son propias; d) organizar y perfeccionar el sistema estadístico de las distintas Asesorías Periciales; e) promover una eficaz vinculación entre las distintas Asesorías Periciales y propiciar la actualización técnica de las Secciones o especialidades que las integran; f) proceder a la designación de los peritos de acuerdo a la especialidad que corresponda según la índole de la pericia requerida; g) podrá solicitar, cuando las circunstancias lo exijan, la colaboración técnica de las Instituciones oficiales, nacionales o provinciales; h) establecerá y controlará, a través de los Jefes y Encargados de Sección el sistema de turnos permanentes; i) proponer a la Suprema Corte de Justicia toda medida que concurra a la mejor administración del organismo; j) resolver las cuestiones que pudiesen ocurrir en el servicio o régimen interno en los casos que no estuviesen previstos o claramente definidos en el presente Reglamento; k) podrá convocar cuando las razones del Servicio así lo requieran, a los Jefes y Peritos de las Asesorías Periciales departamentales; l) podrá imponer las penas disciplinarias de que se hicieren pasibles los peritos y empleados de las Asesorías Periciales y solicitarlas a la Suprema Corte de Justicia cuando por su gravedad correspondan; m) designar las tareas en que debe prestar sus servicios el personal y los trabajos a efectuar, pudiendo removerlos de una a otra con amplia libertad conforme las necesidades y conveniencia de la labor; n) mantener relaciones oficiales con los Directores de Organismos similares del país, procurando obtener

de ellos informes que conduzcan a un mejor desenvolvimiento de la repartición; n) dirigirse por intermedio de la Suprema Corte de Justicia a las autoridades nacionales, provinciales y municipales con motivo del desempeño de sus funciones; ñ) disponer, una vez transcurrido un año de la realización de la pericia, la destrucción de las vísceras y materiales biológicos objeto de examen, salvo expresa disposición en contrario del Magistrado Funcionario interviniente.

TÍTULO III
DE LOS PERITOS

Art. 7.- Los peritos de la Dirección General de Asesoría Pericial y de las Asesorías Periciales departamentales prestarán juramento al asumir sus cargos ante el Presidente de la Suprema Corte de Justicia.

Art. 8.- Los Magistrados podrán solicitar al Director General la designación de un perito, siempre que en el caso planteado se hayan expedido previamente los peritos de la Asesoría Pericial departamental correspondiente, o en su reemplazo los componentes de la Asesoría Pericial que la sustituya por casos de vacancia, ausencia temporaria, excusaciones o recusaciones fundadas. Asimismo actuarán en aquellos casos en que, en la Asesoría departamental o la que deba actuar en su reemplazo, no exista la especialidad requerida.

Art. 9.- Los peritos deberán concurrir diariamente a sus despachos debiendo prestar en forma inmediata la colaboración que le sea requerida por los Magistrados, Funcionarios y miembros

del Ministerio Público del Poder Judicial de Buenos Aires.

Art. 10.- Los peritos deberán atender las requisitorias formuladas por un Funcionario policial cuando la misma es efectuada en cumplimiento de la función instructoria que el Código de Procedimiento Penal le atribuye en ejercicio de las facultades que les son inherentes.

Art. 11.- Los integrantes de la Asesoría Pericial estarán obligados a la actualización científico-técnica correspondiente a su especialidad como así mismo informar a la Dirección General de toda innovación producida en la materia para que ésta provea los medios que conduzcan a su aplicación.

Art. 12.- Los peritos de la Asesoría Pericial producirán sus informes dando estricto cumplimiento a los plazos fijados por quien lo haya dispuesto e informado de inmediato toda causal susceptible de producir mora.

Art. 13.- Los peritos serán responsables del cuidado y mantenimiento del instrumental o material a su cargo, debiendo comunicar al Jefe de Sección, Encargado de Sección o Coordinador en su caso, de toda anomalía al respecto.

TÍTULO IV

DE LA ESTRUCTURA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ASESORÍA PERICIAL

Art. 14.- (Según Acuerdo N° 2444). Sin perjuicio de las restantes Secciones que las necesidades del servicio requieran, la Dirección General de Asesoría Pericial

del Poder Judicial con asiento en La Plata, contará con las siguientes Secciones y Servicios:

- a) Sección médico forense.
- b) Sección anatomía patológica.
- c) Sección inmunohematología.
- d) Sección química legal.
- e) Sección psiquiatría.
- f) Sección traumatología y ortopedia.
- g) Sección médicos clínicos.
- h) Sección médicos laboristas.
- i) Sección electroneurología.
- j) Sección radiología.
- k) Sección odontología.
- l) Sección de contadores.
- ll) Sección de psicólogos.
- m) Sección de ingeniería mecánica.
- n) Sección de calígrafos.
- ñ) Sección de balísticos.
- o) Sección de dactiloscopos.
- p) Sección Cirugía General.
- q) Servicio de Asistentes Sociales.
- r) Servicio de fotografía judicial.

Art. 15.- Las distintas Secciones enumeradas serán agrupadas de acuerdo a las necesidades del servicio bajo las directivas que imparta la Dirección General.

Art. 16.- Las Secciones contarán con el personal de ayudantes técnicos que sus actividades requieran y tendrán un superior jerárquico designado por la Dirección General, a quien le incumbe: a) cumplir y hacer cumplir las órdenes del Director; b) velar por la disciplina y cumplimiento del horario; c) realizar los trámites previos necesarios para la adquisición de materiales de carácter técnico

TÍTULO V

DE LAS FUNCIONES DE LAS SECCIONES Y SERVICIOS

Art. 17.- Corresponde a la Sección Médico Forense:

- a) Realizar las autopsias, reautopsias o exhumaciones dispuestas por los señores Magistrados, procediendo de ser posible a la identificación del cadáver mediante la obtención de impresiones digitales, revenido necropapiloscópico o fotografía, y extracción de trozos de órganos o líquidos a los efectos de peritajes complementarios; b) El reconocimiento de procesados, para determinación de su estado psicofísico, grado de desarrollo intelectual, capacidad para delinquir e índice de peligrosidad; c) La calificación de lesiones, medidas de gravedad, reconocimiento de heridas y posible determinación de la etiología o mecanismos de acción de las lesiones corporales; d) La determinación de sexo y edad por falta de inscripción en el Registro Civil o pérdida de documentos; e) El estudio de restos óseos o cadavéricos en todo lo relacionado con la identificación Médico legal; f) Las pericias sobre Ginecología y Obstetricia. En los casos de aborto, procurará establecer la pre-existencia de la preñez y posibles causas de la expulsión del feto. En los casos de presunto infanticidio, establecer si nació con vida y causa de muerte, así como el estado físico y psíquico de la imputada; g) Pericias sobre delitos contra la honestidad; h) Peritajes sobre problemas médico-legales, referentes a la responsabilidad médica; i) Intervenir, cuando así se disponga, en las inspecciones oculares y reconstrucciones.

Art. 18.- Corresponde a la Sección

Anatomía Patológica:

a) Estudios histológicos de vísceras para la determinación de la muerte intrauterina o post-natal en casos de presunto infanticidio.

b) Estudio microscópico del aparato genital femenino y de resto embrionarios o fetales para la determinación de signos histológicos de gestación y de lesiones traumáticas e infecciones en caso de presunto aborto.

c) Estudio histológico de vísceras, piel y tejidos blandos en los casos de ahorcadura o estrangulación.

d) Estudio histológico de la naturaleza de heridas por armas cortantes de fuego, explosivos y lesiones por el paso de corriente eléctrica.

e) Estudio histológico de vísceras de muertes dudosas para la posible determinación de sus causas.

f) Estudios microscópicos para la identificación de pelos y citológicos para la determinación de células de diversos orígenes en manchas y otros materiales.

g) Estudio de restos óseos para la determinación de especie, sexo, edad, talla y patología asociada.

Art. 19.- Corresponde a la Sección Inmunohematología:

a) Identificación de manchas de sangre y otras sustancias de presunto origen humano como semen, calostro, meconio.

b) Determinación de la especificidad de las mismas y de tejidos.

c) Determinación de factores genéticos eritrocitarios, séricos y leucocitarios.

d) Pericias sobre filiación y sus problemas médico-legales. Exclusión y evidencias de paternidad.

y administración de test.

b) Actuar conjuntamente con los médicos psiquiatras en la elaboración de los informes periciales cuando la índole del caso lo requiera.

c) Actuar en la realización del estudio psicológico de los procesados, a los efectos de responder a específicos puntos de pericia requeridos por los magistrados, o a solicitud de los médicos forenses concurrendo con su aporte especializado a las conclusiones médico legales.

Art. 30.- Corresponde a la Sección Ingeniería Mecánica:

a) Actuar en accidentes de automotores determinando el funcionamiento mecánico y eléctrico, estado general, mecánica del accidente velocidad de impacto y características del lugar del hecho. Evaluar costo de reparaciones, tiempo de las mismas, secuelas del accidente en el rodado reparado e incidencia en el valor del mismo, fijando la depreciación experimentada.

b) En el caso de accidentes entre automotores y personas, procurará determinar la velocidad del vehículo y de todo otro elemento de juicio atingente a las condiciones mecánicas del mismo.

c) Intervenir en robos de automotores en la determinación del origen y procedencia de los rodados sustraídos, mediante cotejos y verificaciones de los elementos característicos de identificación.

d) En accidentes de carácter mecánico estudiar sus posibles orígenes y constatar el funcionamiento de equipos de seguridad.

Art. 31.- Corresponde a la Sección

de Calígrafos:

a) La investigación objetiva de los elementos gráficos aportados por el material dubitado e indubitado para la determinación de sus génesis.

b) Con la colaboración de la Sección Química Legal realizar exámenes de escrituras manuscritas o dactilográficas, tintas y papeles para establecer posibles adulteraciones y practicará investigaciones sobre papeles u otros elementos total o parcialmente quemados para la determinación de supuestas escrituras que se hubieran realizado sobre los mismos.

Art. 32.- Corresponde a la Sección de Balísticos:

a) Proceder a la descripción e identificación de las armas de fuego, armas blancas, elementos contundentes, ropas, proyectiles y otros materiales objeto de pericia.

b) En los disparos con armas de fuego determinar el tipo de pólvora empleada. Practicar las experiencias necesarias para la demostración del funcionamiento y sensibilidad, pruebas de alcance de las armas y correspondiente proyectiles. Efectuar los cotejos necesarios para la probable demostración de similitud entre los proyectiles peritados o cápsulas servidas y los que experimentalmente se obtengan con el arma supuestamente utilizada en el hecho.

c) Determinar en orificios provocados por paso de proyectil los de entrada, salida, calibre, distancia, trayectoria de los disparos y probable posición de los actores.

d) En los cortes o desgarros provocados por armas blancas o contundentes, determinar su correspondencia con

el arma supuestamente utilizada y posición de los actores.

e) Intervenir e informar en las inspecciones oculares y reconstrucciones, cuando así se disponga.

Art. 33.- Corresponde a la Sección Dactiloscopia:

a) Obtener los dactilogramas existentes en los distintos elementos de la pericia.

b) Obtener las impresiones digitales agregables a las informaciones para la determinación de sexo y edad.

c) Proceder en los actos de necropsia cuando le sea solicitada la identificación del cadáver con método dactiloscópico o revenido necropapiloscópico.

Art. 34.- Corresponde al Servicio de Asistentes Sociales:

a) Practicar informes ambientales para establecer un diagnóstico situacional de las condiciones socio-económicas, pautas de vida e interrelaciones entre las partes intervinientes en los casos de adopción, insania, divorcio, tenencias, curatelas, inhabilitación, homicidios, daños y perjuicios, desalojos, sucesiones, robos, hurtos, estupro y realizar las entrevistas personales destinadas a la verificación y problemática de los datos recogidos.

b) Realizar informes vecinales, entrevistas en instituciones, clínicas neuropsiquiátricas, hospitales, establecimientos educacionales y lugares de trabajo para recoger información inherente a los distintos casos.

Art. 35.- Corresponde al Servicio de Fotografía Judicial:

a) Arbitrar los medios y técnicas ne-

cesarias para la obtención de la documentación macro y microfotográfica, que le sea requerida por los Magistrados, Funcionarios, miembros del Ministerio Público y por las distintas Secciones de la Asesoría Pericial.

b) Intervenir en la documentación fotográfica de reconstrucciones e inspecciones oculares cuando así se disponga.

Art. 36.- Los peritos deberán expedirse en todo otro problema de sus respectivas especialidades que no estén taxativamente determinados en los artículos precedentes.

TÍTULO VI

ASESORÍAS PERICIALES

DEPARTAMENTALES

Art. 37.- En cada departamento judicial funcionará una Oficina de Asesoría Pericial del Poder Judicial, la que estará dirigida por un Jefe designado por la Suprema Corte de Justicia en forma anual y a propuesta de la Dirección General. Dicho Jefe permanecerá en sus funciones hasta la designación de su reemplazante.

Art. 38.- Serán funciones de la Jefatura las mismas que le competen al Director y al Sub-director de la Dirección General de Asesoría Pericial del Poder Judicial, con excepción de los incisos e), i), k), l), m) y n) del art. 6.

Art. 39.- Sin perjuicio de las Secciones existentes en cada Asesoría Pericial departamental, la Suprema Corte de Justicia proveerá de aquellas otras que las necesidades del servicio requiera.

Art. 20.- Corresponde a la Sección Química Legal:

a) Análisis toxicológicos de vísceras en muertes sospechosas.

b) Análisis bacteriológicos, clínicos y biológicos.

c) Dosajes de alcohol en sangre, orina y contenido gástrico.

d) Análisis de productos medicinales, gases, drogas y materiales usados en suicidios, homicidios o accidentes.

e) Análisis de sustancias o alimentos sospechosos en casos de intoxicaciones alimentarias.

f) Análisis sobre composición de tintas y papeles en escrituras y documentos.

g) Determinación de la edad de escrituras.

h) Revenido de impresiones en superficies metálicas.

i) Determinación química de pólvora en piel, ropas u otros elementos periciales.

Art. 21.- Corresponde a la Sección de Médicos Psiquiatras:

a) Realizar estudios Psicológico-psiquiátricos, individuales o grupales en casos de divorcio, anulación de matrimonio, tenencia de hijos, régimen de visitas, alimentos, adopción, tutela y curatela, anulación de patria potestad, y daños y perjuicios.

b) Informar diagnósticamente en los casos de declaración de insania, inhabilitación e internación.

Art. 22.- Corresponde a la Sección Traumatología y Ortopedia:

a) Informar sobre tipo de daño, origen y secuelas de lesiones traumáticas o inflamatorias que afecten al sistema

óseo-músculo-articular.

b) En los accidentes de la circulación informará sobre la aptitud para conducir automotores como consecuencia de secuelas existentes o preexistentes.

c) Determinará el grado de incapacidad o disminución física para sus habituales tareas, permanentes o transitorias, del daño o secuelas en la esfera osteo-músculo-articular.

Art. 23.- Corresponde a la Sección Médicos Clínicos:

a) El examen clínico, la investigación de antecedentes heredo-familiares y personales y la determinación del estado actual de las personas objeto de examen.

b) Evaluar lesiones clínico quirúrgicas y sus secuelas.

c) Determinar incapacidades físicas y laborales.

d) Evaluar montos por gastos de honorarios médicos, intervenciones quirúrgicas, exámenes complementarios e internaciones.

Art. 24.- Corresponde a la Sección Médicos Laboralistas:

a) Intervenir originariamente en las pericias ordenadas por los Tribunales del Trabajo en la determinación de enfermedades o accidentes laborales y relaciones de causalidad.

b) Intervenir en la calificación de incapacidades provocadas por enfermedades o accidentes de trabajo.

c) Intervenir en las causas en las que se hayan emitido opinión otros peritos cuando así lo dispusieren los señores Magistrados.

Art. 25.- Corresponde a la Sección Electroneurología:

a) Realizar registros electroencefalográficos que contribuyan a esclarecer aspectos periciales en el diagnóstico psíquico y en la psicogénesis delictiva.

b) Practicar exámenes que le sean solicitados para determinar lesiones o enfermedades neurológicas.

c) Evaluar la evolución, secuelas, incapacidad física y mecanismo de producción de lesiones o enfermedades neurológicas.

Art. 26.- Corresponde a la Sección Radiología:

a) Practicar e informar los exámenes radiológicos que le fueran requeridos por los médicos especializados de la Asesoría Pericial.

b) Informar sobre aspectos radiológicos de puntos de osificación, estructura ósea y cartilaginosa tendientes a la determinación de la edad o con fines de identificación.

c) Evaluar los posibles daños corporales provocados por radiaciones.

d) Practicar e informar sobre presencia de proyectiles u otros cuerpos extraños mediante métodos radiológicos en elementos sometidos a pericia.

Art. 27.- Corresponde a la Sección Odontología:

a) Intervenir en la identificación de cadáveres, piezas óseas aisladas, prótesis y comparaciones de fichas odontológicas.

b) Establecer la cronología dentaria.

c) Procurar determinar sexo, raza, profesión y secuela de lesiones pre-existentes.

d) Intervenir, cuando fuere necesario, con la Sección Médico Forense en la determinación de edad y sexo en las faltas de inscripción en el Registro Civil o

pérdida de documentos.

e) Fijar las incapacidades referentes a lesiones dentarias, tejidos óseos y blandos relacionados con la esfera bucodental.

f) Determinar las lesiones bucodentales en los casos accidentales o hechos delictuosos.

g) Informar en las lesiones por mordedura que pudieren, llevar a la identificación de la autoría.

h) Intervenir en los problemas de deontología odontológica.

Art. 28.- Corresponde a la Sección Contable:

a) Averiguar de hechos denunciados como delitos de carácter económico.

b) Asesoramiento respecto a figuras delictivas que pudieran incluirse dentro de la rama penal económica.

c) Determinar y asesorar respecto a actos económicos de personas visibles o de existencia ideal en que sea requerida la revisión de libros, contabilidades, documentos y toda otra forma de contabilización y producción de información que pueda servir para la comprobación material de hechos reputados delictuosos.

d) Estudio sobre la aplicación de disposiciones legales en lo relativo a aspectos contables conforme a las normas del Código de Comercio.

e) Compulsa de libros, documentos y demás elementos concurrentes a la dilucidación de cuestiones de naturaleza contable.

Art. 29.- Corresponde a la Sección de Psicólogos:

a) Actuar en los estudios psicológicos, entrevistas individuales o grupales

TÍTULO VII**DE LA ORGANIZACIÓN****ADMINISTRATIVA**

Art. 40.- Jefe de Despacho: El Jefe de Despacho de la Dirección General es el superior inmediato de la totalidad del personal administrativo. Le incumbe: a) cumplir y hacer cumplir las órdenes del Director; b) distribuir el trabajo entre el personal cuidando de su ejecución correcta e informando diariamente sobre su desarrollo; c) velar por la disciplina y cumplimiento del horario; d) firmar los cargos de recepción; e) proponer al Director General las medidas y reformas que estime convenientes para el mejoramiento de la Repartición; f) realizar todo trabajo que le encomiende el Director relativo al funcionamiento de las Asesorías; g) supervisar la organización administrativa de las Asesorías Periciales departamentales procurando establecer un sistema uniforme y eficaz para toda la Provincia; h) podrá convocar, cuando las necesidades del servicio así lo requieran, a los responsables administrativos de la Asesoría Pericial.

Art. 41.- Todas las Asesorías Periciales deberán llevar obligatoriamente: a) Libro General de entrada y salida donde constará: fecha de ingreso, número de expediente y en caso de nota u oficio el lugar de procedencia, carátula, Juzgado General o Tribunal interviniente. Sección o Secciones donde debe radicarse la pericia y fecha de salida; b) Libro de adjudicación por fuero donde constará: fecha de ingreso, carátula, nombre del o de los peritos intervinientes identificado por secciones periciales y fecha de salida de los informes individuales; c) Registro de libros de

recibo por Sección en correlativos tomos y con sus respectivas foliaturas; d) Libro de registro de cada biblioteca específica; e) Archivo en bibliotecas: 1) para las copias de notas e informes por sección pericial, 2) para comunicaciones, resoluciones de la Suprema Corte de Justicia y de la Dirección General; 3) para movimiento interno de la Oficina; 4) para registro de adquisición de bienes; f) Archivo de duplicado de planillas estadísticas; g) Archivo de duplicado de cédulas por honorarios oficiales.

TÍTULO VIII**DE LAS PENALIDADES**

Art. 42.- El Director General está facultado para aplicar a los peritos y al personal de las Asesorías Periciales las siguientes medidas disciplinarias: a) apercibimiento por escrito; b) un día de suspensión. De todas las sanciones indicadas en los incisos a) y b) se dará cuenta a la Suprema Corte de Justicia para la anotación en el legajo personal, dejándose, además, debida constancia en la Dirección General.

