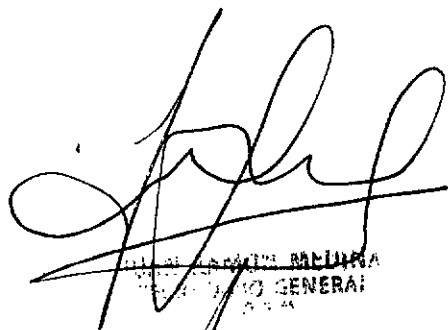


ACTA ACUERDO

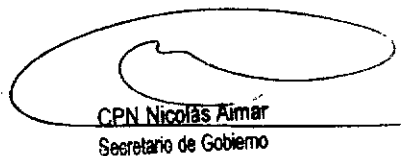
En la ciudad de Santa Fe, a los 30 días del mes de diciembre de 2020, se reúnen por una parte el Secretario de Gobierno de la Municipalidad de Santa Fe de la Vera Cruz, CPN Nicolás Daniel Aimar y el Subsecretario de Gobierno, Abog. Ezequiel Mauricio Costamagna, en representación del Departamento Ejecutivo Municipal, y por la otra el Secretario General de la Asociación Sindical de Obreros y Empleados Municipales –A.S.O.E.M.–, Sr. Juan Ramón Medina y su Secretario Gremial, Abog. Pablo Casale, quienes, con el asesoramiento de la Oficina de País de la Organización Internacional del Trabajo para la Argentina, acuerdan:

Aprobar e incorporar para todas las relaciones laborales en el ámbito del Departamento Ejecutivo de la Municipalidad de la ciudad de Santa Fe de la Vera Cruz el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO, en línea con las disposiciones contenidas en el CONVENIO N° 190 de la OIT, para aplicar a situaciones de violencia y acoso que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, el cual como Anexo se agrega a la presente.

Entendiendo las partes haber llegado a una justa composición de sus intereses, solicitan la homologación del presente, y en prueba de conformidad, se firman tres (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.



PABLO PATRICIO HORACIO CASALE
SECRETARIO GREMIAL
A.S.O.E.M.



CPN Nicolás Aimar
Secretario de Gobierno



Abog. Ezequiel Costamagna
Subsecretario de Gobierno

pla 
ES COPIA
NADIA ALVAREZ OPORTO
Jefa Depto. Legislación

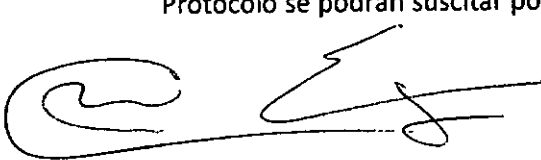
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO
MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE SANTA FE DE LA VERA CRUZ

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN: Este Protocolo de Actuación, en línea con las disposiciones contenidas en el CONVENIO Nº 190 de OIT, se aplica a situaciones de violencia y acoso que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, para todas las relaciones laborales en el ámbito del Departamento Ejecutivo Municipal de Santa Fe de la Vera Cruz.

ARTÍCULO 2º. OBJETO. El presente Protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación temprana y eficaz que cumpla con los principios básicos de aquel instrumento internacional para prevenir, sancionar y erradicar conductas de violencia y acoso en el ámbito del trabajo y/o con conexión con el mismo y que tengan lugar en el seno de la Administración Pública Municipal, así como regular la actuación de las diferentes áreas municipales involucradas en su atención, promoviendo y asegurando el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.



ARTÍCULO 3º. SUJETOS. Este Protocolo involucra a los comportamientos, conductas, acciones y omisiones llevadas a cabo por empleadas y empleados y/o personas que prestan servicios (contratados, pasantes y practicantes) y/o personas en formación dentro de programas municipales y/o por funcionarias y funcionarios de la administración municipal, con o sin estabilidad en el cargo, y/o terceros, dirigidas contra cualquier trabajador o trabajadora de la administración independientemente de la relación contractual que tengan en la Administración.



ARTÍCULO 4º. CONTEXTUALIZACIÓN. Las modalidades de violencia objeto del presente Protocolo se podrán suscitar por cualquier medio comisivo, en el marco de las comunicaciones



que estén relacionadas con el trabajo pudiendo ocurrir en forma personal, medios telefónicos, virtuales y/o de cualquier otro tipo, incluyendo la omisión en el marco de las relaciones laborales existentes, ya sea contra una persona en particular o un grupo de personas en cualquiera de los espacios o lugares del área donde se presta servicios, en dependencias o anexos pertenecientes a la misma -inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo-, en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo -incluso eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo-, o en cualquier otro ámbito generado en el aprovechamiento de relaciones laborales existente entre el agresor y la persona que sufre violencia que afecten, repercutan y extiendan sus consecuencias al ámbito laboral, todo en los términos del artículo 1º del presente.