Art. 43.- Los Jefes de las distintas Asesorías Periciales Departamentales, tienen iguales facultades con respecto al personal administrativo de sus dependencias, siempre con conocimiento de la Dirección General. Cuando por la gravedad de la falta el jefe estime que el autor es pasible de una sanción mayor, elevará nota a la Suprema Corte de Justicia por intermedio de la Dirección General, con una breve información de los hechos.

Art. 44.- Derógase toda disposición que se oponga al presente.

ACORDADA 1870/79**ASESORÍA PERICIAL. PERITOS. DESIGNACIÓN. HONORARIOS. PERICIAS. REGISTRO DE PERICIAS (DEL 10/7/79)**

Visto: Las ventajas y beneficios que ha traído la implantación del Sistema de Peritos Oficiales.

Y considerando: La conveniencia de mantener dicho sistema y asimismo generalizarlo extendiendo paulatinamente las especialidades en que la designación de Peritos Oficiales pueda reemplazar a la de las listas de nombramientos de oficio.

Que por otra parte esta ampliación del Sistema Pericial Oficial hace necesario preveer un medio de financiación para los gastos que imponga el equipamiento de las nuevas áreas.

Por ello, la Suprema Corte de Justicia, en uso de sus atribuciones y con asistencia del señor Procurador General,

Resuelve:

Art. 1.- En los casos en que no media conformidad de las partes para designar perito único, en aquellos de nombramiento de un tercer perito por el Juez de la causa y en los del supuesto reglado por el art. 473 "in fine" del Código Procesal Civil y Comercial, la designación deberá recaer en un Perito Oficial de los integrantes de la Dirección General de Asesoría Pericial o de las Asesorías departamentales en su caso.

Art. 2.- En los casos del artículo anterior, las designaciones serán realizadas, a requerimiento de los jueces, por

el Director General de la Asesoría Pericial o por los Jefes de las Asesorías departamentales según corresponda.

Art. 3.- Los señores Jueces solamente podrán designar peritos mediante desinsaculación de las listas de nombramientos de oficio en los siguientes casos: a) Cuando la Dirección General de Asesoría Pericial o las Asesorías departamentales, carezcan de perito en la especialidad de la materia sobre la que deberá versar la pericia. b) Cuando existiendo peritos de la especialidad, los mismos resultaren insuficientes para absorber el cúmulo de pericias que hubiera.

En el segundo supuesto, el Director General o los Jefes departamentales harán conocer tal circunstancia a los Magistrados solicitantes a efectos de que practiquen la desinsaculación de las listas de oficio.

Art. 4.- Toda actuación judicial de los peritos oficiales devengará honorarios, con excepción de las realizadas en causas penales.

Art. 5.- (Según Acuerdo N° 2136/86). Los honorarios y gastos que devengue la actuación de los peritos oficiales, deberán ser depositados por la parte obligada en el Banco de la Provincia de Buenos Aires, en la cuenta que a tal efecto será abierta por la Suprema Corte de Justicia en cada departamento ju-

ACORDADA 1989/81**REGIMEN DE LAS CURADURIAS
OFICIALES DE ALIENADOS
(DICTADA EL 1/12/81.)**

Art. 1.- En los supuestos contemplados por el art. 622º del Código Procesal cuando el insano carezca de familiares o éstos se hubiesen excusado con causa suficiente o no existan personas habilitadas para asumir la representación, los Jueces o Tribunales discernirán el cargo de Curador definitivo del incapaz en la persona del Curador Oficial de Alienados.

Art. 2.- La Curaduría Oficial de Alienados será desempeñada por un Curador General y Curadores zonales. Los Curadores zonales ejercerán sus funciones en los departamentos judiciales que indique el acto de su creación y actuarán bajo la supervisión del Curador General el que podrá impartir las instrucciones necesarias a fin de mantener la unidad de criterio y de acción de la dependencia.

Art. 3.- La dependencia contará además con el personal técnico especializado acorde a sus necesidades, pudiendo su titular requerir la colaboración de los que integran la Dirección General o las Asesorías Periciales departamentales, como así la de sus médicos psiquiatras y psicólogos y demás profesionales de las mismas.

Art. 4.- El Curador Oficial de Alienados tendrá las funciones que emanan de la representación que establecen los artículos 468º y concordantes del Código Civil y las de asistencia que emanan

del ejercicio del patronato de los enfermos mentales.

En ejercicio de las mismas deberá:

a) Mantener un contacto permanente con sus representados o asistidos a cuyo efecto los visitará con la mayor frecuencia posible en los establecimientos donde se encuentran internados a fin de verificar las condiciones en que se desarrolla su tratamiento y evoluciona su enfermedad, e interiorizarse de sus necesidades.

b) Solicitar a las autoridades del establecimiento, cuando el insano o internado manifieste síntomas de mejoría, la realización de un examen médico, a cuyo efecto podrá requerir el asesoramiento de los psiquiatras de la Dirección General o de las Asesorías Periciales departamentales (art. 481º del Código Civil).

c) Peticionar, cuando se haya verificado por el correspondiente examen médico el completo restablecimiento del insano, su externación provisional o definitiva o su rehabilitación (art. 150º del Código Civil).

d) Informar periódicamente al Juez o Tribunal de la insania sobre la evolución de la enfermedad de su representado o asistido, como así de otra circunstancia que estime conveniente, sin perjuicio de cumplimentar las comisiones que tales Magistrados resuelvan encomendarle de conformidad a lo establecido por el artículo 630º del Código de Procedimiento Civil.

e) Hacer saber al señor Procurador General de la Suprema Corte de Justicia las deficiencias o irregularidades que advierta en el cumplimiento de sus funciones de representación, o asistencia tanto en el ámbito de la administración de justicia como en los establecimien-

tos se encuentra en condiciones de ser externado.

f) Tomar conocimiento de los familiares del insano o internado procurando lo visiten periódicamente y asistirlo en caso de que aquíél se encuentre en condiciones de ser externado.

g) A requerimiento de los Jueces en lo Penal o de oficio, prestar la necesaria asistencia a los inimputables que puedan ser externados por haber desaparecido las razones que motivaron su internación, y a sus familiares, con el objeto de lograr el reintegro de aquéllos a la vida de relación.

h) Recoger las inquietudes que le transmitan las autoridades de los establecimientos donde se encuentran internadas personas en razón de enfermedades mentales, con relación a las actuaciones judiciales en que estuvieren interesadas, encausándolas por la vía correspondiente.

i) Procurar mediante las pertinentes gestiones ante los organismos públicos o privados, obtener las condiciones necesarias para lograr el reintegro del rehabilitado o externado a la vida de relación.

Art. 5.- El Curador Oficial de Alienados llevará un registro individual de los insanos cuya representación haya asumido, debiendo formar un legajo al que incorporará toda la documentación relacionada con el juicio de la insania, así como la relativa a la situación del representado y el pertinente historial clínico. Confeccionará, asimismo, una ficha del insano en la que se asentará:

a) Nombre, apellido y demás circunstancias personales del incapaz;

b) La existencia de familiares o alle-

gados y frecuencia de sus visitas;

c) Diagnóstico, pronóstico y evolución en el tratamiento de la dolencia;

d) Si el insano tiene algún bien o percibe alguna renta, jubilación o pensión, en cuyo caso se indicará sucintamente el destino dado a los fondos;

e) Fecha de internación y lugar donde se halla actualmente, data de promoción del proceso, trámites principales, peticiones efectuadas y estado actual del mismo.

Art. 6.- Dicho funcionario deberá también formar un legajo por establecimiento donde, además de incluir la nómina de sus representados que allí se encuentren internados, consignará las visitas realizadas y las observaciones que estime pertinentes.

Art. 7.- Cuando el Curador Oficial de Alienados tome conocimiento de que alguna persona padece de enfermedad mental que le prive de aptitud para dirigir su persona o administrar sus bienes, hará llegar los antecedentes del caso al señor Asesor de Incapaces en turno del departamento judicial donde se domicilie aquélla, a fin de que promueva el correspondiente juicio de insania. En igual forma procederá respecto de los individuos que considere comprendidos en los dos primeros incisos del artículo 152º del Código Civil.

Podrá asimismo, impulsar la actividad de las autoridades policiales y hospitalarias previstas en el artículo 482º del C.C. cuando por sí, o por denuncia tome conocimiento de la existencia de personas que por causa de enfermedad mental impliquen peligro para sí o para terceros.

Art. 8.- El Curador Oficial de Alienados trabajará en estrecha colaboración con los Asesores de Incapaces y Defensores de Pobres y Ausentes y estará habilitado para realizar ante las autoridades judiciales y administrativas, todas las gestiones necesarias para el debido cumplimiento de su representación pudiendo requerir de aquéllos, todos los informes necesarios a tal efecto y aun el auxilio de la fuerza pública cuando circunstancias de excepción lo hiciesen necesario.

Art. 9.- Comunicarlo y publicarlo.

ACORDADA 1990/81
ASISTENCIA DE OFICIO DE
ALIENADOS
(DICTADA EL 1/12/81)

CAPÍTULO I
DE LOS PROCESADOS
DECLARADOS INIMPUTABLES

Art. 1.- Los señores Jueces en lo Penal deberán verificar por sí las condiciones de higiene, seguridad y tratamiento en que se cumple la medida que en virtud de lo establecido por el artículo 34º inc. 1) del Código Penal hayan dispuesto respecto a los procesados declarados inimputables.

Art. 2.- En cumplimiento de lo establecido en el artículo anterior dichos magistrados deberán visitar cuando las cir-

cunstancias lo requieran y, por lo menos cada cuatro (4) meses, acompañados por un médico psiquiatra de la Dirección General de Asesoría Pericial o Asesorías Periciales Departamentales, a las personas allí mencionadas, en los establecimientos donde se encuentre internados a fin de verificar su condición.

Art. 3.- Los Jueces en lo Penal, en los efectos de mantener la necesaria relación entre el interno, el médico y sus familiares, instruirán a éstos, para que en cumplimiento de las obligaciones emergentes del parentesco, los visiten con la debida frecuencia. A tal fin podrán encomendar a los asistentes sociales dependientes de las Asesorías Periciales departamentales, las gestiones necesarias para determinar la existencia de familiares y lograr la efectiva realización de las referidas visitas.

Art. 4.- Los señores jueces en lo penal deberán notificar al Curador Oficial de Alienados, las resoluciones que establezcan sobreseimiento definitivo o absolución por causa de inimputabilidad, y todas aquéllas que determinen la modificación de la medida de seguridad adoptada, a cuyo efecto le remitirán la respectiva causa.

En los supuestos en que las autoridades de los citados establecimientos soliciten que se disponga la externación provisional de un internado o informen que ha desaparecido la peligrosidad que motivó la medida de seguridad, el juez en lo penal interviniente requerirá los asesoramientos que estime necesarios y dará intervención al Curador Oficial de Alienados el que estará legitimado para recurrir la resolución que se dicte Como

paso previo al egreso provisorio o definitivo, el magistrado explicará a los parientes el alcance de la medida y la necesidad de que el núcleo familiar preste apoyo al externado.

Art. 5.- Los defensores de pobres y ausentes que hayan ejercido la defensa del declarado inimputable, como así el agente fiscal, que haya intervenido en el proceso, deberán coadyuvar al cumplimiento de la presente reglamentación a cuyo efecto tendrán las mismas obligaciones que los jueces y deberán instar y controlar el egreso de los internados. Denunciarán, asimismo, al juez competente y al Procurador General de la Suprema Corte de Justicia las irregularidades que adviertan en el cumplimiento de la referida medida de seguridad.

Art. 6.- Cuando de las constancias de la causa e informes médicos se desprenda que el declarado inimputable es presumiblemente un demente en el concepto del artículo 141º del Código Civil, o se encuentre en condiciones de ser inhabilitado (artículo 152º bis del mismo), el Juez penal deberá extraer testimonio de tales piezas y remitirlas al Asesor de Incapaces en turno para que este funcionario inicie el respectivo proceso de insania o inhabilitación.

Art. 7.- Los señores jueces en lo penal, defensores de pobres y ausentes y agentes fiscales, llevarán un libro donde asentarán las visitas y gestiones realizadas en cumplimiento de la presente reglamentación, las que asimismo se consignarán en la respectiva causa, que por tal razón no será archivada hasta el egreso definitivo del inimputable y será

reservada en un casillero especial donde podrá ser consultada por los miembros del ministerio público.

CAPÍTULO II
DE LOS INTERNADOS,
PRESUNTOS INSAÑOS
Y DECLARADOS DEMENTES

Art. 8.- Los jueces en lo civil y comercial, deberán cumplir puntualmente con la obligación de tomar contacto personal con el presunto incapaz, establecida por los artículos 624º y 627º del Código Procesal, visitándolo con la necesaria frecuencia, cuando aquél se encuentre internado por tal motivo o por las circunstancias contempladas por el artículo 482º del Código Civil.

Art. 9.- Sin perjuicio del cumplimiento de la referida obligación, dichos magistrados deberán ejercitar efectivamente el deber de fiscalización que establece el artículo 630º del Código Procesal, por sí -con la conveniente periodicidad- o por intermedio de los funcionarios a que se refiere dicho dispositivo legal.

Art. 10.- En cumplimiento de la obligación establecida por el citado artículo 630º del C.P.C. el defensor de pobres y ausentes que haya sido designado curador provisorio, y el asesor de incapaces deberán, dentro del quinto día de la designación o de su primera intervención en autos, visitar al presunto demente en el establecimiento donde se encuentre internado, tomando contacto con él e interrogándolo para interiorizarse de su condición.

Art. 11.- El defensor de pobres y ausentes que en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 482º del Código Civil debe actuar como defensor especial para asegurar que la internación de dichas personas no se prolongue más allá de lo indispensable, deberá visitarlas dentro del quinto día de la comunicación respectiva y luego bimestralmente, dando cuenta al juez o tribunal competente de la situación en que se encuentran.

Art. 12.- En los supuestos contemplados por dicho artículo 482º del C.C., cuando los médicos del establecimiento informen que el internado es un presunto demente o se encuentra comprendido en alguna de las situaciones que prevé el artículo 152º bis del mismo en sus dos primeros incisos, el juez conferirá intervención al asesor de incapaces, para que éste promueva, en las mismas actuaciones, las acciones correspondientes (artículos 114º y 152º bis del C.C. y 632º del C.P.C.).

Art. 13.- Cuando los jueces hiciesen lugar a la externación de un enfermo, deberán como medida previa a dictar la orden de externación y luego de solicitar asesoramiento médico psiquiátrico a los familiares del externado a fin de explicarles el alcance de la medida y

la necesidad de apoyo que el mismo tiene de su núcleo familiar, para lo cual podrán requerir la colaboración del Curador Oficial de Alienados, funcionario a que notificarán la resolución que dicten y que está legitimado para recurrirla.

Art. 14.- A fin de instrumentar lo dispuesto en los artículos anteriores, los referidos magistrados deberán consignar en forma circunstanciada el cumplimiento de tales obligaciones en las respectivas causas. Dichos procesos no se archivarán hasta la rehabilitación y egreso definitivo del causante y se reservarán en un casillero especial a disposición de los funcionarios a que se refiere el artículo 630º del Código Procesal, quienes controlarán su estado y petitionarán en consecuencia, debiendo agregarse a ellas todas las actuaciones e informes relacionados con la fiscalización del tratamiento del internado o insano.

Art. 15.- Los jueces en lo civil, defensores de pobres y ausentes y asesores de incapaces, llevarán un libro en el que asentarán las visitas, gestiones y diligencias que realicen relacionadas con las obligaciones que impone la presente reglamentación.

Art. 16.- Comunicarlo y publicarlo.

LEY 10.315

**EXTERNACION DE ENFERMOS MENTALES
RÉGIMEN ESPECIAL DE PRESTACIONES ASISTENCIALES**

(Sanc. 11/12/84; promul. 16/9/85. B.O. 1/10/85)

Art. 1.- Establécese un régimen especial de prestaciones asistenciales destinados a posibilitar la externación de enfermos mentales internados en establecimientos psiquiátricos provinciales cuando la misma se vea impedida por falta de pariente en condiciones de recibirlo o por carencias económicas del núcleo familiar para admitirlos en su seno.

Art. 2.- Las prestaciones a que se refiere la presente Ley serán otorgadas por la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires a propuesta de la Curaduría Oficial de Alienados y previa conformidad del señor Procurador General.

Art. 3.- Los Directores de los establecimientos confeccionarán listas de enfermos cuya externación se vea impedida por las causas mencionadas en el artículo 1º, con indicación del magistrado que ordenó la internación y demás antecedentes necesarios para la tramitación de la prestación. Dichas listas serán enviadas a la Curaduría Oficial de Alienados a fin de que considere las situaciones en las que la concesión del beneficio sea viable. Asimismo, deberán proporcionar tal información los señores magistrados de los Fueros Civil y Penal

a cuya disposición se encuentren enfermos mentales en las condiciones aludidas, como así también los representantes de los ministerios públicos. Podrán también peticionar su concesión, los familiares del enfermo y cualquier allegado a él, mediante su presentación ante la Curaduría Oficial de Alienados.

Art. 4.- A los efectos de la acreditación de los requisitos necesarios para el otorgamiento del beneficio, la Curaduría Oficial de Alienados formará un expediente el que una vez concluido será elevado al señor Procurador General, y en el que deberán obrar los siguientes elementos:

a) Copia del informe médico aconsejando el alta y de la resolución de las autoridades del establecimiento psiquiátrico concediéndola.

b) Informes practicados por Asistentes Sociales de la Curaduría Oficial en los que deberán asentarse los datos del paciente, antecedentes psiquiátricos, composición e ingresos del núcleo familiar, carencia de recursos por parte del enfermo y demás circunstancias que demuestren la necesidad de contar con el beneficio.

c) En su caso, manifestación de voluntad debidamente documentada del responsable del núcleo familiar de aco-

LEY 12.061

Ley del Ministerio Público.

Sanción: 11 diciembre 1997.
Promulgación: 19 diciembre 1997 (*).
Publicación: B. O. 8 y 9/1/98.

Citas legales: ley 11.922: LVII-B, 2368; ley 11.868: LVI-E, 6695,
Constitución Provincial: LIV-D, 5120.

SECCION PRIMERA — De las disposiciones generales

Art. 1º — Función. El Ministerio Público es el cuerpo de fiscales, defensores oficiales y asesores de incapaces que, encabezado por el procurador general, actúa con legitimación plena en defensa de los intereses de la sociedad y en resguardo de la vigencia equilibrada de los valores jurídicos consagrados en las disposiciones constitucionales y legales.

(*) DECRETO 4515

Veto parcial de la ley 12.061.

Fecha: 19 diciembre 1997.
Publicación: B. O. 8 y 9/1/98.

Citas legales: Constitución Provincial: LIV-D, 5120; ley 12.061: ver supra.

Visto el expte. 2200-5958/97, por el que tramita la promulgación de un proyecto de ley sancionado por la H. Legislatura, con fecha 11 de diciembre del corriente año, por medio del cual se establece los órganos del Ministerio Público y se determinan sus deberes, facultades y funciones, conforme lo previsto en el art. 189 de la Constitución de la Provincia, y

Considerando: Que la iniciativa en cuestión reconoce como antecedente el Mensaje 980 que fuera remitido por este Poder Ejecutivo oportunamente para su tratamiento parlamentario;

Que la propuesta legislativa en análisis garantiza la conformación de un Ministerio Público que, en tanto parte integrante del Poder Judicial, tendrá plena autonomía orgánica y administrativa;

Que no obstante ello, respecto al segundo párrafo del art. 1º, es dable destacar que las referencias realizadas a los intereses colectivos o difusos incursionan en materia sumamente ardua, en la que debe necesariamente atenderse y compatibilizarse normas constitucionales y competencias y facultades asignadas a diversos funcionarios específicos, tales como los jueces

En tal carácter, tutela el interés público y las garantías de los habitantes, requiriendo la justa aplicación de la ley y del derecho, sea en lo concerniente a intereses colectivos, difusos o individuales, debiendo velar por la limitación de su ejercicio abusivo o distorsional.

Art. 2º — Principios. El Ministerio Público es parte integrante del Poder Judicial y goza de la autonomía e independencia que le otorga la Constitución para el debido cumplimiento de su función requirente.

Su organización es jerárquica, y está regida por los principios de: Unidad, indivisibilidad, flexibilidad y descentralización.

Art. 3º — Defensa. El servicio de la defensa oficial se prestará por los defensores oficiales. Como colaboradores de éstos podrán incorporarse a las defensorías abogados de la matrícula con las condiciones y responsabilidades que establezca la reglamentación.

o tribunales en lo contencioso administrativo y el Defensor del Pueblo.

Que ante dicha problemática, deviene preferible permitir que tales cuestiones se dilucidan a través del ejercicio de las facultades que conciernen en la materia a los diversos funcionarios, sin que para ello sea menester establecer parámetros o regulaciones expresas que generalmente constituyen un obstáculo para la adecuada protección y vigencia de los derechos que se pretenden tutelar.

Que a tenor de lo expresado, deviene necesario observar parcialmente la propuesta en estudio, haciendo uso de las prerrogativas colegislativas asignadas a este Poder del Estado, por los arts. 108 y 144, inc. 2 de la Constitución Provincial.

Por ello, el gobernador de la provincia de Buenos Aires, decreta:

Art. 1º — Obsérvese el segundo párrafo del art. 1º del proyecto de ley sancionado por la H. Legislatura, en fecha 11 de diciembre del corriente año, al que hace referencia al Visto del presente.

Art. 2º — Promúlgase el texto aprobado, con excepción de la observación dispuesta en el artículo precedente.

Art. 3º — Comuníquese a la H. Legislatura.

Art. 4º — Este decreto será refrendado por el señor ministro secretario en el Departamento de Gobierno y Justicia.

Art. 5º — Comuníquese, etc. — Duhalde. — Díaz Bancalari.

Art. 4º — Equiparación y estabilidad. Los miembros del Ministerio Público tienen los mismos derechos e inmundidades que los jueces.

Conservarán sus cargos mientras dure su buena conducta y solamente podrán ser suspendidos o removidos, conforme a los procedimientos de juicio político o enjuiciamiento previstos en los arts. 73, inc. 2 y 182 de la Constitución de la Provincia en los casos respectivos.

Art. 5º — Colaboración. Los poderes públicos de la Provincia y las personas de existencia ideal o física, están obligados a prestar al Ministerio Público la colaboración que éste requiera en cumplimiento de sus funciones; en caso de demora podrá requerir al juez o tribunal la aplicación de astringencias y otras medidas de coerción que las normas prevean.

Art. 6º — Visitas. Los miembros del Ministerio Público, en el ejercicio de su legitimación, efectuarán las visitas pertinentes a establecimientos carcelarios, lugares de internación y comisarías.

Art. 7º — Recursos. Además de los recursos previstos en el presupuesto general del Poder Judicial, el Ministerio Público tendrá asignada una partida especial para atender los gastos que demanden el equipamiento de los órganos, capacitación de sus miembros, el sostenimiento de programas de asistencia y protección a la víctima, testigos e incapaces y el debido cumplimiento de sus funciones.

Asimismo dispondrá de una cuenta especial formada con los honorarios y costas regulados en su favor y las multas impuestas en los procesos penales.

Art. 8º — Ejecución de costas. Cuando un miembro del Ministerio Público patrocine o represente un interés particular o resulte vencedor en el ejercicio de su legitimación, el condenado en costas o el titular de dicho interés, según el caso, estará obligado a abonar los honorarios respectivos conforme a la ley de arancel vigente.

Si el obligado careciera de recursos solamente será responsable por los honorarios devengados en caso de mejorar de fortuna, garantizándose su asistencia jurídica gratuita.

Los créditos por honorarios podrán ser ejecutados por cualquier miembro del Ministerio Público, con autorización suficiente si no fuese titular.

SECCION SEGUNDA — De la organización

TITULO PRIMERO — De los miembros

Art. 9º — Miembros. Son miembros del Ministerio Público:

1. El procurador general de la Suprema Corte de Justicia.

2. El subprocurador general de la Suprema Corte de Justicia.

3. El fiscal del Tribunal de Casación y el defensor del Tribunal de Casación;

4. Los fiscales de Cámaras y los defensores generales departamentales.

5. Los adjuntos del fiscal y defensor del Tribunal de Casación y de los fiscales de cámaras y defensores generales departamentales.

6. Los agentes fiscales, los defensores oficiales y los asesores de incapaces.

7. Los adjuntos de los agentes fiscales, de los defensores oficiales y de los asesores de incapaces.

Art. 10. — Para ser fiscal o defensor del Tribunal de Casación deberán reunirse los requisitos contemplados en el art. 177 de la Constitución de la provincia de Buenos Aires para ser juez de la Suprema Corte.

Para ser fiscal o defensor general departamental, se requieren seis años de antigüedad en el ejercicio de la profesión y las mismas condiciones necesarias para ser juez de Cámara.

Para ser agente fiscal, defensor oficial, asesor de incapaces o adjunto, se requieren tres años en el ejercicio de la profesión y las mismas condiciones necesarias para ser juez de primera instancia.

Art. 11. — El procurador y subprocurador general deberán prestar juramento ante la Suprema Corte de Justicia.

El fiscal y defensor del Tribunal de Casación, los fiscales de cámaras y defensores generales departamentales, también deberán prestar juramento ante la Suprema Corte de Justicia la que podrá delegar la realización del acto en el procurador general. Los adjuntos del fiscal y defensor del Tribunal de Casación lo harán ante sus respectivos titulares.

Los restantes miembros del Ministerio Público deberán prestar juramento ante el fiscal de Cámaras y defensor general departamental.

CAPITULO I — Procurador y subprocurador general

Art. 12. — El procurador general de la Suprema Corte de Justicia es responsable del adecuado funcionamiento del Ministerio Público, en cuyo ámbito ejerce funciones de superintendencia.

Art. 13. — Corresponde al procurador general de la Suprema Corte de Justicia:

1. Fijar las políticas generales del Ministerio Público y controlar su cumplimiento, pudiendo dictar instrucciones generales a sus efectos.

2. Asignar funciones de fiscales departamentales adjuntos a los agentes fiscales que a tal efecto proponga cada fiscal de Cámaras en su departamento judicial.

3. Recibir denuncias y promover investigaciones.

4. Evacuar consultas de los miembros del Ministerio Público.

5. Promover la acción de remoción contra el juez o integrante del Ministerio Público que haya incurrido en hechos o conductas que den lugar a su enjuiciamiento, en caso de hallar fundamento suficiente.

6. Controlar el estado de despacho y el desenvolvimiento de las tareas de juzgados y tribunales de cualquier fuero. A tal efecto podrá efectuar verificaciones y requerir pronto despacho en cualquier asunto, por sí o por intermedio de los demás miembros del Ministerio Público deduciendo con facultades amplias y sin limitación los recursos y quejas tendientes a obtener una rápida administración de justicia, cuando ha vencido el término legal para dictar sentencia, resolución o auto, o se produzcan dilaciones indebidas reiteradas.

De oficio, por denuncia de interesado, deducirá la acción contra el juez negligente ante quien corresponda.

7. Intervenir en todos las causas que lleguen a la Suprema Corte de Justicia para las que se encuentre legitimado.

8. Sostener los recursos interpuestos por el Ministerio Público Fiscal o desistir de ellos mediante dictamen fundado, y recurrir y actuar ante los tribunales superiores cuando lo estime pertinente.

9. Vigilar el cumplimiento del deber de reserva.

10. Presidir y convocar los consejos de fiscales, defensores y asesores, cuando lo estime necesario y dictar sus reglamentos.

11. Dictar reglamentos y resoluciones que hagan al funcionamiento de los órganos que integran el Ministerio Público.

12. Proponer a los funcionarios auxiliares y empleados de la Procuración, y sostener las propuestas de los demás titulares de las dependencias del Ministerio Público, para su nombramiento por la Suprema Corte de Justicia.

13. Administrar los recursos humanos y materiales del Ministerio Público conforme las reglas generales dictadas para el Poder Judicial.

14. Participar en el proyecto del presupuesto anual del Poder Judicial a los fines previstos por el art. 8º, y en las modificaciones que se estimaren necesarias, y administrar y disponer los fondos de la cuenta especial del Ministerio Público, distribuyendo en forma equitativa la partida asignada.

15. Coordinar con la Suprema Corte de Justicia las cuestiones que interesen conjuntamente al Tribunal y al Ministerio Público y dictaminar en todas las que deba resolver dicho Tribunal en materia de superintendencia.

16. Informar a la Suprema Corte de Justicia las cuestiones que se relacionen con el Ministerio Público, a fin de dar cumplimiento a lo estatuido en el art. 165 de la Constitución de la Provincia.

17. Organizar y propiciar actividades académicas tendientes a una mayor capacitación y especialización de los miembros del Ministerio Público.

18. Dirigir la Curaduría Oficial de Alienados y las oficinas judiciales instaladas en las unidades carcelarias.

19. Dirigir la Policía Judicial y la Policía en función judicial.

20. Delegar sus facultades en los órganos inferiores del Ministerio Público, cuando resultare pertinente.

21. Requerir a la Suprema Corte de Justicia la imposición de sanciones disciplinarias expulsivas e imponer las correctivas con comunicación a aquélla, respecto a los integrantes del Ministerio Público.

22. Celebrar convenios con entidades públicas y privadas para una mejor prestación del servicio del Ministerio Público.

23. Publicar anualmente una memoria de las labores realizadas.

24. Informar objetivamente a los medios de comunicación social sobre los principales asuntos o investigaciones, absteniéndose de vulnerar el principio de inocencia, el derecho a la intimidad, la dignidad de las personas y la reserva de las actuaciones judiciales.

25. Toda otra función que le señale la ley o sea indispensable para el cumplimiento de las facultades y deberes del cargo.

26. Dictar el reglamento de convocatoria y funcionamiento de los consejos de fiscales y defensores.

27. Participar en las deliberaciones del Consejo de la Magistratura, a fin de informar sobre los antecedentes de los postulantes, en los términos del art. 21 de la ley 11.868.

Art. 14. — Corresponde al subprocurador general:

1. Reemplazar al procurador general en caso de vacancia, ausencia temporal o impedimento legal, hasta el cese de dichas causales.

2. Ejercer las funciones del procurador general que éste le encomiende.

CAPITULO II — Fiscales

Art. 15. — Corresponde al fiscal del Tribunal de Casación:

1. Actuar en representación del Ministerio Público Fiscal ante el Tribunal de Casación, en el trámite de los recursos que establece la ley e interponer los que correspondan, inclusive ante tribunales superiores.

2. Dictar instrucciones generales relacionadas con su cometido específico y con la organización y funcionamiento de la dependencia a su cargo.

3. Controlar el cumplimiento de los plazos para la conclusión de las causas judiciales en las que tenga intervención, requerir pronto despacho y deducir recurso de queja por retardo de justicia.

4. Ejercer la potestad disciplinaria correctiva interna, según la reglamentación que dicte el procurador general.

Art. 16. — Corresponde al fiscal de Cámaras:

1. Ejercer la superintendencia del Ministerio Público Fiscal Departamental y de la Asesoría de Incapaces del departamento judicial, según delegación del procurador general.

2. Proponer al procurador general los agentes fiscales de su departamento judicial, a quienes aquél asignará funciones de fiscales departamentales adjuntos.

3. Organizar el funcionamiento del Ministerio Público Fiscal Departamental y proponer al procurador general los funcionarios auxiliares y empleados necesarios para desarrollar su tarea.

4. Coordinar y dirigir la labor de sus adjuntos, agentes fiscales, agentes fiscales adjuntos, funcionarios auxiliares, empleados, la policía judicial y la policía en función judicial, pudiendo a tal efecto organizar la asignación de causas, mediante métodos equitativos de distribución, establecer guardias temporales y zonales, impartir instrucciones generales, y convocarlos periódicamente a fin de elaborar líneas de acción que tiendan al mejoramiento de cada área.

5. Designar a uno o más integrantes del Ministerio Público Fiscal para que actúen en un asunto determinado o en varios de ellos, con o sin desafectación de su tarea habitual, reemplazarlos entre sí, formar equipos que trabajen conjuntamente o asumir directamente la conducción de un caso.

6. Continuar ante las respectivas cámaras la intervención de las agentes fiscales.

7. Coordinar todo lo atinente a la asistencia a la víctima.

8. Dictaminar en las cuestiones que corresponda resolver a la Cámara con superintendencia delegada

o no, y coordinar con ésta las cuestiones que interesen a los locales y edificios ocupados por el Ministerio Público.

9. Controlar el cumplimiento de los plazos para la conclusión de las causas judiciales, requerir pronto despacho y deducir recurso de queja por retardo de justicia ante los jueces o tribunales de cualquier fuero siempre que sean de igual grado o inferior, por sí o por intermedio de los demás miembros del Ministerio Público. Reemplazar a solicitud del juez de Garantías, al agente fiscal que se hubiese excedido en el plazo de tramitación de la etapa penal preparatoria.

10. Elevar periódicamente a la Procuración General un informe estadístico de la labor del Ministerio Público Fiscal y de las asesorías de incapaces del departamento judicial.

11. Poner en conocimiento de la autoridad competente toda acción u omisión irregular que llegue a su conocimiento y solicitar a su respecto las medidas que considere adecuadas.

12. Ejercer la potestad disciplinaria correctiva interna y sobre los órganos del Ministerio Fiscal y de Menores e Incapaces del departamento según la reglamentación que dicte el procurador general.

Art. 17. — Corresponde al agente fiscal:

1. Promover y ejercer la acción pública penal e interponer los recursos de ley contra las resoluciones y sentencias de los juzgados y tribunales ante los que actúe, cuando lo estime pertinente.

2. Recibir denuncias, practicar la investigación penal preparatoria, intervenir en el juicio, y dirigir a la Policía Judicial y a la Policía en función judicial.

3. Impartir instrucciones generales y particulares.

4. En materia civil, comercial, laboral y de justicia de paz, dictaminar en aquellos supuestos previstos por las leyes, cuando se manifestare afectación del interés público con gravedad institucional, o requerir medidas en defensa del orden público, la legalidad y los intereses de la sociedad.

5. Controlar el cumplimiento de los plazos para la conclusión de las causas judiciales, requerir pronto despacho por retardo de justicia ante los jueces o tribunales de cualquier fuero.

6. Informar por escrito a su superior sobre los asuntos que, por su importancia, trascendencia o complejidad, requieran un tratamiento especial, indicando concretamente las dificultades o las diligencias necesarias para superarlas.

7. Hacer saber al fiscal de Cámaras o a los jueces según corresponda, cualquier irregularidad que advierta en el desempeño de sus funciones.

8. Ejercer la potestad disciplinaria correctiva interna según reglamentación que dicte el procurador general.

9. Asistir diariamente a su despacho.

CAPITULO III — Defensores oficiales

Art. 18. — Corresponde al defensor del Tribunal de Casación:

1. Organizar el funcionamiento de la dependencia a su cargo y proponer al procurador general los funcionarios auxiliares y empleados necesarios para desarrollar su labor.

2. Continuar la defensa oficial ante el Tribunal de Casación y demás tribunales superiores, actuando e interponiendo los recursos que correspondan.

3. Dictar instrucciones generales relacionadas con su cometido específico.

4. Ejercer la potestad disciplinaria correctiva interna, según la reglamentación que dicte el procurador general.

Art. 19. — Corresponde al defensor general departamental:

1. Ejercer la superintendencia del Ministerio Público de la Defensa Oficial, según delegación del procurador general.

2. Ejecutar la política general del servicio de Defensa Oficial para su departamento, realizando todas las acciones conducentes para una eficaz prestación del mismo y la protección integral del derecho de defensa.

3. Ejercer la dirección funcional y técnica de la Defensa Oficial.

4. Organizar el funcionamiento del Ministerio de la Defensa Oficial y proponer al procurador general los funcionarios auxiliares y empleados necesarios para desarrollar su tarea.

5. Coordinar y dirigir la labor de los defensores oficiales, defensores oficiales adjuntos, funcionarios auxiliares y empleados, pudiendo a tal efecto organizar la asignación de causas, mediante métodos equitativos de distribución; establecer guardias temporales y zonales y convocarlos periódicamente a fin de elaborar líneas de acción que tiendan al mejoramiento de cada área.

6. Designar a uno o más integrantes del Ministerio de la Defensa Oficial para que actúen en un asunto determinado o en varios de ellos, con o sin desafectación de su tarea habitual, reemplazarlos entre sí, formar equi-

pos que trabajen conjuntamente o abocarlos a un caso específico, procurando respetar el principio de unidad de la defensa.

7. Elevar periódicamente al procurador general un informe estadístico de la labor de la defensa pública.

8. Dictaminar en las cuestiones que corresponda resolver a la Cámara con superintendencia delegada o no, y coordinar con ésta las cuestiones que interesen a los locales y edificios ocupados por el Ministerio Público de la Defensa.

9. Solicitar al fiscal de Cámaras la colaboración de la Policía Judicial o la Policía en función judicial.

10. Supervisar el desempeño de los integrantes de la defensa pública de conformidad a las leyes y reglamentos vigentes.

11. Ejercer la potestad disciplinaria correctiva interna, y sobre los órganos de la Defensa Oficial del Departamento, según la reglamentación que dicte la Procuración General.

Art. 20. — La función del defensor general departamental será ejercida en cada departamento judicial por un defensor oficial elegido por el procurador general de la Suprema Corte hasta tanto se provea definitivamente el cargo.

Art. 21. — Corresponde al defensor oficial:

1. Asesorar, representar y defender gratuitamente a las personas que carezcan de recursos suficientes para hacer valer sus derechos en juicio. Estará a su cargo la gestión necesaria para obtener las cartas de pobreza y de poder en la forma prescripta legalmente.

2. En los fueros criminal, correccional y de faltas, intervenir en cualquier estado del proceso en defensa del imputado que carezca de defensor particular, según lo prescripto legalmente. Representar a las personas ausentes citadas a juicio.

3. Impartir instrucciones generales y particulares.

4. Intentar acuerdos en su despacho cuando lo estime pertinente, a cuyo fin están facultados para citar a las partes, celebrar acuerdos judiciales o extrajudiciales tramitar homologaciones, resguardando el derecho de defensa.

5. Concurrir diariamente a su despacho.

Art. 22. — Se garantizará la comunicación reservada con los asistidos o representados, evitando conflictos de interés y violación del secreto profesional.

Tomará en consideración la versión de los hechos de su defendido, debiendo buscar la solución del caso

que resulte técnicamente más beneficiosa para su asistido o representado.

No podrá obligar al asistido a la elección de alternativas o procedimientos que deban depender de un acto libre de voluntad de éste.

En el caso de la defensa penal se controlará la investigación penal preparatoria debiendo mantenerse siempre informado. Investigará de manera independiente, recolectando elementos de convicción para la defensa.

Los defensores públicos deberán acatar las normas reglamentarias del servicio de defensa pública y sus normas ético profesionales, pero la decisión estratégica del caso será suya.

CAPITULO IV — Asesores de incapaces

Art. 23. — Corresponde al asesor de incapaces:

1. Intervenir en todo asunto judicial o extrajudicial que interese a la persona o bienes de los incapaces, cuando las leyes lo dispongan, so pena de nulidad de todo acto o proceso que tuviere lugar sin su participación, sin perjuicio de la responsabilidad de quienes —por acción u omisión— la hubieren impedido.

2. Tomar contacto inmediato y directo con los incapaces que representen judicialmente, y con aquellos que requieran su asistencia, aunque no exista causa judicial en trámite.

Asistir al incapaz en toda audiencia ante los jueces de la causa, cuanto de cualquier otro magistrado que requiera su comparendo.

3. Peticionar en nombre de ellos, por propia iniciativa, cuando carezcan de representantes o existan entre éstos y los incapaces conflicto personal u oposición de intereses o resulte necesario para impedir la frustración de los derechos a la vida, salud, identidad, y de ser oídos por el juez de la causa.

4. Concurrir —en su caso— al ejercicio del Patronato de Menores, para atender la salud, seguridad y educación del menor, proveyendo a su tutela.

5. Tomar contacto con la comunidad a través de las instituciones vinculadas con la protección y asistencia de los incapaces a fin de coordinar acciones conducentes a tales fines.

6. Vigilar a la situación de los incapaces alojados por cualquier causa en lugares de detención o establecimientos sanitarios, velando por el respeto de los derechos y garantías formulando las denuncias y requerimientos pertinentes; y promover su externación cuando corresponda.

Quienes dificulten, obstruyan o impidan el ejercicio de estas atribuciones, incurrirán en falta, sin perjuicio de la responsabilidad penal que pudiera corresponderles por ello.

CAPITULO V — Adjuntos

Art. 24. — Corresponde a los adjuntos:

1. Cumplir las funciones que le sean encomendadas con las mismas facultades que el titular, a excepción de emitir instrucciones generales.

2. Reemplazar al respectivo titular en caso de vacancia, ausencia temporal o impedimento legal, hasta el cese de dichas causales.

TITULO SEGUNDO — De los funcionarios letrados auxiliares

Art. 25. — Los funcionarios letrados auxiliares del Ministerio Público podrán actuar procesalmente como abogados bajo la dirección e instrucciones de los titulares y adjuntos.

Pueden intervenir en representación de aquéllos en audiencias y actos de trámite en general, y en cualquier tarea inherente a su ministerio, suscribiendo por sí actas y escritos en causas judiciales de cualquier fuero, o en actuaciones extrajudiciales, siempre que ello no importe disposición de la acción pública o comprometa la legitimación del Ministerio Público.

En particular no podrán por sí promover la acción o desistir de ella, ni de los recursos interpuestos. En materia penal, no podrán tomar declaración al imputado, requerir la elevación de la causa a juicio o decidir no hacerlo, prestar conformidad en juicio abreviado, ni conducir el debate.