ARTÍCULO 5º. DEFINICIONES. A los efectos del presente Protocolo, se entiende por:

- a.- **VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO:** al conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.
- b.- **AGRESIÓN FÍSICA:** conductas que directa o indirectamente están dirigidas a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o trabajadora.
- c.- **ACOSO SEXUAL:** conductas o comentarios con connotación sexual, o que tengan por objeto cualquier tipo de acercamiento sexual, no consentidos por quien los recibe, que condiciona o perjudica su desempeño laboral, creando un entorno de trabajo intimidatorio y humillante.
- d.- **ACOSO PSICOLÓGICO O MOBBING:** situación en la que una persona o grupo ejercen un maltrato verbal, alterno o continuado, sobre un trabajador o trabajadora, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral y así poder degradarlo.
- e. **VIOLENCIA DE GÉNERO:** toda conducta, acción u omisión que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder,

afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de las mujeres y disidencias sexuales.

Así como toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer y disidencias sexuales en desventaja con respecto a los varones cis heterosexuales.

f. **VIOLENCIA ECONÓMICA:** toda acción o práctica efectuada por un individuo que afecta e impacta negativamente en la posición salarial de otro trabajador o trabajadora no basada en parámetros objetivos.

ARTÍCULO 6º. FORMAS. Cualquiera de los supuestos de violencia o acoso pueden generarse por palabras, gestos o acciones y/u omisiones y/o cualquier otra forma que tiendan a molestar, sobresaltar o maltratar, degradar, intimidar, denigrar o provocar vergüenza a otra persona, pudiendo, de persistir y avanzar en alguna de las situaciones descriptas, agravarse hasta derivar incluso en la comisión de un delito.

ARTÍCULO 7º. PRINCIPIOS ESENCIALES. Se consideran primordiales los siguientes:

- a) **ASISTENCIA:** La persona denunciante recibirá durante todo el procedimiento asesoramiento integral gratuito y acompañamiento psicológico.
- b) **RESPECTO Y PRIVACIDAD RESERVANDO SU IDENTIDAD:** Desde el inicio la persona que efectúe una consulta o una denuncia será tratada con respeto, con el resguardo absoluto de su identidad y confidencialidad de los hechos, como así también esto se mantendrá con las demás personas involucradas. Asimismo será recepcionada su expresión sin menoscabo alguno de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Se resguardará la voluntad de las acciones que decida realizar con la confidencialidad que ello conlleva preservando su intimidad.
- c) **NO REVICTIMIZACIÓN:** En todo momento se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la denuncia o datos que permitan identificarla.
- d) **PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE Y/O TESTIGO:** Nadie que haya denunciado y/o comparecido como testigo por violencia o abuso en el trabajo o que afecten al mismo podrá sufrir perjuicio



o menoscabo alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio. Se presume, salvo prueba en contrario, que cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la denuncia o su testimonio, cuando dicha alteración ocurre dentro del año siguiente a su denuncia o participación.

e) **PREVENCIÓN:** Llevar a cabo como políticas preventivas campañas de formación, sensibilización y difusión capacitando a empleados y empleadas, funcionarios y funcionarias de la Administración Pública Municipal a fin de erradicar acciones y conductas enquistadas socialmente y perjudiciales en el ámbito laboral para la visibilización y desnaturalización de la violencia y acoso en el trabajo, con el objetivo de favorecer un proceso de conocimiento y apropiación de derechos en el ámbito laboral. La intervención es sobre el problema, la prevención está dirigida a los factores de riesgo.

f) **PROCEDIMIENTO DILIGENTE, EFICIENTE Y SIN DEMORAS:** El procedimiento a llevarse adelante ante las denuncias previstas en este Protocolo de manera diligente, eficiente y sin demoras procurando arribar a una decisión final en el menor tiempo posible.

g) **INVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA:** Con el fin de superar las dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan las víctimas de actos de violencia laboral y acoso, durante el proceso sumarial pertinente resultará suficiente para la parte que afirma ser víctima de una acto de violencia laboral la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, se presenten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo legítimo y alejado del conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y práctica.