SECCION TERCERA — De las normas operativas

CAPITULO I — Instrucciones

Art. 26. — Los miembros del Ministerio Público podrán impartir de acuerdo a sus atribuciones las instrucciones necesarias para el cumplimiento adecuado de sus funciones.

Art. 27. — Las instrucciones generales del Ministerio Público Fiscal se deben adecuar a las políticas de persecución penal establecidas, con el propósito de lograr una mayor eficacia en el ejercicio de la función; pudiendo orientarse a la categoría de las cuestiones en litigio, aplicación de diversos institutos de la ley de fondo y ritual, y formas de simplificación y abreviación procesal.

Art. 28. — Las instrucciones particulares o específicas del Ministerio Público Fiscal serán impartidas, por

aquellos que esta ley autoriza conforme los presupuestos establecidos para las instrucciones generales y estarán orientadas a un caso determinado. Las mismas deberán estar dirigidas a la promoción y prosecución de la acción o investigación del objeto litigioso, sin perjuicio de las excepciones al principio de legalidad habilitadas por la ley de fondo.

Art. 29. — Las instrucciones generales del Ministerio de la Defensa podrán ser impartidas, por aquellos que esta ley autoriza con el propósito de lograr una mayor eficacia en el acceso a la justicia y una mejor organización del sistema de defensa y asistencia.

Art. 30. — Las instrucciones particulares o específicas del Ministerio de la Defensa serán impartidas por aquellos que esta ley autoriza conforme los presupuestos establecidos para las instrucciones generales y estarán orientadas a un caso determinado.

Art. 31. — Las instrucciones generales y particulares serán de cumplimiento obligatorio para los funcionarios a quienes estuvieran dirigidas.

Cuando se considerare que la instrucción es arbitraria o inconveniente, lo hará saber a quien emitió la instrucción mediante informe fundado. Si éste insiste en la legitimidad o conveniencia de la misma hará conocer la objeción a su superior, quien resolverá.

Cuando la actividad fuera impostergable deberá cumplirla, sin perjuicio del trámite de la objeción.

Si la actividad pudiere postergarse, se suspenderá su cumplimiento hasta que el superior resuelva.

Art. 32. — Las instrucciones generales serán impartidas únicamente en forma escrita, con carácter de públicas.

Las instrucciones particulares podrán ser emitidas en forma oral salvo requerimiento expreso de aquel a quien fuera dirigida.

CAPITULO II — Relaciones con la comunidad

Art. 33. — Los integrantes del Ministerio Público sólo podrán dar información judicial del ámbito de su competencia, cuando ello no afecte la privacidad o la seguridad de las personas, ni los asuntos públicos que requieran reserva, o la eficacia y el trámite de las investigaciones en curso.

La violación de la presente disposición habilitará la imposición de sanciones disciplinarias.

Art. 34. — El Ministerio Público se relacionará con las organizaciones y asociaciones públicas y privadas cuyo accionar se vincule con su función requerente.

A tal efecto cada una de las fiscalías y defensorías generales departamentales llevarán un registro de aque-

llas, pudiendo convocarlas a reuniones de coordinación e información, promoviendo el fortalecimiento del quehacer común a través de la intervención de equipos interdisciplinarios.

CAPITULO III — Asistencia a la víctima

Art. 35. — El Ministerio Público atenderá y asesorará a la víctima, garantizando sus derechos y facultades establecidos en el Código Procesal Penal, suministrándole la información que le posibilite ser asistida como tal por el Centro de Asistencia a la Víctima.

Art. 36. — Citación. Durante las primeras actuaciones, deberán llevarse a cabo entrevistas con las víctimas en el área de atención a las mismas de cada Fiscalía de Cámaras, con el objeto de recabar información respecto de sus presentaciones y de coordinar las relaciones que se establezcan con el fiscal a cargo del caso. Se les comunicará en forma periódica sobre los avances producidos durante el desarrollo del proceso y los resultados obtenidos.

Elas serán tratadas con el cuidado, respeto y consideración que merece quien ha sufrido una ofensa.

Art. 37. — Informes. En todos los casos en que se pretenda aplicar un principio de oportunidad, la suspensión condicional del proceso o un sobreseimiento, se arbitrarán los medios para informar al interesado.

Art. 38. — Formas de conciliación. El Ministerio Público propiciará y promoverá la utilización de todos los mecanismos de mediación y conciliación que permitan la solución pacífica de los conflictos.

Art. 39. — Asistencia integral. Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, el Ministerio Público asistirá a las víctimas en todos los aspectos vinculados a la ofensa sufrida. Para ello deberá:

1. Brindar asistencia y tratamiento inmediato e integral a la víctima procurando evaluar el daño psicológico y social sufrido.
2. Asesorar a los familiares para que puedan colaborar en su tratamiento y recuperación.
3. Orientarla y derivarla hacia centros especializados de atención.
4. Coordinar a las instituciones estatales o privadas, nacionales o extranjeras, que brinden asistencia a las víctimas.
5. Procurar la cooperación nacional e internacional para la realización de programas de atención a las víctimas.
6. Divulgar los derechos de las víctimas y desarrollar acciones tendientes a que los organismos estatales y la población tomen conciencia sobre su respeto.

7. Realizar investigaciones y estudios que permitan comprender la magnitud de los padecimientos de las víctimas.

Art. 40. — Protección a la víctima y protección a los testigos. El Ministerio Público Fiscal arbitrará los medios para proteger a quienes por colaborar con la administración de justicia corran peligro de sufrir algún daño.

SECCION CUARTA — Estructuras y funcionamiento

CAPITULO I — Procuración General

Art. 41. — Con el objeto de cumplir con sus atribuciones y disponer la eficaz ejecución de las políticas a su cargo, la Procuración General se halla integrada, al menos, con las siguientes áreas funcionales:

1. De superintendencia.
2. De asuntos jurisdiccionales.
3. De política criminal, coordinación fiscal e instrucción penal.
4. Social.

Dichas áreas se desenvuelven conforme la reglamentación específica que al respecto dicte el procurador general.

Art. 42. — Superintendencia. Tiene a su cargo la organización administrativa y funcional interna de la procuración general, su representación por delegación del procurador general ante los medios de prensa y la comunidad, el contralor de superintendencia de todos los organismos del Ministerio Público y las políticas de capacitación que establezca el procurador general. Abarca, al menos, los siguientes departamentos:

1. Superintendencia general y asuntos administrativos.
2. Personal.
3. Administración y presupuesto.
4. Control calificado.
5. Estadísticas e informática.
6. Oficina de prensa y relaciones con la comunidad.
7. Capacitación.

Art. 43. — Asuntos jurisdiccionales. Tiene a su cargo el informe de actuaciones y relación de proyectos vin-

culados con causas de índole jurisdiccional en cuya materia corresponda la intervención de la Procuración General.

Art. 44. — Política criminal, coordinación fiscal e instrucción penal. Tiene a su cargo la elaboración de proyectos en materia de política criminal y de Ministerio Público, su seguimiento y relevamiento. Es el área a través de la cual se canalizan las denuncias que se formulan ante la Procuración General, como también la encargada de ejecutar las directivas y políticas generales que en materia de Policía Judicial y Policía en función judicial, imparta el procurador general. Comprende, al menos, los siguientes departamentos:

1. Política criminal.
2. Coordinación fiscal y Policía en función judicial.
3. Oficina de denuncia.
4. Policía Judicial que comprende el gabinete pericial y el cuerpo de instructores.

Art. 45. — Area social. Comprende la actividad asistencial en materia de minoridad desarrollada en el marco de las atribuciones de la Procuración General, la representación de dementes jurídicos sujeta a las disposiciones legales vigentes, la actividad de mediación y de asistencia a la víctima. Abarca, al menos:

1. Curaduría Oficial de Alienados.
2. Sistema de sostén para menores tutelados.
3. Oficina de mediación.
4. Oficina de asistencia a la víctima.

Art. 46. — Sin perjuicio de las funciones abarcativas de cada área, es facultad del procurador general disponer su agrupamiento o división, como así también proponer las designaciones de los funcionarios a cargo de las mismas.

CAPITULO II — De la Fiscalía de Cámaras

Art. 47. — La Fiscalía de Cámaras deberá organizarse como una estructura única dirigida por un fiscal general, será flexible y dinámica, conforme a las necesidades de cada departamento judicial. Sus integrantes cumplirán, indistintamente, funciones en la investigación penal preparatoria y en el juicio.

Para el mejor y más adecuado cumplimiento del servicio, las diversas unidades que componen el Ministerio Público Fiscal podrán ser distribuidas conforme las particulares exigencias de la investigación penal, de modo tal que una o mas oficinas fiscales podrán ser asignadas a cumplir sus funciones en lugares distintos de aquellos en los que tuviere su asiento la sede departamental.

Art. 48. — Con el objeto de cumplir en forma eficiente con sus atribuciones, la Fiscalía de Cámaras estará conformada por:

1. Unidades funcionales de instrucción.
2. Un cuerpo de fiscales para juicios.
3. Un cuerpo de funcionarios letrados auxiliares.
4. Una Secretaría General.

Art. 49. — Las unidades funcionales de instrucción estarán formadas por un titular responsable, fiscales adjuntos y un funcionario auxiliar letrado. Contarán con una mesa de entradas y de atención al público.

Los integrantes de las unidades funcionales de instrucción, estarán encargados de practicar la investigación penal preparatoria, sin perjuicio de intervenir en los juicios, conforme a las reglas generales o especiales que se impartan.

Sus integrantes no podrán efectuar delegación alguna a empleados administrativos, en las causas en las que se haya sindicado a una persona como imputada.

Art. 50. — El cuerpo de fiscales para juicios estará integrado por agentes fiscales asignados por el fiscal de Cámaras.

Su función principal será la de actuar en los juicios promovidos por la Fiscalía de Cámaras, sin perjuicio de las tareas de investigación que se les pueda encomendar.

Contará con una mesa de entradas y de atención al público, y una planta de empleados para asistirlos en sus tareas.

Art. 51. — El cuerpo de funcionarios letrados auxiliares estará compuesto por secretarios y auxiliares letrados.

Serán destinados a colaborar con las unidades funcionales de instrucción en los períodos de guardia, y en las tareas que el fiscal de Cámaras les asigne.

Art. 52. — La Secretaría General estará a cargo del secretario de la Fiscalía de Cámaras, quien supervisará las siguientes áreas:

1. Mesa general de entradas. Será la encargada de registrar los partes policiales de iniciación de causas y las denuncias recibidas, asignándolas a la unidad funcional de instrucción de conformidad a las pautas establecidas por el fiscal de Cámaras. Procederá a efectuar los trámites para el archivo de los expedientes y legajos, y contestará los pedidos de informes respecto de éstos. Orientará al público en general.

La elaboración de estadísticas.

Confeccionará un registro de las personas privadas de libertad y de aquellas respecto de las cuales se hubiera dispuesto la suspensión del proceso a prueba.

2. Planta general de empleados. Podrá cumplir funciones de proyección de despachos en las causas en que no se haya individualizado al autor o los autores del hecho, conforme a las directivas emanadas de las unidades funcionales de instrucción que las deriven. Dará curso a las rogatorias o pedidos de informes de causas en trámite por ante la Fiscalía de Cámaras y realizará cualquier otra tarea administrativa que se les encomiende.

3. Denuncias. Recibirá las denuncias que se efectúen por ante la Fiscalía de Cámaras, en los casos en que las unidades funcionales de instrucción lo estimen pertinente y bajo sus directivas.

4. Asistencia social. A solicitud de los miembros de la Fiscalía de Cámaras, los integrantes de este área se encargarán del seguimiento de las reglas de conducta que se impongan en virtud de la aplicación de los diversos institutos penales o procesales u otras tareas de su incumbencia que le sean requeridas.

5. Área de atención a la víctima. Estará encargada de asesorar y orientar a las víctimas de un delito, de conformidad con lo establecido en el Código Procesal Penal.

6. Área de atención permanente. Habrá de preverse un área encargada de recibir denuncias o prevenciones policiales, todos los días durante las 24 horas.

7. Prensa. Coordinar las relaciones del Ministerio Público con los medios de comunicación social.

8. Custodia de efectos. Tendrá a su cargo la custodia de efectos.

Art. 53. — Las distintas áreas que actúan dentro de la estructura de la Fiscalía de Cámaras, podrán adecuarse en cada departamento judicial.

CAPITULO III — Reglas de actuación

Art. 54. — El agente fiscal desarrollará su tarea actuando con criterio objetivo, sin ocultar elementos de prueba favorables a la defensa.

Art. 55. — Durante la investigación penal preparatoria se atenderá al principio de economía procesal en la recolección de pruebas, pudiéndose prescindir de la instrumentación de aquellas que se consideren innecesarias para requerir la elevación a juicio.

Para la incorporación de la prueba y realización de diligencias no serán necesarias otras formalidades que las indispensables para garantizar la validez y entidad convictiva de los actos.

Art. 56. — La prueba que se reserve el agente fiscal en la investigación penal preparatoria, dará lugar a la formación de un legajo que se individualizará, registrará, foliará debidamente y será secreto hasta la audien-

cia de ofrecimiento de prueba para la realización de juicio. En él se reunirán todas las anotaciones relacionadas con la producción de diligencias por parte del Ministerio Público, evitando en todo cuanto sea posible la confección de actas.

Los interrogatorios de los testigos, peritos e intérpretes y demás actos susceptibles de ser reproducidos en la etapa de juicio deberán ser volcados en el legajo fiscal por simples anotaciones, en las que deberá consignarse, además de los datos personales del entrevistado, un resumen de sus manifestaciones.

Art. 57. — En el supuesto que el agente fiscal encargado de la investigación penal preparatoria no fuere el mismo que deba intervenir en el juicio, proporcionará el legajo al fiscal que fuera designado.

Art. 58. — Los legajos fiscales, en su oportunidad serán remitidos al archivo, debiendo procederse a su destrucción al cumplirse los plazos que a los mismos fines se establecen para la causa principal.

Art. 59. — Los fiscales encargados de la investigación penal preparatoria, podrán efectuar registros por medio de videos u otras técnicas de grabación de imágenes o sonido. La prueba así obtenida será inmediatamente resguardada, pudiendo ser en todo momento compulsada por la defensa, previa petición formal.

Asimismo, devolverá con prontitud los objetos incautados y los documentos originales que no tengan interés para la investigación, o promoverá su devolución por el juez, cuando correspondiere.

CAPITULO IV — Normas operativas para la instrucción

Art. 60. — Designación de fiscales. La designación de los fiscales que entenderán en los casos particulares que lleguen a conocimiento del Ministerio Público, se efectuará mediante sistemas ponderados de asignación teniendo en cuenta criterios de especificidad y cantidad de asuntos, a los fines de permitir una distribución equitativa del trabajo y una eficaz prestación del servicio.

No obstante el fiscal de Cámaras departamental, podrá asignar el caso directamente a un fiscal o unidad funcional, cuando así resulte conveniente por su naturaleza o complejidad, pudiendo asimismo conformar equipos especiales de investigación al efecto.

Art. 61. — Dirección de la actuación policial. Diligencias urgentes: En aquellos casos en los que la demora en proceder pudiere perjudicar gravemente el éxito de la investigación, el fiscal interviniente comisionará a un miembro de la Policía Judicial o de la Policía en función judicial para que se constituya en el lugar del hecho con el objeto de controlar el cumplimiento de las instrucciones impartidas a los preventores. En tales ca-

sos, los funcionarios policiales en función judicial deberán practicar las diligencias que aparecieren urgentes a los fines de preservar el objeto de la investigación. Para el registro de lugares o requisas de personas deberán requerir la autorización correspondiente al fiscal interviniente, quien a su vez la solicitará al juez de garantías.

Art. 62. — El imputado y la prueba. En casos de excepcionalidad y urgencia, y cuando no exista medio alternativo para constatar circunstancias importantes para el descubrimiento de la verdad, tales como alcoholemias, pericias toxicológicas u otras de similar entidad, el fiscal podrá autorizar mínimas intervenciones corporales en la persona del imputado. En su caso, deberán efectuarse por profesionales especialmente habilitados al efecto, y según las reglas y cuidados que establece el saber médico, siempre que las maniobras que se practiquen no afecten la salud, dignidad, integridad física o intimidad de las personas.

La intervención que se practique según lo dispuesto precedentemente, deberá llevarse a cabo con debido control de partes y/o con la presencia de persona de su confianza.

Art. 63. — Manejo de efectos. Cuando la prevención secuestre objetos o instrumentos relacionados con el delito, deberá requerir instrucciones al fiscal interviniente debiendo cumplir con las disposiciones del Código Procesal Penal.

El fiscal interviniente indicará a la policía si debe conservarlos, enviarlos de inmediato a la oficina de custodia de prueba, remitirlos a la sede del Ministerio Público o resguardarlos en un lugar especial.

Art. 64. — Escena del delito. En los delitos que configuren graves atentados al bien jurídico protegido, o los que señale en su caso el fiscal de guardia, el representante del Ministerio Público encargado se constituirá de inmediato en el lugar del hecho y tomará conocimiento directo, de cosas o personas, debiendo disponer la realización de las diligencias tendientes a encarar la investigación, de acuerdo a la verificación efectuada. Asimismo, adoptará las medidas necesarias para el adecuado resguardo del material probatorio que se pudiere recoger en el lugar.

En los casos previstos en el párrafo anterior o cuando el fiscal lo requiera, los miembros de la Policía Judicial deberán constituirse de inmediato en el lugar del hecho.

Art. 65. — Imputado privado de libertad. Reglas. Producida la detención o aprehensión de una persona a la que se le imputare la comisión de un delito, de sospecharse alguna irregularidad, el fiscal interviniente se constituirá en el lugar de alojamiento del mismo, donde controlará:

1. Las condiciones físicas del imputado, y de ser necesario dispondrá su asistencia.

2. Las condiciones del lugar de detención, disponiendo lo que corresponda cuando éstas no sean adecuadas.

3. El cumplimiento estricto de todos los derechos y garantías del imputado.

4. El registro en relación al día, hora y causa de la aprehensión o detención.

5. La confección de las primeras actuaciones labradas en relación al imputado detenido.

6. La existencia y veracidad del inventario de bienes secuestrados o entregados.

Si constata alguna anomalía, confeccionará un acta describiéndola de manera detallada, la que será elevada de inmediato al fiscal de Cámaras, quien adoptará las medidas que considere oportunas.

El fiscal tratará de evitar medidas de coerción personal, solicitando cuando fuere posible alternativas a la privación de libertad, conforme lo habiliten las normas procesales.

Art. 66. — Declaración del imputado. La declaración del imputado deberá recepcionarse en la sede de la Fiscalía, salvo que razones fundadas habiliten lo contrario. Ningún miembro de la policía podrá participar ni presenciar el acto a menos que estrictos motivos de seguridad requieran la presencia de un funcionario encargado de la custodia. El representante del Ministerio Público Fiscal deberá garantizar en todo caso que el imputado se entreviste con su defensor, antes del comienzo de su declaración.

La denegatoria a las preguntas sugeridas por la defensa deberá ser interpretada con un criterio restrictivo, limitándose únicamente a aquellas que aparezcan como sobreabundantes.

Podrá ampliarse la declaración del imputado cuando éste expresamente lo solicite o cuando se tomare conocimiento de la imputación de un hecho nuevo o diverso.

Art. 67. — Relaciones con el defensor. El fiscal desarrollará su tarea actuando con objetividad debiendo informar de todo aquello que sirva para la defensa, con excepción de los supuestos en que el Código Procesal autoriza el secreto de las actuaciones. A fin de propiciar fórmulas conciliatorias, la aplicación al caso del procedimiento abreviado o la suspensión del juicio a prueba, el fiscal interviniente deberá promover entrevista con la defensa a los fines de consensuar criterios de actuación.

CAPITULO V — Normas operativas para el juicio

Art. 68. — Participación en el juicio. El representante del Ministerio Público Fiscal que actuare en el deba-

te, velará por la eficaz realización del juicio oral sin distorsiones de los principios de publicidad, inmediatez, celeridad y continuidad. Asimismo, controlará que la introducción por lectura de actas de instrucción lo fuere en los términos y límites que la oralidad habilite.

Art. 69. — Indicaciones para el trámite abreviado. A fin de requerir el trámite de juicio abreviado, en cualquier etapa del proceso, desde la aceptación del cargo del defensor designado, el fiscal podrá entrevistarse en audiencia con el imputado y su defensor por su propia iniciativa o a requerimiento de éstos de lo que se dejará simple constancia.

En la solicitud, el fiscal deberá considerar las probanzas recogidas durante la investigación penal preparatoria, no siendo necesaria la confesión del imputado.

Art. 70. — Recursos. El mismo fiscal encargado de la investigación o el que participó en el juicio interpondrá también en el trámite de los recursos. Sin embargo, el fiscal no estará obligado a impugnar la decisión del juez o tribunal.

En el trámite del recurso de casación interpondrá el fiscal actuante por ante ese tribunal, sin perjuicio de la asistencia y colaboración del fiscal encargado de la investigación o el que participó en el juicio.

Art. 71. — Reglas de ejecución. La participación del Ministerio Público Fiscal en la ejecución de la pena y el control penitenciario serán llevadas a cabo por el agente fiscal que al efecto designe el fiscal de Cámaras departamental. Deberá intervenir en todas aquellas incidencias que se susciten durante la ejecución de la pena.

CAPITULO VI — De la Defensoría General Departamental

Art. 72. — La Defensoría General Departamental deberá organizarse como una estructura única dirigida por un defensor general.

Para un mejor y más adecuado cumplimiento del servicio, las diversas unidades que componen el Ministerio Público de la Defensa, podrán ser distribuidas conforme las particulares exigencias del caso, de modo que una o más dependencias podrán ser asignadas en lugares distintos de aquellos en los que tuviere su asiento la sede departamental.

Art. 73. — Con el objeto de cumplir en forma eficiente con sus atribuciones, la Defensoría General Departamental, estará conformada por:

1. Unidades funcionales de defensa.
2. Un cuerpo de funcionarios letrados auxiliares.
3. Una Secretaría General.

Art. 74. — Las unidades funcionales de defensa estarán formadas por un titular responsable y los defensores adjuntos que la ley determine.

Ejercerán su cometido conforme a las facultades y los deberes atribuidos al defensor oficial, y las instrucciones generales y especiales que se impartan.

Art. 75. — El cuerpo de funcionarios letrados auxiliares estará compuesto por secretarios y auxiliares letrados.

Serán destinados a colaborar con las unidades funcionales de defensa en los períodos de guardia, y en las tareas que el defensor general les asigne.

Art. 76. — La Secretaría General estará a cargo del secretario de la Defensoría General Departamental, quien supervisará las siguientes áreas:

1. Mesa general de entradas. Será la encargada de registrar los casos, asignándolos a la unidad funcional de defensa de conformidad a las pautas establecidas por el defensor general. Orientará a los asistidos en especial y al público en general.

2. Planta general de empleados. Cumplirá funciones de asistencia a los integrantes de las unidades funcionales y realizará cualquier tarea administrativa que se le encomiende.

Art. 77. — Coordinación. Cada Defensoría General Departamental tendrá un área de coordinación, encargada de todos los aspectos relativos al funcionamiento eficaz del servicio, tales como la planificación y control de los recursos, la administración de los archivos del personal profesional y de apoyo al desarrollo de la gestión.

Para la asignación y distribución de casos y carga de trabajo, de conformidad a los criterios que establezca el defensor general, el área de coordinación deberá:

1. Recibir los partes policiales de iniciación en causas con detenidos o imputados, atender a los denunciados y asignar al defensor que atenderá el caso.

2. Registrar la fecha y hora de comunicación del parte policial, la persona imputada o cualquier otra circunstancia que sirva para individualizar el caso.

3. Cumplir las otras funciones que establezca el defensor general departamental por medio de una instrucción general, con el fin de asegurar la correcta y ágil asignación de casos y la distribución equitativa del trabajo.

Art. 78. — Peritos y asesoramiento técnico. El Defensor General Departamental podrá proponer la adscripción de peritos de distintas instituciones a los fines de una mejor prestación del servicio.

Art. 79. — Adscripción de investigadores. El defensor general departamental podrá solicitar la adscripción

de personal especializado de la Policía Judicial a fin de colaborar con las tareas de la defensa, en casos que así lo justifiquen.

Art. 80. — Las distintas áreas que actúan dentro de la estructura general departamental, podrán adecuarse en cada departamento judicial.

SECCION QUINTA — De los órganos auxiliares

CAPITULO I — Consejo de Fiscales

Art. 81. — El Consejo de Fiscales estará integrado por:

1. El procurador general de la Suprema Corte de Justicia.
2. El fiscal del Tribunal de Casación.
3. Los fiscales de Cámaras Departamentales.

Art. 82. — Corresponde al Consejo de Fiscales:

1. Proponer al procurador general políticas generales de persecución penal.
2. Asesorar al procurador general en cuantas materias éste le someta.

3. Recomendar al procurador general las reformas convenientes al servicio y al ejercicio de la función fiscal.

CAPITULO II — Consejo de Defensores

Art. 83. — El Consejo de Defensores, estará integrado por:

1. El procurador general de la Suprema Corte de Justicia
2. El defensor del Tribunal de Casación.
3. Los defensores generales departamentales.
4. Un representante del Colegio de Abogados de la Provincia.

Art. 84. — Corresponde al Consejo de Defensores:

1. Proponer las directrices generales para la actuación de todos los integrantes del servicio de defensa pública, de modo de garantizar la efectiva vigencia del derecho de defensa.

2. Asesorar al procurador general en cuantas materias éste le someta.

3. Establecer criterios para elaborar estadísticas y proyectos de reforma.

CAPITULO III — Consejo de Asesores

Art. 85. — El Consejo de Asesores de Incapaces estará integrado por los titulares de los órganos que componen esta rama del Ministerio Público con actuación en todos los fueros, y podrá funcionar en pleno o por departamentos judiciales o agrupamientos de algunos de estos mismos.

También formará parte del Consejo, el curador general de alienados.

Art. 86. — Corresponde al Consejo de Asesores de Incapaces:

1. Proponer al procurador general las políticas y medidas conducentes al mejor desempeño de la función y más eficaz cuidado de las personas y bienes de menores e incapaces.

2. Asesorar al procurador general en las materias que éste le requiera.

3. Establecer criterios para obtener reformas prácticas convenientes al servicio.

CAPITULO IV — Curaduría General de Alienados

Art. 87. — La Curaduría General de Alienados será desempeñada por un curador general, que dependerá de la procuración general, y por curadores oficiales zonales, que dependerán funcionalmente del curador general. Actuarán con arreglo a los acuerdos de la Suprema Corte de Justicia y a las resoluciones e instrucciones que imparta el procurador general, en los supuestos contemplados por el art. 622 del Código Procesal, cuando un insano carezca de familiares o éstos se hubieran excusado con causa suficiente o no existan personas habilitadas para asumir su representación.

Art. 88. — El curador general de alienados y los curadores oficiales zonales tendrán las funciones que emanan de la representación que establecen los arts. 468 y concordantes del Código Civil y de las disposiciones que en particular imparta la Procuración General.

Art. 89. — El funcionario que se desempeñe como curador general de alienados y aquellos que cumplan la función de curadores oficiales zonales serán propuestos por el procurador general.

Art. 90. — Para ser curador general de alienados y curador oficial zonal se requiere cinco años y tres años respectivamente, de ejercicio de la profesión y las demás condiciones necesarias para ser juez de primera instancia.

CAPITULO V — Policía Judicial

Art. 91. — La Policía Judicial será auxiliar directa del Ministerio Público Fiscal, debiendo ejecutar sus requie-

rimientos y órdenes en todo lo relacionado con la persecución penal, tanto en la confección de los sumarios judiciales, como en las tareas de investigación. Dependerá jerárquicamente del procurador general, pero los fiscales de Cámaras la dirigirán y le asignarán funciones en cada uno de los departamentos judiciales.

Será la encargada de prestar la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de las investigaciones, como así también para la búsqueda, recopilación, análisis y estudio de las pruebas, u otros medios de convicción que contribuyan al esclarecimiento de los hechos punibles.

Art. 92. — Tendrá todas las atribuciones que el Código Procesal Penal otorga a la policía, que le deberá prestar la colaboración que en su caso le requiera y podrá solicitar el auxilio necesario de autoridades administrativas y de los particulares.

Art. 93. — Reglas generales de organización. La Procuración General de la Suprema Corte de Justicia reglamentará el funcionamiento de la Policía Judicial con sujeción a los principios de no militarización, especialización técnica y coordinación con la policía de investigaciones.

Art. 94. — Sistema de investigaciones criminalísticas. Funcionará en la órbita de la Procuración General y consistirá en un registro de todos los recursos técnicos y científicos que existan tanto en el nivel provincial como nacional e interestatal a los fines de su aprovechamiento. Tal utilización podrá acordarse mediante convenios de cooperación.

Art. 95. — Deber de reserva. Los integrantes de la Policía Judicial deberán guardar absoluta reserva sobre la evolución y resultado de las investigaciones que se le encomendasen, así como de todas las informaciones que a través de ellas obtengan.

SECCION SEXTA — Disposiciones disciplinarias

Art. 96. — En las audiencias dirigidas por funcionarios del Ministerio Público, éstos deberán velar por el mantenimiento del orden e impedir las obstrucciones al desempeño de su función, disponiendo medidas preventivas de aseguramiento, exclusiones de audiencias o lugares y requiriendo al juez de garantías las sanciones disciplinarias previstas en el art. 349 del Código de Procedimiento Penal. A tal efecto se dejará constancia circunstanciada de los hechos cometidos y sus autores, que será cabeza de sumario en el cual previa audiencia del infractor se decidirá en definitiva absolviendo o condenando, con recurso ante la Cámara de Apelación y Garantías.

Para la graduación de sanciones se tendrá en cuenta la reincidencia.

Art. 97. — Deróganse todas las disposiciones legales que se opongan a la presente ley.

Art. 98. — La presente ley regirá, a partir de la fecha en que entre en vigencia el Código Procesal Penal de la provincia de Buenos Aires (ley 11.922).

Art. 99. — Comuníquese, etc.

LEY 12.062

Presupuesto general de la Administración provincial para el ejercicio 1998 — Modificación de la ley 10.189.

Sanción: 9 diciembre 1997.
Promulgación: 19 diciembre 1997 (Suplemento).
Publicación: B. O. 30 y 31/12/97.

LEY 12.063

Código Rural — Propiedad rural — Caminos públicos — Sustitución del art. 40 del dec.-ley 10.081/83.

Sanción: 9 diciembre 1997.
Promulgación: 29 diciembre 1997.
Publicación: B. O. 12/1/98.

Citas legales: D.-ley 10.081/83; XLIV-A, 629.

Art. 1º — Sustitúyese el art. 40 del dec.-ley 10.081/83, Código Rural de la Provincia de Buenos Aires por el siguiente:

Art. 40. — Los propietarios que donaren al Estado fracciones de tierra con destino a la apertura, construcción, rectificación o ensanche de caminos quedarán exentos del pago de la contribución de mejoras hasta la concurrencia del valor de lo donado. También operará en forma automática la reducción del impuesto inmobiliario de manera proporcional a la superficie afectada.

Los propietarios que planten árboles de sombra en los costados del camino, tendrán derecho a compensar la contribución de mejoras hasta un valor equivalente al doble del costo de las plantaciones, a partir del segundo año de la plantación.

Art. 2º — Comuníquese, etc.

LEY 12.064

Presupuesto del H. Senado para el ejercicio 1997.

Sanción: 23 diciembre 1997.
Promulgación: 30 diciembre 1997.
Publicación: B. O. 12/1/98.

LEY 12.065

Presupuesto de la H. Cámara de Diputados para el ejercicio financiero 1997.

Sanción: 23 diciembre 1997.
Promulgación: 30 diciembre 1997.
Publicación: B. O. 15 y 16/1/98.

LEY 12.067

Expropiación — Inmueble ubicado en la localidad de Comandante Nicanor Otamendi, partido de Gral. Alvarado y transferencia a la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, con destino al funcionamiento del Jardín de Infantes N° 905 de dicha localidad.

Sanción: 11 diciembre 1997.
Promulgación: 30 diciembre 1997.
Publicación: B. O. 12/1/98.

LEY 12.068

Policía de la Provincia de Buenos Aires — Convolidación de su intervención — Comisión Bicameral de Seguimiento — Creación.

Sanción: 23 diciembre 1997.
Promulgación: 30 diciembre 1997.
Publicación: B. O. 12/1/98.

TITULO I — De la convalidación de la intervención

Art. 1º — Convalidase la intervención de la policía bonaerense, dispuesta por el Poder Ejecutivo de la provincia de Buenos Aires.

TITULO II — Creación de una Comisión Bicameral de Seguimiento

Art. 2º — Créase una Comisión Bicameral en el ámbito de la H. Legislatura de la provincia de Buenos Aires de Seguimiento y Fiscalización de las políticas de prevención del delito, seguridad, criminalística, criminología e inteligencia y de los órganos y actividades que desarrollan las mismas en el ámbito de la provincia de Buenos Aires.

Art. 3º — La Comisión que por la presente se crea estará integrada por cuatro (4) representantes de cada una de las Cámaras en igual número por la mayoría y la minoría de cada Cuerpo Legislativo.

La Comisión dictará su propio reglamento.

Art. 4º — La Comisión Bicameral tendrá por objetivo llevar a cabo un control directo y permanente de las

Anexo II

INDICE DE ORDENAMIENTO DEL TEXTO ORDENADO
DE LA LEY 11.430 CON LAS MODIFICACIONES
INTRODUCIDAS POR LAS
LEYES 11.460, 11.583 Y 11.626;

CODIGO DE TRANSITO DE LA PROVINCIA
DE BUENOS AIRES

Artículo original	Art. según T.O.	Fundamento
1	1	Ley 11.430
2	2	Ley 11.430
3	3	Ley 11.430
4	4	Ley 11.430
5	5	Inc. 14. Ley 11.583
6	6	Ley 11.430
7	7	Ley 11.430
8	8	Ley 11.430
9	9	Ley 11.430
10	10	Ley 11.430
11	11	Ley 11.430
12	12	Ley 11.460
13	13	Ley 11.460
14	14	Ley 11.430
15	15	Ley 11.430
16	16	Ley 11.430
17	17	Ley 11.430
18	18	Incs. 3, 7 apart. a) y 9
19	19	Ley 11.430
20	20	Ley 11.430
21	21	Ley 11.430
22	22	Ley 11.430
23	23	Ley 11.460
24	24	Ley 11.430
25	25	Ley 11.430
26	26	Ley 11.430
27	27	Ley 11.430
28	28	Ley 11.430
29	29	Ley 11.430
30	30	Ley 11.430
31	31	Ley 11.430
32	32	Ley 11.430
33	33	Ley 11.430
34	34	Ley 11.430
35	35	Ley 11.430
36	36	Ley 11.460
37	37	Ley 11.430
38	38	Ley 11.430
39	39	Ley 11.430
40	40	Ley 11.430
41	41	Ley 11.430
42	42	Ley 11.430
43	43	Ley 11.430
44	44	Ley 11.460
45	45	Ley 11.430
46	46	Ley 11.430
47	47	Ley 11.430
48	48	Ley 11.430
49	49	Ley 11.430
50	50	Ley 11.430
51	51	Ley 11.430
52	52	Ley 11.430
53	53	Ley 11.430

Artículo original	Art. según T.O.	Fundamento
54	54	Ley 11.430
55	55	Ley 11.430
56	56	Ley 11.430
57	57	Ley 11.430
58	58	Ley 11.430
59	59	Ley 11.430
60	60	Ley 11.430
61	61	Ley 11.430
62	62	Ley 11.430
63	63	Ley 11.430
64	64	Ley 11.430
65	65	Ley 11.430
66	66	Ley 11.430
67	67	Ley 11.430
68	68	Ley 11.430
69	69	Ley 11.430
70	70	Ley 11.430
71	71	Ley 11.430
72	72	Ley 11.430
73	73	Ley 11.430
74	74	Ley 11.430
75	75	Ley 11.430
76	76	Ley 11.430
77	77	Ley 11.430
78	78	Inc. 3) apart. a) d); 4) 5) y 6) apart. a) d)
79	79	Inc. I apart. b)
80	80	Ley 11.430
81	81	Ley 11.430
82	82	Ley 11.430
83	83	Ley 11.430
84	84	Ley 11.430
85	85	Ley 11.430
86	86	Ley 11.430
87	87	Ley 11.430
88	88	Ley 11.430
89	89	Ley 11.430
90	90	Ley 11.430
91	91	Ley 11.430
92	92	Ley 11.430
93	93	Ley 11.430
94	94	Ley 11.430
95	95	Ley 11.430
96	96	Ley 11.430
97	97	Ley 11.430
98	98	Ley 11.430
99	99	Ley 11.430
100	100	Ley 11.430
101	101	Ley 11.430
102	102	Ley 11.430
103	103	Ley 11.430
104	104	Ley 11.430
105	105	Ley 11.430
106	106	Ley 11.430
107	107	Ley 11.430
108	108	Ley 11.430
109	109	Ley 11.430
110	110	Ley 11.430
111	111	Ley 11.430
112	112	Ley 11.430
113	113	Ley 11.430
114	114	Ley 11.430
115	115	Ley 11.430
116	116	Ley 11.430
117	117	Ley 11.430
118	118	Ley 11.430

Artículo original	Art. según T.O.	Fundamento
119	119	Ley 11.430
120	120	Ley 11.430
121	121	Ley 11.430
122	122	Ley 11.430
123	123	Ley 11.430
124	124	Ley 11.430
125	125	Ley 11.430
126	126	Ley 11.430
127	127	Ley 11.430
128	128	Ley 11.430
129	129	Ley 11.430
130	130	Ley 11.430
131	131	Ley 11.430
132	132	Ley 11.430
133	133	Ley 11.430
134	134	Ley 11.430
135	135	Ley 11.430
136	136	Ley 11.430
137	137	Ley 11.430
138	138	Ley 11.430
139	139	Ley 11.430
140	140	Ley 11.430
141	141	Ley 11.430
142	142	Ley 11.430
143	143	Ley 11.430
144	144	Ley 11.430
145	145	Ley 11.430
146	146	Ley 11.430
147	147	Ley 11.430
148	148	Ley 11.430
149	149	Ley 11.430
150	150	Ley 11.430
151	151	Ley 11.430
152	152	Ley 11.430
153	153	Ley 11.430
154	154	Ley 11.430
155	155	Ley 11.430

Jurídico Legal y Entidades Profesionales y de la Dirección de Impresiones del Estado y Boletín Oficial, implementará los medios necesarios a efectos de la publicación y distribución del texto ordenado que se aprueba por el artículo anterior.

Art. 3º — El presente decreto será refrendado por el ministro secretario en el departamento de Gobierno y Justicia.

Art. 4º — Comuníquese, etc. — Duhalde. — Citara.

Anexo I

PROYECTO DE TEXTO ORDENADO DEL
DEC. LEY 10.067/83 PATRONATO DE MENORES
DE LA PROVINCIA Y SU EJERCICIO, CON LAS
MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LAS
LEYES 11.234, 11.346, 11.438 Y 11.519

La Plata,

Visto: Lo actuado en el expediente número 2200 - 6013/83 y el dec. nac. 877/80; en ejercicio de las facultades legislativas conferidas por la junta militar.

El gobernador de la provincia de Buenos Aires sanciona y promulga con fuerza de ley

TITULO I — Del Patronato de Menores y su ejercicio

Art. 1º — En jurisdicción de la provincia de Buenos Aires el Patronato de Menores es ejercido en forma concurrente y coordinada por los jueces de menores, asesores de incapaces y la Subsecretaría del Menor y la Familia (*).

Art. 2º — A los efectos del ejercicio coordinado del Patronato de Menores se entenderá que:

a) El juez tiene competencia exclusiva para decidir sobre la situación del menor en estado de abandono o peligro moral o material, debiendo adoptar todas las medidas tutelares necesarias para dispensarle amparo. b) El asesor de incapaces en su carácter de representante del menor y de la sociedad se halla investido de todas las atribuciones necesarias para controlar el efectivo cumplimiento de las normas destinadas a protegerlo. c) La Subsecretaría es la encargada de planificar y ejecutar —por sí o a través de las municipalidades— la política general de la minoridad, tanto en sus aspectos preventivos cuanto en los relativos a la formación y reeducación de los menores internados en establecimientos de su dependencia o contralor, en ejecución de los mandatos de los tribunales del fuero.

Art. 3º — El Patronato de Menores será ejercido por sus titulares en forma coordinada y en caso de ser necesario, a propuesta del procurador general, la Suprema Corte de Justicia dictará las reglamentaciones pertinentes para evitar conflictos o la superposición de tareas técnicas.

(*) Por ley 11.519, se creó el Ministerio de la Familia y Desarrollo Humano, asignándose por dec. 907/84, competencia en régimen del Patronato de Menores a la Subsecretaría de Asistencia Tutelar del Menor.

DECRETO 1304

Patronato de Menores — Texto ordenado del dec.-ley 10.067/83.

Fecha: 7 junio 1995.

Publicación: B. O. 10/7/95.

Citas legales: D.-ley 10.073/83: XLIV-A, 627; D.-ley 10.067/83: XLIV-A, 608; ley 11.234: LII-B, 2184; ley 11.246: LII-C, 3520; ley 11.438: LIII-D, 5357; ley 11.519: LIV-B, 2168; ley nac. 22.278: XL-C, 2573.

Art. 1º — Apruébase, de conformidad con la facultad conferida por el dec.-ley 10.073/83, el texto ordenado del dec.-ley 10.067/83 regulatoria del Patronato de Menores de la Provincia de Buenos Aires, y su ejercicio, con las modificaciones introducidas por las leyes 11.234, 11.246, 11.438 y 11.519, juntamente con el índice del ordenamiento del mismo, los cuales, como anexos I y II respectivamente, forman parte integrante del presente decreto.

Art. 2º — El Ministerio de Gobierno y Justicia, por intermedio de la Dirección Provincial de Informática

Art. 4° — Los integrantes del Patronato deberán promover en sus respectivas jurisdicciones el apoyo de las autoridades y de la comunidad a fin de lograr la infraestructura y servicios necesarios para la más completa asistencia de la minoridad desamparada.

TITULO II — Del fuero de menores

CAPITULO I — Organos

Art. 5° — El fuero judicial para menores de edad estará integrado por jueces y asesores con actuación exclusiva ante el mismo.

Los jueces y funcionarios del Ministerio Público serán designados y removidos de conformidad con las disposiciones constitucionales.

Art. 6° — El asesor de incapaces es parte esencial en el procedimiento y su intervención no cesará por la designación de un defensor particular.

Art. 7° — Los secretarios cumplimentarán todas las medidas ordenadas por el juez y podrán, por sí, requerir documentos e informaciones de conformidad con el estado de la causa y dictar las providencias de mero trámite.

Art. 8° — Cada juez será asistido por personal técnico constituido por un médico especializado en psiquiatría infanto-juvenil, un auxiliar psicólogo, y asistentes sociales con título habilitante reconocido oficialmente.

Art. 9° — Los jueces, asesores, secretarios y comisarios de policía, sólo pueden excusarse y ser recusados, por las causales y en la forma que determina el código de procedimientos en la materia, según se trate civil o penal.

No se admitirán recusación sin causa.

Los jueces de menores del mismo departamento judicial se reemplazarán entre sí, y en caso de imposibilidad serán subrogados por los jueces en lo penal y, subsidiariamente, por los magistrados civiles del departamento.

CAPITULO II — De la competencia

Art. 10. — Los juzgados de menores son competentes:

a) Cuando aparecieren como autores coparticipes de un hecho calificado por la ley como delito, falta o contravención, menores de dieciocho años de edad.

b) Cuando la salud, seguridad, educación o moralidad de menores de edad se hallare comprometida por actos de conducta, contravenciones, o delitos de sus padres, tutores, guardadores, o terceros; por infracción a las disposiciones legales referentes a la instrucción y al trabajo; cuando por razones de orfandad o cualquier otra causa, estuviesen material o moralmente abandonados, o corrieren peligro de estarlo, para brindar protección y amparo, procurar educación moral e intelectual al menor y para sancionar, en su caso, la conducta de sus padres, tutores, guardadores o terceros, conforme a las leyes que rigen en materia de minoridad y a las disposiciones de la presente.

c) Para disponer todas aquellas medidas que sean necesarias para otorgar certeza a los atributos de la personalidad de los menores bajo su amparo, y lograr su más completa

asistencia. En tal sentido podrán ordenar, entre otros actos el discernimiento de la tutela, la concesión de la guarda, inscripción del nacimiento, rectificación de partidas, obtención de documentos de identidad, habilitación de edad, autorización para viajar dentro o fuera del país, ingresar a establecimientos educativos o religiosos, o ejercer determinada actividad.

d) En las causas referentes al ejercicio, suspensión o pérdida de la patria potestad; adopción; y venia supletoria de los menores amparados por el juzgado.

e) Cuando actos reiterados de conducta de menores de edad obliguen a sus padres, tutores o guardadores, a recurrir a la autoridad para corregir, orientar y educar al menor.

f) En las contravenciones cometidas por adultos en perjuicio de menores, con auxilio o en compañía de éstos.

Art. 11. — No podrá acumularse a una demanda de la competencia civil del juzgado para menores, acciones excluidas de ésta, aunque se trate de cuestiones conexas.

Art. 12. — La determinación de la competencia territorial de los juzgados de menores se efectuará de acuerdo a las siguientes pautas:

a) En los procesos de naturaleza penal será competente el juez del lugar de comisión del hecho, en turno a la fecha de la primera actuación escrita de carácter judicial o policial.

b) En las causas asistenciales se tomará en cuenta el domicilio del representante legal o guardador —de hecho o judicial— del menor; o en su defecto, el lugar en el que se halló abandonado.

c) En materia civil, de conformidad a las disposiciones del Código Procesal respectivo o de las leyes especiales.

Art. 13. — El juzgado que haya prevenido en el conocimiento de un menor, sea por motivos de carácter asistencial, sea por hechos de naturaleza penal, deberá entender de toda nueva causa que se origine a su respecto.

En materia asistencial dicha prevención operará mientras no haya cesado la intervención del magistrado en la causa de conformidad con lo establecido por el art. 47.

En materia penal los distintos hechos cometidos por un menor, a los que guarden entre sí una relación objetiva o subjetiva de conexidad, serán juzgados por el juez que haya prevenido, procediendo a la acumulación de tales procesos aun cuando la causa se encuentre cerrada.

Art. 14. — Si el delito hubiese sido cometido antes de que el menor cumpliera dieciocho años y la acción penal se iniciare con posterioridad, pero antes de alcanzar la mayoría, el juzgado de menores será igualmente competente.

Art. 15. — No se admitirá en caso alguno la acción particular como querrelante o damnificado, pero éste o un tercero, podrá ejercer la acción civil por daños y perjuicios con intervención de los representantes legales del menor y si no lo tuviere, con la del asesor designado como curador "ad litem".

Se aplicará el procedimiento establecido en el capítulo VI, debiendo tramitarse el incidente por separado.

Art. 16. — Las cuestiones de competencia que se susciten entre juzgados del mismo departamento judicial, serán resueltas por la Suprema Corte de Justicia.

CAPITULO III — Del procedimiento en general

Art. 17. — La denuncia de los delitos de acción pública o dependiente de instancia privada cuyo juzgamiento corresponde a los juzgados de menores así como los hechos o situaciones comprendidas en su competencia, será formulada por quienes estén obligados o autorizados a ello ante los respectivos jueces, autoridad policial, o Subsecretaría del Menor y la Familia, sin perjuicio del deber del juzgado de intervenir de oficio (*).

Art. 18. — Las acciones del juzgado serán secretas, salvo para el asistido o inculcado, partes, abogados, funcionarios de la administración de justicia o de la Subsecretaría del Menor y la Familia que intervengan conforme a la ley, estando autorizado el juzgado para permitir la asistencia a las audiencias a las personas que mediando razón justificada, estime conveniente (*).

Se evitará la publicidad del hecho en cuanto concierna a la persona del menor a partir del momento en que resulte vinculado a una situación susceptible de determinar la intervención de los juzgados, quedando prohibida la difusión por cualquier medio de detalles relativos a la identidad y participación de aquél. Los responsables de los medios de comunicación que transgredieren lo dispuesto, serán pasibles de un día a noventa días de multa, o arresto de diez (10) días a seis (6) meses, que el juzgado de menores aplicará separada o conjuntamente de acuerdo a las circunstancias del caso y sin perjuicio del secuestro del medio de difusión utilizado, y de las acciones criminales a que hubiere lugar.

Art. 19. — El procedimiento se impulsará de oficio por el juzgado. Será verbal y actuado, salvo cuando esta ley dispusiere lo contrario o cuando el juez admitiese que las partes formulen sus peticiones por escrito.

Art. 20. — Las notificaciones se practicarán personalmente en Secretaría, por telegrama colacionado o recomendado, por intermedio de la oficina de notificaciones o por policía; debiendo agregarse a los autos, una vez cumplida, la documentación pertinente.

Art. 21. — Cuando un menor víctima, autor o coautor de un hecho calificado como delito, fuere requerido por otro juez, el juez de menores autorizará su concurrencia, previa vista al asesor y defensor en su caso, debiendo ser interrogado en audiencia privada.

Art. 22. — El juez tomará contacto directo con cada uno de los menores a su disposición, orientando el diálogo primordialmente al conocimiento de las particularidades del caso, de la personalidad del menor, y del medio familiar y social en que se desenvuelve. En ningún supuesto se tendrá por satisfecho el requisito que se impone con las audiencias previstas por los arts. 31 y 41.

Art. 23. — El informe médico psicológico, versará sobre las condiciones de salud del menor; sus antecedentes hereditarios, y las enfermedades padecidas por él y sus familiares directos. Deberá consignar, igualmente, datos antropológicos, la diagnosis y el respectivo pronóstico, las características psicológicas del menor y un dictamen acerca del destino y ocupaciones apropiadas a su personalidad.

(* Por ley 11.519, se creó el Ministerio de la Familia y Desarrollo Humano, asignándose por dec. 907/94, competencia en régimen del Patronato de Menores a la Subsecretaría de Asistencia Tutelar del Menor.

Con todos estos antecedentes compilará una ficha médica individual que será completada con los exámenes anamnésticos, psicológicos y psiquiátricos, necesarios para determinar la personalidad del menor.

Art. 24. — El informe de ambiente, deberá ser efectuado por asistente social y consignará entre otras circunstancias, la escolaridad, vivienda, ocupación, situación moral y económica del menor y su grupo familiar.

Art. 25. — Las medidas previstas en los arts. 22, 23 y 24 revisten carácter esencial.

CAPITULO IV — Del procedimiento penal

Art. 26. — El funcionario policial que tenga conocimiento de un delito atribuido a un menor de 18 años, lo comunicará al juzgado y asesor que corresponda, dentro de las 24 horas con una información detallada sobre la defunción, nombre y domicilio de personas y demás datos útiles a la investigación. Sin perjuicio de ello tiene el deber de prevenir recibiendo las declaraciones necesarias —salvo indagatoria— y labrando las actas de comprobación, secuestros y demás diligencias indispensables a los fines de establecer sumariamente la existencia del delito y la intervención del menor. Diligencias que deberán efectuarse en el plazo de ocho (8) días. Todas estas actuaciones se realizarán con la reserva necesaria a fin de preservar el concepto moral del menor.

En caso de detención, en defensa de la integridad física y moral de las mujeres menores, se prohíbe su alojamiento en dependencias policiales cualquiera fuere el supuesto y mandando en cambio su guarda en el instituto femenino más próximo. Asimismo la conducción de las menores a la presencia del juez será siempre en acompañamiento de personal femenino, sin excepción.

Art. 27. — Cuando en hechos criminales o correccionales se encuentren imputados conjuntamente mayores y menores de 18 años, o hubiere delitos conexos, se practicará una doble instrucción sumaria que se elevará a los respectivos juzgados, poniendo el menor detenido desde el primer momento a disposición del juez competente.

Si los mayores coprocesados fueren absueltos, o condenados a pena inferior a la aplicada a los menores, procederá la revisión de oficio del proceso, para lo cual el juez que hubiere conocido remitirá inmediatamente de ejecutoriada la sentencia copia autenticada de la misma al juzgado de menores a efecto de que previa vista al asesor dicte un nuevo pronunciamiento.

Art. 28. — Cuando un funcionario policial haga efectiva la detención de un menor le hará saber la causa de ésta, a sus padres, tutores o guardadores; e inmediatamente el instructor comunicará aquella circunstancia al juzgado y al asesor. El juez podrá ordenar la libertad provisional del menor, indicando la fecha y hora en que deberá comparecer ante el juzgado; o lo hará conducir a su presencia dentro de las 24 horas acompañado por el instructor o el secretario de la instrucción, y con las actuaciones a que se refiere el art. 26 en el estado en que se encuentren.

Art. 29. — En ningún caso se decretará la detención de menores en causas por delitos culposos o con pena de hasta dos (2) años de prisión, multa o habilitación, salvo cuando las condiciones personales del causante o las características del hecho, a juicio del juzgado, lo hagan indispensable.

Art. 30. — En todos los casos el menor será citado para su identificación a efectos de ser incluido en el Registro General de Menores.

Art. 31. — Cuando el menor comparezca ante el juzgado, el juez previa citación del asesor y con asistencia del defensor particular en su caso, lo interrogará personalmente sobre las particularidades de la causa, dirigiendo sus preguntas a conocer la capacidad mental, efectividad, tendencia, hábitos o demás circunstancias de orden psíquico o de ambiente.

La declaración se asentará por escrito, haciéndose constar las manifestaciones del menor y las pruebas de descargo que resulten de aquéllas.

Los padres, el tutor del menor, o éste cuando haya cumplido 18 años, podrán proponer defensor particular que lo patrocine. En caso de no existir propuesta, o de no ser admitida por el juzgado, en razón de la presunta inhabilidad de los padres o tutores para el ejercicio de sus derechos, el asesor asumirá la defensa en juicio del menor.

Art. 32. — Concluido el interrogatorio el juzgado, acto seguido:

a) Dispondrá el destino provisional del menor previo examen médico psicológico.

b) Ordenará el estudio de ambiente relativo al menor y su núcleo de convivencia.

c) Devoberá las actuaciones a la instrucción a efectos de que cumplimente las diligencias previstas en el art. 26.

Art. 33. — Cumplidas las medidas precedentemente indicadas, el juzgado dentro de las cuarenta y ocho (48) horas dictará un auto determinando:

a) La existencia del cuerpo del delito, su calificación y la responsabilidad que prima facie corresponde al causante.

b) La ampliación del sumario si lo considera necesario.

c) El destino del menor conforme con los nuevos elementos aportados a la causa.

d) Cuando lo considere procedente, la suspensión preventiva del ejercicio de la patria potestad o de la tutela, o la privación de la guarda en su caso.

En esta oportunidad el juzgado podrá dictar el sobreseimiento que corresponda, que será apelable en relación dentro de los tres (3) días de notificada.

Art. 34. — El auto que contenga las medidas precedentemente enunciadas será notificado al asesor, y al defensor particular en su caso, quienes en el término de cinco (5) días podrán ofrecer por escrito las pruebas que estimaren pertinentes.

Art. 35. — Las medidas de prueba a que se refieren los artículos anteriores deberán producirse en el plazo de quince (15) días prorrogables por igual término, durante el cual no se admitirá recurso alguno.

Art. 36. — Producida la prueba ofrecida, o en defecto de ella, el juez correrá traslado por cinco (5) días y por su orden, al defensor particular, si lo hubiere, y al asesor, para que produzcan defensa y dictamen. La defensa podrá, dentro de los dos (2) días, pedir se suspenda la vista al asesor para solicitar el sobreseimiento del menor. La resolución que recaiga será irrecurable.

Art. 37. — El juzgado, cumplidos los trámites establecidos por el art. 26 dictará la providencia de autos, y dentro de los diez (10) días de consentida, pronunciará auto de responsabilidad, apreciando fundamentalmente la prueba de acuerdo a su convicción sincera. Resolverá las cuestiones que considere necesarias, siendo las únicas esenciales las que se refieren:

a) Al cuerpo del delito;

b) A la autoría y responsabilidad;

c) A las condiciones psicológicas y sociales del menor;

d) A la calificación legal del hecho;

e) Al pronunciamiento que corresponde dictar sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente;

f) Al destino del menor;

g) A las sanciones que corresponda imponer conforme a las leyes de la materia, a los padres, tutores o guardadores.

Art. 38. — Cumplidos los requisitos establecidos por el art. 4º de la ley nac. 22.278, el juez, previa vista por tres (3) días al representante del Ministerio Público y al defensor particular en su caso, dictará sentencia respecto a si corresponde o no aplicar sanción penal y al destino del menor. En los casos en que no se aplique sanción penal o se absuelva, se podrá disponer tutelarmente del menor hasta la mayoría de edad.

Art. 39. — El juzgado de menores será juez de ejecución de la pena que haya decidido imponer al menor.

La sanción privativa de libertad se cumplirá en la forma y con las modalidades que el juez disponga, en establecimientos especiales dependientes de la Subsecretaría del Menor y la Familia, o cuando las circunstancias lo aconsejen bajo el régimen de libertad vigilada, sujeto al control del propio juzgado (*).

CAPITULO V — Del procedimiento asistencial

Art. 40. — En los supuestos previstos por el art. 10, incs. b), c) y e) el juzgado, con citación del asesor, oír al menor y adoptará las medidas pertinentes previstas por el art. 32 de la presente ley, disponiendo se reciba en el término de quince (15) días la información del caso. Con su resultado dará vista al asesor para que en el plazo de tres (3) días se expida sobre el destino del menor y eventualmente solicite la aplicación de sanciones para los responsables de la situación del causante.

Art. 41. — En caso de que el asesor solicite la aplicación de sanciones respecto de los padres, tutores o guardadores, se dará a éstos traslado de la petición por el término de diez (10) días, para que con asistencia letrada particular, o del defensor de pobres y ausentes en su caso, contesten el requerimiento, ofreciendo las medidas de prueba que consideren necesarias y que el juez proveerá en cuanto las estime conducentes para el esclarecimiento de los hechos, fijando el plazo en que deberán ser producidas.

(*) Por ley 11.519, se creó el Ministerio de la Familia y Desarrollo Humano, asignándose por dec. 907/94, competencia en régimen del Patronato de Menores a la Subsecretaría de Asistencia Tutelar del Menor.

Art. 42. — Producida la prueba, el juez dictará la providencia de autos, y consentida, resolverá dentro de los diez (10) días, en forma fundada y de acuerdo a su convicción sincera, acerca de:

a) Destino del menor conforme con las medidas de seguridad y amparo regladas en las leyes nacionales y provinciales de la materia;

b) Las sanciones que corresponda imponer a los padres, tutores o guardadores.

Art. 43. — Cuando un menor de dieciocho años infrinja ordenanzas policiales o municipales, el juzgado de menores tomará intervención observando el procedimiento establecido en el presente capítulo.

Art. 44. — Todo juez o autoridad administrativa que sancione delito, falta, contravención o infracción de la que resulte víctima un menor de edad, lo pondrá en conocimiento del respectivo juzgado de menores.

Art. 45. — En las actuaciones relativas al procedimiento asistencial, los padres, tutores o guardadores podrán comparecer sin asistencia letrada.

Art. 46. — El juez podrá mediante resolución fundada, determinar el cese de su intervención en aquellas causas en las que habiendo desaparecido los motivos que originaron la actuación del Tribunal, el menor se encontrare en poder de sus progenitores, y debidamente atendido.

CAPITULO VI — Del procedimiento civil

Art. 47. — En los supuestos contenidos en el inc. d) del art. 10, se aplicará el procedimiento establecido por el Código Procesal para el juicio sumario. Para la venta supletoria como así para el discernimiento de la tutela respecto del menor amparado, regirá el trámite contemplado por el mismo cuerpo legal. Sin perjuicio de ello, el juez deberá impulsar de oficio el procedimiento y adoptar las previsiones de los arts. 22, 23 y 24 de esta ley. Podrá asimismo disponer las medidas que estime necesarias para esclarecer y formar su convicción sincera sobre los hechos a decidir.

Art. 48. — El juez, si alguna de las partes acredita sumariamente la carencia de medios económicos suficientes para afrontar el pago de los gastos que origine el litigio, podrá disponer su patrocinio por el defensor de pobres y ausentes a pedido de la misma.

CAPITULO VII — De los recursos

Art. 49. — Son apelables:

1. Libremente: Las resoluciones a que se refieren los arts. 37 y 38.

2. En relación: Las resoluciones a que se refieren los arts. 33 (inc. d), 42, 47; y 71, cuando la sanción sea de arresto, clausura o multa superior a los diez (10) días.

El recurso deberá ser interpuesto en el plazo de cinco (5) días, concedido o sustanciado, en su caso, el expediente será elevado a la Cámara de Apelación que corresponda, que actuará como tribunal de derecho.

Art. 50. — La Cámara de Apelaciones, recibidos los autos, deberá tomar conocimiento personal y directo del menor, bajo

pena de nulidad. Podrá asimismo oír a las partes para completar su información acerca de las circunstancias del caso.

Art. 51. — En los supuestos en que corresponda dar intervención al fiscal de Cámaras, porque la naturaleza de la materia así lo exigiera, se le dará vista por el término de tres (3) días.

Devueltos los autos, la Cámara resolverá sin más trámite.

Art. 52. — En materia penal, la Cámara examinará si la calificación legal o en su caso la pena impuesta, corresponden a los hechos declarados probados por el juez, así como si el monto de la misma se ajusta a la personalidad del menor y características del caso. En el término de diez (10) días dictará el pronunciamiento que corresponda.

Art. 53. — En las sentencias recurridas en materia civil y asistencial, la Cámara se pronunciará sobre la correcta aplicación de la ley, dictando la resolución que corresponda en el plazo de diez (10) días.

Art. 54. — El recurso de apelación comprende al de nulidad y éste procederá en todos los casos en que se hayan violado los trámites o las formas de procedimiento reputadas esenciales por esta ley.

Art. 55. — Los recursos de reposición, aclaratoria, y extraordinario procederán conforme lo dispuesto en los respectivos códigos procesales.

TITULO III

CAPITULO I — Régimen de contravenciones en perjuicio de menores de edad

Art. 56. — El que facilitare o incitare a un menor de dieciséis años a realizar actos contrarios a la moral o las buenas costumbres será sancionado con un (1) día a noventa (90) días multa, o de tres (3) a noventa (90) días de arresto.

Art. 57. — El que sometiére a privaciones, malos tratos corporales o psíquicos, o castigos inmoderados, que no constituyen delito, a un menor de dieciséis (16) años o incapacitado menor de edad, será sancionado con un (1) día a noventa (90) días multa, o de treinta (30) días a dos (2) años de arresto.

Art. 58. — Será sancionado con uno (1) a noventa (90) días multa o tres (3) a noventa (90) días de arresto:

1. El que incitare a un menor de dieciséis (16) años a dedicarse a la vagancia, promoviera o facilitare su permanencia en ese estado.

2. El que incitare u obligara a un menor de dieciséis (16) años a mendigar en forma pública o encubierta o se hiciera acompañar o asistir por él en la práctica de esa actividad. Si se tratara de un menor discapacitado la sanción será del doble de la indicada.

3. El que utilice a un menor de dieciséis (16) años para la recolección o remoción de desperdicios en lugares públicos o depósitos de basuras o se hiciera acompañar o auxiliar por él en esa actividad.

Art. 59. — Será sancionado con un (1) día a noventa (90) días multa o de tres (3) a noventa (90) días de arresto:

1. El que, en lugares públicos, profiriese expresiones soeces, adoptase actitudes o realizare gestos contrarios a la

moral y a las buenas costumbres, pudiendo ser oído o visto por menores de dieciocho (18) años.

2. El que vendiere, facilitare o exhibiere a menores de dieciséis (16) años libros, revistas, imágenes u objetos contrarios a la moral y a las buenas costumbres.

Art. 60. — Será sancionado con un (1) día a noventa (90) días-multa, o de tres (3) a treinta (30) días de arresto, el que comprara, permutare o aceptare en empeño, de menores de edad, objetos o mercaderías, salvo que el menor estuviera debidamente autorizado para ello o fuese consecuencia de su actividad habitual.

Art. 61. — El que vendiere o de cualquier modo facilitare a menores de edad, cualquier clase de armas, será sancionado con un (1) día a noventa (90) días-multa, o de tres (3) a noventa (90) días de arresto. Estas penas se duplicarán cuando el infractor fuere propietario o encargado de negocio de venta de armas.

Art. 62. — Será sancionado con un (1) día a noventa (90) días-multa, o de tres (3) a noventa (90) días de arresto, la persona que, sin ser padre, tutor o representante de asociaciones privadas, se hiciera cargo de un menor, sin denunciar el hecho dentro de los cinco (5) días ante las autoridades que corresponda.

Art. 63. — Será sancionado con un (1) día a noventa (90) días-multa o de tres (3) a noventa (90) días de arresto el que indujera o ayudara a menores de dieciocho (18) años de edad a sustraerse a la guarda a la que estuvieren legalmente sometidos, los ocultare o de cualquier modo obstaculizare la acción de la autoridad competente orientada a la reintegración a aquélla.

En la misma penalidad incurrirá el que diere albergue a un menor en la situación indicada y no lo presentare de inmediato a la autoridad.

Art. 64. — Serán reprimidos con un (1) día a noventa (90) días-multa o de tres (3) días a tres (3) meses de arresto, los padres, tutores o guardadores de un menor en edad escolar, que no proveyesen a su instrucción o admitiesen su abandono sin causa justificada.

Los directores de los establecimientos de enseñanza primaria que no denuncien al juzgado tales situaciones, serán sancionados con un (1) día a noventa (90) días-multa, o arresto de uno (1) a treinta (30) días.

Art. 65. — Serán reprimidos con un (1) día a noventa (90) días-multa o de tres (3) a noventa (90) días de arresto los directores, jefes de servicios hospitalarios y profesionales que no dieren aviso al Juzgado de menores dentro de las veinticuatro (24) horas de la atención de una menor en estado de gravedad, que haya concurrido en busca de atención sin sus representantes legales. En caso de imponerse sanciones, el juez comunicará su aplicación al respectivo colegio profesional y/o autoridad administrativa correspondiente.

Art. 66. — Será sancionado con un (1) día a noventa (90) días-multa, o de tres (3) a noventa (90) días de arresto, o clausura por el mismo tiempo:

a) El propietario, gerente, administrador, empresario o responsable directo de dancing, cabaret, boite, o lugares similares que permitiere la entrada o permanencia de menores de edad.

Los mayores de diecisiete (17) años podrán concurrir a otros lugares donde se difunda música o se baile en el horario

y de acuerdo a la reglamentación que de dichos establecimientos establezcan las autoridades municipales.

Con el doble de las penas establecidas será sancionado el que permitiere el trabajo nocturno de menores de edad en esos locales.

b) (Texto según ley 11.438). El propietario, gerente, encargado o responsable de cualquier local, comercio o establecimiento, que vendiere, expendiere o de cualquier forma suministrare a menores de dieciocho (18) años de edad, bebidas alcohólicas de cualquier tipo y graduación, en cualquier hora del día, aun cuando lo vendido, expendido o suministrado estuviera destinado a ser consumido o ingerido fuera del local, salvo cuando el menor se encontrare acompañado de su representante legal.

La prohibición precedente conlleva la obligatoriedad de exhibir en los referidos locales, y en lugar visible, un cartel con la siguiente leyenda: "Prohibida la venta de bebidas alcohólicas a menores de dieciocho (18) años de edad", consignándose el número de la presente ley y las sanciones previstas en este artículo.

c) El propietario, gerente, administrador o responsable de salas de espectáculos públicos que permitiere el ingreso o permanencia de menores o la realización de actividades artísticas por parte de éstos, en contravención con las disposiciones dictadas por autoridad competente.

d) El que autorizare o tolerare que menores bajo su dependencia, trabajaren en lugares públicos en contravención con lo dispuesto por las leyes laborales vigentes.

e) El gerente, propietario, concesionario o responsable de casas o locales destinados o juegos de azar y carreras de caballo que permita la entrada o permanencia de menores de dieciocho (18) años, aunque concurren acompañados por sus padres o representantes legales.

Art. 67. — Será sancionado con un (1) día a noventa (90) días-multa de tres (3) a treinta (30) días de arresto, o clausura por el mismo tiempo, el propietario, o responsable de hotel, casa de hospedaje, alojamiento o pensión que permitiera la permanencia de menores de dieciocho (18) años de edad sin autorización escrita de sus padres o representantes legales y no lo denunciare de inmediato a la autoridad competente.

CAPITULO II — Del procedimiento contravencional

Art. 68. — Cuando un agente de la policía tutelar del menor, o de la policía de la Provincia, constate alguna de las infracciones previstas en el capítulo precedente, procederá a labrar por triplicado un acta en la que se hará constar el hecho, lugar y fecha en que el mismo haya sido cometido, la disposición normativa violada, el nombre, apellido, documento de identidad y domicilio o razón social del presunto contraventor y el nombre, apellido, documento de identidad y domicilio del menor y los testigos, cuando los hubiere, así como toda otra referencia que permita el mejor conocimiento del hecho.

Art. 69. — El acta labrada, fechada y firmada por el funcionario actuante en el lugar donde se constatare la contravención, servirá con o sin la firma del presunto infractor, de acusación y prueba de cargo. Salvo prueba en contrario, se presumirá que el contenido del acta es exacto en todas sus partes.

Art. 70. — El duplicado del acta a que se hace referencia en los artículos anteriores, servirá de notificación fehaciente, con

la firma del presunto contraventor o sin ella, de la falta que se le imputa, a cuya efecto le será entregado para que en ese mismo acto o en el término de tres (3) días pueda ofrecer pruebas o alegar en su defensa ante el juzgado de menores, la autoridad notificadora o la autoridad policial de la jurisdicción, bajo apercibimiento de hacérselo comparecer mediante el auxilio de la fuerza pública.

Art. 71. — Recibidos los descargos y la prueba, el juzgado oído que sea el menor y su representante legal, podrá disponer todas las medidas que considere necesarias para el mejor conocimiento de los hechos, que apreciará de acuerdo a su convicción sincera, dictando resolución, absolviendo o sancionando al imputado dentro del término de cinco (5) días, la que será notificada en su parte dispositiva al interesado, en la forma determinada por el art. 20.

Art. 72. — Las resoluciones que se dictan serán comunicadas a la jefatura de policía para su asiento en el registro de contraventores.

Art. 73. — Los expedientes que se labren por las infracciones establecidas en el presente título, serán destruidos a los cinco (5) años de su iniciación, dejándose constancia en el libro de causas.

Art. 74. — En todo lo que no esté previsto expresamente en este capítulo será de aplicación el libro Primero del Código Penal.

CAPITULO III — De las sanciones y su aplicación

Art. 75. — Si el condenado a multa no la pagare dentro de los tres (3) días de notificado, sufrirá arresto por vía de sustitución, que se computará a razón de un (1) día por cada día-multa, no pudiendo la detención exceder el máximo previsto por la falta o contravención de que se trate.

Art. 76. — En los casos de primera condena podrá dejarse en suspenso su ejecución, siempre que la sanción impuesta no exceda de cinco (5) días-multa. En caso de reincidencia, antes de vencido el término de la prescripción, se acumularán a la condena posterior.

Art. 77. — Si mediare causal justificada, podrá autorizarse el arresto domiciliario, beneficio del que no gozarán los infractores reincidentes. El quebrantamiento del arresto domiciliario, será causa suficiente para revocar la franquicia acordada.

Art. 78. — En ningún caso los contraventores podrán ser alojados en compañía de acusados, procesados o condenados por delitos; se les deberá dispensar un trato diferente y cumplirán la pena de arresto en establecimientos especiales, comisarias o secciones especiales de establecimientos penales.

Art. 79. — La acción prescribirá al año de cometida la contravención. La sanción de arresto o clausura, a los seis (6) meses, y la multa a los tres (3) meses, contados los términos desde la fecha en que la sentencia quedó firme o desde el quebrantamiento de la condena, si ésta hubiera empezado a cumplirse.

Art. 80. — Se entiende por día-multa el jornal correspondiente al sueldo mínimo del empleado de la administración pública provincial al momento de cometerse la contravención.

Art. 81. — Las sumas que se perciban por aplicación de las multas previstas en la presente ley, se destinarán al fondo de la Subsecretaría del Menor y la Familia (*).

Art. 82. — Las sanciones previstas en el capítulo I del presente título, podrán en aplicadas conjunta o alternativamente.

Art. 83. — Los efectos utilizados en las infracciones cometidas en perjuicio de menores de edad, serán decomisados y remitidos a la Subsecretaría del Menor y la Familia, la que podrá disponer su destino o venta, ingresando el producido al fondo respectivo de dicho organismo (*).

TITULO IV

CAPITULO UNICO — Disposiciones generales

Art. 84. — Los jueces de menores deberán vigilar personalmente, con la frecuencia que exijan las circunstancias, las condiciones en que se encuentren los menores internados a su disposición en dependencias policiales, institutos o establecimientos de cualquier tipo.

Art. 85. — El juez que haya entregado en guarda un menor deberá controlar periódicamente que la misma se ejerce debidamente respecto a salud, alimentación, vestido, formación moral e instrucción.

Art. 86. — El juzgado dispondrá que el menor con graves problemas de conducta o bajo proceso penal quede sometido a un régimen de prueba, el que se cumplirá entregándolo en libertad asistida o vigilada a sus padres, tutores o guardadores.

Art. 87. — El juzgado podrá imponer hasta noventa (90) días-multas o arresto por el mismo término o ambas penas a la vez a los padres, tutores o guardadores que aparezcan culpables de malos tratos o de negligencia grave o continuada con respecto a los menores a su cargo y que no importen delito.

Art. 88. — Igual sanción que la establecida en el artículo anterior podrá aplicarse cuando los nombrados impidan o dificulten la intervención o inspección de los agentes del juzgado.

Art. 89. — Los Códigos Procesal en lo Civil y Comercial, de Procedimiento en lo Penal y el Código de Faltas, serán aplicados subsidiariamente y según la índole de la materia en aquello que no esté tratado expresamente en la presente ley.

Art. 90. — Los juzgados de menores y las asesorías de incapaces enviarán mensualmente al procurador general las estadísticas requeridas por las reglamentaciones pertinentes. Este magistrado controlará el estado del despacho y desenvolvimiento de las tareas de aquellos órganos.

Art. 91. — La Subsecretaría del Menor y la Familia, las municipalidades y la policía de la Provincia son auxiliares de los juzgados de menores para el cumplimiento de las medidas que los jueces les encomienden (*).

(*) Por ley 11.519, se creó el Ministerio de la Familia y Desarrollo Humano, asignándose por dec. 907/94, competencia en régimen del Patronato de Menores a la Subsecretaría de Asistencia Tutelar del Menor.

TITULO V — De la Subsecretaría del Menor y la Familia (*)

CAPITULO I — Funciones

Art. 92. — La Subsecretaría del Menor y la Familia es la encargada de planificar y ejecutar —por sí o a través de las municipalidades— la política general de la minoridad, tanto en sus aspectos preventivos cuanto en los relativos a la formación y reeducación de los menores internados en establecimientos de su dependencia o contralor (*).

CAPITULO II — Delegaciones departamentales

Art. 93. — En cada departamento judicial de la Provincia, habrá una delegación de la Subsecretaría del Menor y la Familia, la que estará a cargo de un funcionario que dependerá en forma directa de la misma, ya que tendrá su sede en la cabecera departamental.

Art. 94. — El delegado departamental tendrá a su cargo la representación de la Subsecretaría del Menor y la Familia en su jurisdicción (*).

En tal carácter deberá:

- Coordinar su acción con la de los municipios, las instituciones privadas y los demás organismos de protección al menor.
- Promover, asimismo, el apoyo de la comunidad a las actividades del Patronato local y prestar su colaboración a los proyectos y obras que emanen de aquéllas.

En este aspecto deberá contemplar la constitución de asociaciones de padres, con representantes de cada uno de los partidos que componen el departamento judicial; los que serán designados a propuesta del intendente municipal. La reglamentación establecerá la formación y atribuciones de la misma.

c) Mantener la debida vinculación con los juzgados del lugar, a fin de cumplimentar las medidas y diligencias que los mismo encomienden.

d) Ejercer en forma coordinada con el organismo central, la inspección y control de todos los servicios provinciales, municipales y privados de protección al menor ubicados en la jurisdicción.

e) (Texto según ley 11.246) Organizar cursos de capacitación inicial obligatorio para aquellas personas que hayan sido destinadas a prestar servicios en las delegaciones departamentales.

CAPITULO III — Acción municipal

Art. 95. — A efectos de cumplimentar el aspecto preventivo de la política tutelar de la minoridad, la Subsecretaría del Menor y la Familia proyectará normas de carácter general cuya ejecución corresponderá a la Dirección Provincial del Menor y la Familia conjuntamente con los municipios (*).

Art. 96. — A los fines previstos por el artículo anterior, los municipios deberán establecer:

a) Un cuerpo de policía tutelar del menor, que actuará según lo preceptuado en el título III, capítulo II.

b) Guarderías y casas del niño, en proporción al número de habitantes y necesidades del partido.

c) Un régimen de subsidios para familiares de menores en estado de necesidad, los que serán otorgados por la propia comuna con conocimiento del juzgado de menores o a pedido de éste.

Art. 97. — Con el objeto de lograr la más completa protección de la minoridad, los municipios podrán establecer:

a) Con autorización de la Subsecretaría del Menor y la Familia, hogares de permanencia limitada e institutos de internación (*).

b) Con autorización y asistencia técnica, institutos para menores discapacitados, sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 107.

Art. 98. — Las autoridades municipales deberán cumplimentar las medidas preventivas o de internación dispuestas por los juzgados respecto de un menor, aun cuando éste no se domicilie en el respectivo partido, salvo excepción fundada en la legislación de fondo.

Art. 99. — Cuando de las inspecciones que practique la Subsecretaría del Menor y la Familia, por sí o a través de sus delegados, resulte que un establecimiento municipal presta en forma deficiente sus servicios, se pondrá dicha irregularidad en conocimiento del intendente a efectos de que la subsane. En caso de no adoptarse las medidas tendientes a corregir la anomalía, se elevarán las actuaciones al juez a cuyo cargo se encuentran los menores internados, a fin de que se arbitren los recaudos necesarios para la normalización de los servicios (*).

CAPITULO IV — De la internación

Art. 100. — La internación de menores en establecimiento provinciales, municipales o privados, será dispuesta únicamente por los jueces salvo motivo de urgencia, en cuyo caso la Subsecretaría del Menor y la Familia o las autoridades respectivas, podrán efectuarla con carácter preventivo, dando inmediata intervención al juzgado competente (*).

Dispuesta la internación por los jueces de menores o por la propia Subsecretaría del Menor y la Familia, según las circunstancias, se ejecutará tal medida en los establecimientos adecuados provinciales, municipales o privados.

Art. 101. — El menor internado en las condiciones del artículo anterior quedará bajo la tutela de la Subsecretaría del Menor y la Familia, con arreglo a la legislación de fondo. Sin perjuicio de ello, el director del establecimiento es asimismo responsable directo de la vigilancia, integridad física, educación, capacitación laboral y formación moral del menor confiado a su custodia. Se procurará en lo posible que la enseñanza primaria y secundaria se realice en estable

cimientos o escuelas comunes, fuera de los institutos de internación (*).

Art. 102. — La Subsecretaría del Menor y la Familia, deberá instalar y atender: (*)

a) Institutos de seguridad y tratamiento para menores que hayan incurrido en hechos que la ley califica como delitos, en número y ubicación adecuados a las necesidades de los juzgados.

b) Establecimientos de régimen cerrado para menores de uno u otro sexo con graves problemas de conducta.

c) Institutos de internación cuya tipificación según sexo, edad y otras características, será establecida por vía reglamentaria.

d) (Texto según ley 11.234) Hogares estudiantiles para nivel secundario que estén estructurados sobre la base de la convivencia con el medio comunitario y la autodisciplina, teniendo como objetivo que el menor asistencial adolescente curse estos estudios.

Art. 103. — Para la atención de los establecimientos a que se refiere el artículo anterior en sus incs. a) y b) la Subsecretaría del Menor y la Familia podrá convenir con el Servicio Penitenciario de la Provincia, para la prestación de servicios, los que serán prestados conforme a un reglamento específico (*).

Art. 104. — Los establecimientos a que alude el art. 102 en sus incs. a) y b) dependerán exclusivamente de la Subsecretaría del Menor y la Familia, en tanto que los contemplados en el inc. c) podrán ser objeto de delegación conforme lo prescripto en el art. 97 (*).

Art. 105. — La Subsecretaría del Menor y la Familia deberá instalar los establecimientos necesarios para dispensar al menor con problemas físicos o psíquicos un tratamiento adecuado (*).

Para alcanzar una conveniente descentralización de los servicios podrá realizar convenios con las Municipalidades a fin de que éstas lo instalen en sus respectivas jurisdicciones, o con entidades privadas que sostengan tal tipo de establecimiento.

CAPITULO V — Entidades privadas de protección al menor

Art. 106. — La Subsecretaría del Menor y la Familia, podrá celebrar convenios con entidades privadas a los fines del cumplimiento de la presente ley (*).

Art. 107. — La Subsecretaría del Menor y la Familia ejercerá el control de todos los establecimientos privados de protección al menor ubicados dentro de la Provincia (*).

Art. 108. — Las entidades privadas de protección a la minoridad deberán sujetar su acción preventiva, asistencial o educativa, a las normas y reglamentos vigentes en la Provincia.

Art. 109. — En caso de incumplimiento por parte de las entidades privadas de las obligaciones a que se hallan sujetas, la Subsecretaría del Menor y la Familia podrá disponer: (*)

a) Su intervención a los efectos de normalizar el funcionamiento.

b) La clausura temporaria por un término no mayor de sesenta (60) días.

c) Solicitar su clausura definitiva y cancelación de su personería jurídica.

Art. 110. — En caso de disolución o extinción de las entidades privadas a que se refiere el presente capítulo, sus bienes pasarán a la Subsecretaría del Menor y la Familia, siempre que no tuvieran otro destino fijado en sus estatutos (*).

CAPITULO VI — De los menores asistidos

Art. 111. — El menor que se encuentre incluido en alguno de los regímenes tutelares que no impliquen internación, revestirá la categoría de asistido, debiendo satisfacerse sus necesidades en punto a educación, salud física y moral de acuerdo a la índole de las medidas de protección adoptadas.

CAPITULO VII — Del registro general de menores

Art. 112. — La Subsecretaría del Menor y la Familia debe organizar el Registro General de Menores asistidos y tutelados en todos los establecimientos provinciales, municipales y privados a efectos de determinar su ubicación y asegurar su identificación civil conforme lo dispuesto por las leyes de la materia (*).

Art. 113. — Las constancias del Registro General de Menores tendrán carácter reservado y sólo podrá suministrarse información al respecto a requerimiento judicial.

Art. 114. — Los juzgados de menores deberán comunicar a la Subsecretaría del Menor y la Familia todo dato de interés relativo a los menores bajo su amparo a fin de que se practique el pertinente asiento (*).

Art. 115. — La Subsecretaría del Menor y la Familia deberá colaborar a fin de mantener actualizado el Registro Nacional del Menor, para lo cual aportará los datos necesarios (*).

Art. 116. — La Dirección del Registro Provincial de las Personas y la Policía de la Provincia de Buenos Aires, son auxiliares naturales de la Subsecretaría del Menor y la Familia para el cumplimiento de lo preceptuado en el presente capítulo (*).

CAPITULO VIII — Policía tutelar de menores

Art. 117. — La Subsecretaría del Menor y la Familia debe organizar el funcionamiento de la policía tutelar de menores.

(*) Por ley 11.519, se creó el Ministerio de la Familia y Desarrollo Humano, asignándose por dec. 907/94, competencia en régimen del Patronato de Menores a la Subsecretaría de Asistencia Tutelar del Menor.

(*) Por ley 11.519, se creó el Ministerio de la Familia y Desarrollo Humano, asignándose por dec. 907/94, competencia en régimen del Patronato de Menores a la Subsecretaría de Asistencia Tutelar del Menor.

mediante el dictado de los requisitos que estime oportuno el Poder Ejecutivo (*).

Art. 118. — La policía tutelar de menores tendrá por objeto prevenir todos aquellos factores que incidan negativamente en la formación de los menores de edad y vigilará el cumplimiento de las normas dictadas para su protección.

Art. 119. — Cuando la policía tutelar tome intervención en una situación de abandono o peligro moral o material, en que se encontrare un menor de edad, deberá dar inmediata intervención al juzgado de menores competente.

CAPITULO IX — Régimen económico

Art. 120. — La Subsecretaría del Menor y la Familia establecerá un régimen de subsidios para menores y familias que atraviesen necesidades extraordinarias, con conocimiento, en su caso, del juzgado correspondiente (*).

Art. 121. — La Secretaría General de la Gobernación contará con destino a la Subsecretaría del Menor y la Familia con los siguientes recursos económicos: (*).

a) Las partidas que se acuerden en el presupuesto por intermedio de la Dirección de Administración Contable, quien realizará la tramitación correspondiente.

b) Los créditos asignados o a asignar por la leyes especiales.

c) Los réditos especiales que autorice el Gobierno Provincial.

d) Lo recaudado por la venta de los productos elaborados y producidos en establecimientos de su dependencia o decomisados por aplicación de la presente ley.

Art. 122. — Deróganse las leyes 4664 y 6661 y toda otra disposición que se oponga a la presente.

Art. 123. — Comuníquese, etc.

Anexo II

INDICE DEL ORDENAMIENTO DEL DEC. - LEY 10.067/83

Artículo original	Artículo según T.O.	Fundamentación
1º	1º	Dec.-ley 10.067/83
2º	2º	Dec.-ley 10.067/83
3º	3º	Dec.-ley 10.067/83
4º	4º	Dec.-ley 10.067/83
5º	5º	Dec.-ley 10.067/83
6º	6º	Dec.-ley 10.067/83
7º	7º	Dec.-ley 10.067/83
8º	8º	Dec.-ley 10.067/83
9º	9º	Dec.-ley 10.067/83
10	10	Dec.-ley 10.067/83

(*). Por ley 11.519, se creó el Ministerio de la Familia y Desarrollo Humano, asignándose por dec. 907/94, competencia en régimen del Patronato de Menores a la Subsecretaría de Asistencia Tutelar del Menor.

Artículo original	Artículo según T.O.	Fundamentación
11	11	Dec.-ley 10.067/83
12	12	Dec.-ley 10.067/83
13	13	Dec.-ley 10.067/83
14	14	Dec.-ley 10.067/83
15	15	Dec.-ley 10.067/83
16	16	Dec.-ley 10.067/83
17	17	Dec.-ley 10.067/83
18	18	Dec.-ley 10.067/83
19	19	Dec.-ley 10.067/83
20	20	Dec.-ley 10.067/83
21	21	Dec.-ley 10.067/83
22	22	Dec.-ley 10.067/83
23	23	Dec.-ley 10.067/83
24	24	Dec.-ley 10.067/83
25	25	Dec.-ley 10.067/83
26	26	Dec.-ley 10.067/83
27	27	Dec.-ley 10.067/83
28	28	Dec.-ley 10.067/83
29	29	Dec.-ley 10.067/83
30	30	Dec.-ley 10.067/83
31	31	Dec.-ley 10.067/83
32	32	Dec.-ley 10.067/83
33	33	Dec.-ley 10.067/83
34	34	Dec.-ley 10.067/83
35	35	Dec.-ley 10.067/83
36	36	Dec.-ley 10.067/83
37	37	Dec.-ley 10.067/83
38	38	Dec.-ley 10.067/83
39	39	Dec.-ley 10.067/83
40	40	Dec.-ley 10.067/83
41	41	Dec.-ley 10.067/83
42	42	Dec.-ley 10.067/83
43	43	Dec.-ley 10.067/83
44	44	Dec.-ley 10.067/83
45	45	Dec.-ley 10.067/83
46	46	Dec.-ley 10.067/83
47	47	Dec.-ley 10.067/83
48	48	Dec.-ley 10.067/83
49	49	Dec.-ley 10.067/83
50	50	Dec.-ley 10.067/83
51	51	Dec.-ley 10.067/83
52	52	Dec.-ley 10.067/83
53	53	Dec.-ley 10.067/83
54	54	Dec.-ley 10.067/83
55	55	Dec.-ley 10.067/83
56	56	Dec.-ley 10.067/83
57	57	Dec.-ley 10.067/83
58	58	Dec.-ley 10.067/83
59	59	Dec.-ley 10.067/83
60	60	Dec.-ley 10.067/83
61	61	Dec.-ley 10.067/83
62	62	Dec.-ley 10.067/83
63	63	Dec.-ley 10.067/83
64	64	Dec.-ley 10.067/83
65	65	Dec.-ley 10.067/83
66	66	Dec.-ley 10.067/83
67	67	Dec.-ley 10.067/83
68	68	Dec.-ley 10.067/83
69	69	Dec.-ley 10.067/83
70	70	Dec.-ley 10.067/83
71	71	Dec.-ley 10.067/83
72	72	Dec.-ley 10.067/83
73	73	Dec.-ley 10.067/83
74	74	Dec.-ley 10.067/83
75	75	Dec.-ley 10.067/83

Artículo original	Artículo según T.O.	Fundamentación
76	76	Dec.-ley 10.067/83
77	77	Dec.-ley 10.067/83
78	78	Dec.-ley 10.067/83
79	79	Dec.-ley 10.067/83
80	80	Dec.-ley 10.067/83
81	81	Dec.-ley 10.067/83
82	82	Dec.-ley 10.067/83
83	83	Dec.-ley 10.067/83
84	84	Dec.-ley 10.067/83
85	85	Dec.-ley 10.067/83
86	86	Dec.-ley 10.067/83
87	87	Dec.-ley 10.067/83
88	88	Dec.-ley 10.067/83
89	89	Dec.-ley 10.067/83
90	90	Dec.-ley 10.067/83
91	91	Dec.-ley 10.067/83
92	92	Dec.-ley 10.067/83
93	93	Dec.-ley 10.067/83
94	94	Dec.-ley 10.067/83, inc. e) incorp. por ley 11.246
95	95	Dec.-ley 10.067/83
96	96	Dec.-ley 10.067/83
97	97	Dec.-ley 10.067/83
98	98	Dec.-ley 10.067/83
99	99	Dec.-ley 10.067/83
100	100	Dec.-ley 10.067/83
101	101	Dec.-ley 10.067/83
102	102	Dec.-ley 10.067/83 inc. d) incorp. por ley 11.234
103	103	Dec.-ley 10.067/83
104	104	Dec.-ley 10.067/83
105	105	Dec.-ley 10.067/83
106	106	Dec.-ley 10.067/83
107	107	Dec.-ley 10.067/83
108	108	Dec.-ley 10.067/83
109	109	Dec.-ley 10.067/83
110	110	Dec.-ley 10.067/83
111	111	Dec.-ley 10.067/83
112	112	Dec.-ley 10.067/83
113	113	Dec.-ley 10.067/83
114	114	Dec.-ley 10.067/83
115	115	Dec.-ley 10.067/83
116	116	Dec.-ley 10.067/83
117	117	Dec.-ley 10.067/83
118	118	Dec.-ley 10.067/83
119	119	Dec.-ley 10.067/83
120	120	Dec.-ley 10.067/83
121	121	Dec.-ley 10.067/83
122	122	Dec.-ley 10.067/83
123	123	Dec.-ley 10.067/83

Citas legales: ley 11.459: LIV-A, 809; D.-ley 8912/77 (t.o. 1987): XLVII-C, 3650; ley 10.119: XLIV-A, 690; ley 11.469: LIV-A, 823; D. 2589/94: LIV-D, 5198; D.-ley 7229/66: XXVI-C, 1914; ley nac. 20.429: XXXIII-B, 2922; D. nac. 351/79: XXXIX-B, 1273; ley nac. 19.587: XXXII-B, 1954; D. nac. 302/82: XLIII-A, 181.

TITULO I — De los establecimientos industriales

CAPITULO I — Disposiciones generales

Art. 1º — El presente régimen tiene por objeto garantizar la compatibilización de las necesidades del desarrollo socioeconómico y los requerimientos de la protección ambiental a fin de garantizar la elevación de la calidad de vida de la población y promover un desarrollo ambientalmente sustentable. Los establecimientos alcanzados por el presente decreto deberán desarrollar sus procesos en un marco de respeto y promoción de salud ocupacional, la higiene y la seguridad en el trabajo y la preservación de los recursos del ambiente, dando cumplimiento a los parámetros establecidos en el presente decreto y sus anexos, como así también los que establezca la autoridad de aplicación.

Apruébanse los anexos 1 a 5 los que pasan a formar parte del presente decreto.

Art. 2º — Los establecimientos industriales que deseen instalarse en territorio provincial en los términos de la ley 11.459 deberán dar estricto cumplimiento a la totalidad de las disposiciones de esta normativa a partir de la etapa de proyecto. Aquellos establecimientos ya instalados, a los que se refiere el art. 67 del presente, deberán adecuarse en la forma establecida en su título V.

Art. 3º — Conforme a lo establecido en el art. 2º de la ley 11.459, se considerarán comprendidas todas aquellas actividades y/o explotaciones industriales destinadas a desarrollar un proceso tendiente a la conservación, obtención, reparación, fraccionamiento y/o transformación en su forma, esencia, cantidad o calidad de una materia prima o material para la obtención de un producto nuevo, distinto o fraccionado de aquél, a través de un proceso inducido, repetición de operaciones o procesos unitarios y/o cualquier otro, mediante la utilización de maquinarias, equipos o métodos industriales.

A su vez, quedarán comprendidas las actividades que se detallan en el anexo 1, que es parte integrante de la presente reglamentación, y que podrá ser modificada a propuesta de la autoridad de aplicación.

Art. 4º — Ningún establecimiento que se instale a partir de la vigencia del presente decreto, podrá iniciar su actividad sin la previa obtención del certificado de aptitud ambiental.

La autoridad de aplicación podrá autorizar expresamente el funcionamiento limitado para la realización de pruebas o ensayos que fueran necesarios.

DECRETO 1601

Establecimientos industriales — Certificados de aptitud ambiental — Trámite y expedición — Normas.

Fecha: 28 junio 1995.
Publicación: B. O. 17/7/95.

Pedidos de Información

Se han remitido vía e-mail o fax pedidos de información a los departamentos, facultades o escuelas de las siguientes unidades académicas con el fin de relevar la existencia de antecedentes de investigación sobre el mismo tema del presente estudio; no hemos obtenido respuestas.

UBA

Universidad Nacional Catamarca.

Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires

Universidad Nacional Comahue

Universidad Nacional Córdoba

Universidad Nacional Cuyo

Universidad Nacional La Matanza

Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco

Universidad Nacional La Rioja

Universidad Nacional Lomas de Zamora

Universidad Nacional Luján

Universidad Nacional Rosario

Bibliografía General

- 1- Acordada N° 1799. Curaduría General de Alienados. La Plata. 1978
- 2- Alayón, Norberto. “Definiendo al Trabajo Social”. Edit. Humanitas. Bs. As. S/f.
- 3- Alayón, Norberto. “El Trabajo Social y sus Definiciones”. Revista Testimonio. Argentina. 1981.
- 4- Aguilar Idáñez, María José. “Introducción a la Supervisión”. Edit. Lumen. Bs. As. 1980
- 5- Atance Martínez, J. “Aspectos epidemiológicos del Síndrome de Burn Out en Personal Sanitario”. Revista Española de Salud Pública. España. Marzo. 1997.
- 6- Barbero, E; Velazco, J. “Aproximación Bibliográfica en Castellano al Síndrome de Burn Out”. Escuela Universitaria de Enfermería. Cáceres. España. S/f.
- 7- Basile, Alejandro. “Objeto y Método en Medicina Legal de Trabajo (Visión epistemológica)”. Revista de Trabajo Social. Colegio de A.S. o T.S. de la Prov. De Bs. As. S/f.
- 8- De Bono, Edward. “Seis sombreros para pensar”. Material Cátedra de Supervisión en Trabajo Social.
- 9- De Las Cuevas, C; De La Fuente, J. Y otros. “Desgaste Profesional y Clima Laboral en Atención Primaria”. Boletín Digital. Arts. 8 y 9. Tenerife. España. Agosto-Diciembre 1995.
- 10- De Robertis, Cristina. “Metodología de la Intervención en Trabajo Social”. Edit. El Ateneo. Argentina. 1988
- 11- Di Carlo, Enrique y otros. “Teoría y Realidad del Servicio Social”. Edit. Humanitas. Bs. As. 1984.

- 12-Di Carlo, Enrique y equipo. "La Comprensión como Fundamento de la Investigación Social Profesional". Edit. Humanitas. Bs. As. 1995.
- 13-Di Carlo, Enrique y equipo. "El Trabajo Social Profesional: El Método de la Comunicación Racional". Edit. Humanitas. Bs. As. 1996.
- 14-Di Carlo, Enrique y equipo. "Trabajo Social con Grupos y Redes". Edit. Humanitas. Bs. As. 1997.
- 15-Di Maria, O. "La Industria de la Prevención (o la Industria del Juicio)". Editado por el autor. Bs. As. Julio 2000.
- 16-Diorio, Atilio. "Patronato de Menores de la Pcia. de Bs. As. (Ley 10067) comentarios, Jurisprudencia y Legislación". Ediciones La Rocca. Bs. As. 1992.
- 17-En Marcha. Periódico de la Asociación Judicial Bonaerense. Nº 197. Julio-Agosto 2000.
- 18-En Marcha. Periódico de la Asociación Judicial Bonaerense. Nº 198. Agosto-Septiembre 2000.
- 19-"Ética y Trabajo Social". Publicación del Colegio de A.S. de la Pcia. de Bs. As. Distrito Mar del Plata. Julio. 2000.
- 20-Fabre, D. "El Estrés Laboral en los Médicos". S/l; S/f.
- 21-FAO. "Pautas para la Evaluación de Proyectos de Cooperación Técnica". Edit. Mimeo. Roma. 1984.
- 22-Fernández, Josefina. "La Supervisión en el Trabajo Social". Edit. Paidós. Bs. As. 1989.
- 23-Fields, A. ; Orlowski, J y otros. "Physician Burnout in Pediatric Critical Care Medicine". Critical Care Medicine Vol 23. Nº 8. USA. 1995.
- 24-Galtung, Johan. "Teoría y Métodos de la Investigación Social". Tomo 1. Eudeba. Bs. As. 1966.

- 25- García, Alicia. “El Servicio Social en el Sistema Institucional”. Publicación s/n; s/l; s/f.
- 26- Gestal Otero, J. “Riesgos de Trabajo del Personal Sanitario”. Edit. Interamericana. Mac Graw Hill. S/l. S/f.
- 27- Graw Avalo, J; Chacon, Roger. “Burnout: Una Amenaza a los Equipos de Salud”. INOR. Cuba. Agosto. 1988.
- 28- Hamilton, Gordon. “Teoría y Práctica del Trabajo Social de Casos”. Ediciones La Prensa Médica Mexicana, S.A. 1982.
- 29- ILPES. “Guía para la Elaboración de Proyectos”. Edit. Mimeo. Chile. 1966.
- 30- Kisnerman, Natalio. “Ética para el Servicio Social”. Edit. Humanitas. Bs. As. S/f.
- 31- Kisnerman, Natalio y Cols. “Introducción al Trabajo Social”. Edit. Humanitas. Bs. As. S/f.
- 32- Kisnerman, Natalio y Cols. “Teoría y Práctica del Trabajo Social”. Tomo IV. Edit. Humanitas. Bs. As. 1986.
- 33- Ley 5827. Ley Orgánica del Poder Judicial (con modificaciones). La Plata. 22 de Junio de 1955.
- 34- Ley 12061. Ley del Ministerio Público. La Plata. 19 de Diciembre de 1997. Decreto Reglamentario 9515.
- 35- Mac Cue, J.; Sach, C. “A Stress Management Workshop Improves Residents Copyng Skills”. Arch. Intern. Med. Vol. 151. USA. Nov. 1991.
- 36- Maslach, C.; Jackson, S. “Manual M.B.I. Inventario Burnout de Maslach”. TEA Ediciones. España. 1997.
- 37- Meeroff, M. “Síndrome de Tomás y Burnout”. Revista de la Asociación Médica Argentina. Nº 1. Bs. As. 1997.

- 38- Neffa, Julio César. “¿Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo?. Propuesta Desde una Nueva Perspectiva”. Edit. Humanitas. Bs. As. 1988.
- 39- Neffa, Julio Cesar. “Procesos de Trabajo, Nuevas Tecnologías Informatizadas y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en Argentina”. Edit. Humanitas. Bs. As. 1987.
- 40- Padua, Jorge. “Técnicas de Investigación Aplicadas a las Ciencias Sociales”. Edit. Trillas. México. S/F.
- 41- Perlman, Helen Harris. “El Trabajo Social Individualizado”. Ediciones Rialp S.A. Madrid/México. 1965.
- 42- Petrolatti, Norma y otros. “Atención de Víctimas de Delitos”. Revista de Trabajo Social del Colegio de Asistentes Sociales o Trabajadores Sociales de la Prov. Bs. As. S/f.
- 43- Ramirez, A; Graham, J. y Cols. “Mental health of Hospital Consultants: The Effects of Stress and Satisfaction at Work”. The Lancet. Vol. 347. USA. March. 1996.
- 44- Reglamento Asesoría Pericial. Acordada 1793/78. Reglamento de la Dirección General de Asesoría Pericial. La Plata. 27 de Junio de 1978.
- 45- Saz de Kohan, C. “El Síndrome de Estrés. Concepto y actualización”. Revista de la Asociación Medica Argentina. Vol. 111. Nº 1. Bs. As. 1998.
- 46- Slaikeu, Karl. “Intervenciones en Crisis”. Edit. Manual Moderno. España. 1980.
- 47- Slipak, O. “El Estrés en las Empresas”. Revista Estrés. Vol 2 Nº 1. Bs. As. Mayo 1991.
- 48- Slipak, O. “Estrés Laboral”. Revista Estrés. Vol 3. Nº 1. Bs. As. Junio 1996.
- 49- Slipak, O. “Estrés Laboral”. Revista Aclmeón. Nº 4. Argentina. 1991.
- 50- Witthaus, Rodolfo. “Prueba Pericial”. Edit. Universidad Bs. As. 1991.

51-Zaldúa, J.; Lodieu, N. "Cuando el Trabajo Enferma". Revista El Médico. Bs. As.
Mayo. 1999.

Indice

Agradecimientos	
Tema	1
Presentación	1
Introducción	3
Estado actual de la cuestión	7
Formulación del Problema	11
Objetivos de la Investigación	13
Marco Teórico y Definición de Términos	
Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) como constructo teórico viabilizador del síndrome de estrés laboral asistencial o burnout.	16
Perspectiva Teórica sobre el síndrome de estrés laboral asistencial	35
El trabajo social desde una perspectiva humanística, crítica y dialógica.	61
La profesión de A.S. dentro del Poder Judicial	81
Diseño Metodológico.	93
Instrumentos de recolección de datos.	96
Receptividad al estudio por parte de los protagonistas	103
Puesta en práctica de los instrumentos de recolección de datos.	105
Presentación estadística de los resultados.	107
Gráficos.	108
Conclusiones.	125
Propuesta	139
Anexo	147
Bibliografía General	150