h) **RESPONSABILIDAD DE LOS/LAS FUNCIONARIOS/AS:** Los/as funcionarios/as por su condición de tal tendrán que cumplir con lo siguiente: i) deben servir como modelos defendiendo las más altas normas de conducta a fin de lograr un entorno libre de acoso laboral; ii) tienen una responsabilidad particular de servir como ejemplos positivos. En sus acciones y comunicaciones diarias deben dejar claro que no se tolerará el acoso laboral; iii) son responsables de facilitar, inspirar y ayudar en la creación de un entorno laboral armonioso y

libre de intimidación, hostilidad, ofensas y cualquier forma de acoso laboral; iv) deben evitar excusar o minimizar el comportamiento inadecuado; v) deben estar disponibles para ofrecer orientación sobre la prevención y el manejo del acoso laboral; vi) deberán cerciorarse de que los incidentes de acoso laboral sean abordados adecuadamente y sin demora; vii) deben demostrar equidad e imparcialidad y evitar intimidaciones o favoritismos; viii) deben adoptar medidas congruentes con este Protocolo si llegaran a ser testigos de cualquier acto de acoso laboral; ix) deben adoptar medidas necesarias para prevenir y hacer frente a represalias.

ARTÍCULO 8º. ASESORAMIENTO. A través de la Dirección Ejecutiva de Empleo y Trabajo Decente y/o la Dirección Ejecutiva de Mujeres y Disidencias en el marco de su incumbencia, se brindará información clara, concreta y específica acerca de la legislación vigente y de las herramientas, recursos y procedimientos disponibles para la atención de los casos, a toda persona que consulte acerca de violencia y acoso laboral. En estos casos se evacuará la consulta y, en razón del mérito de la situación, se asesorará acerca de la implementación del presente Protocolo.

ARTÍCULO 9º. DENUNCIA . Las denuncias deberán ser realizadas en la Dirección Ejecutiva de Empleo y Trabajo Decente. Las mismas serán recibidas por el equipo de la Coordinación de Trabajo Decente. Si en el marco de la entrevista surge que la situación de violencia y/o acoso tiene su base en el género, se le dará intervención a la Dirección Ejecutiva de Mujeres y Disidencias.

Si quien recibiere la denuncia sea la Dirección Ejecutiva de Mujeres y Disidencias y/o la Dirección de Salud, deberán tomar intervención de acuerdo a sus competencias específicas y elevar en paralelo un informe a la Dirección de Empleo y Trabajo Decente en los términos del art. 10 del presente, previo consentimiento de la persona afectada.

Asimismo se implementará un sistema anónimo de denuncias disponible en todo momento, que deberán ser luego evaluadas por la Dirección Ejecutiva de Empleo y Trabajo Decente.

ARTÍCULO 10º. INFORME. El equipo de la Dirección Ejecutiva de Trabajo Decente que reciba la denuncia, elaborará un informe con su contenido, el que tendrá la siguiente estructura:

- a) Informe de la entrevista - Consideraciones
- b) Encuadre Normativo
- c) Conclusión
- d) Recomendación

Dicho informe deberá contener obligatoriamente lo siguiente:

- a) Nombre del denunciado.
- b) Fecha y ubicación del hecho denunciado.
- c) Relato preciso y circunstanciado de la situación que se denuncia, mencionando los presuntos autores y/o favorecedores y/o partícipes de ejercer violencia laboral.
- d) Nombres de los testigos si los hubiera.
- e) Nombres de las personas que están al tanto del hecho denunciado.
- f) Cualquier información relevante, incluyendo pruebas documentales si hubiera.
- g) Fecha de la denuncia y firma del denunciante, la cual servirá de manifestación de consentimiento para dar inicio al procedimiento.

ARTÍCULO 11º. Este informe será remitido de manera confidencial a la Dirección Ejecutiva de Función Pública.

ARTÍCULO 12º. SUMARIO, ARCHIVO O MEDIDAS ALTERNATIVAS. Con la denuncia y el informe de la Dirección Ejecutiva de Trabajo Decente, la Dirección Ejecutiva de Función Pública resolverá, previa intervención no vinculante de la Entidad Sindical, en el plazo máximo de 15 días hábiles si impulsa el sumario correspondiente en base a la inobservancia de los deberes previstos en el artículo 13 de la Ley Nº 9.286 o archiva la denuncia, pudiendo a tales efectos solicitar la opinión de la asesoría legal y/o proponer medidas alternativas al sumario, tales como participación en cursos de sensibilización, instancias de mediación cuando resulte viable, etc.

A fin de garantizar un proceso sumarial efectivo y con perspectiva en situaciones de violencia y género el Departamento Ejecutivo Municipal deberá generar una formación específica en dicha materia hacia los instructores sumariales.

ARTÍCULO 13º. NO ADMISIÓN DE LA DENUNCIA. En caso que la opinión técnica – jurídica de la Dirección Ejecutiva de la Función Pública determine que la denuncia presentada no configura una situación de violencia laboral la misma, previa intervención no vinculante de la Entidad Sindical, se archivará sin más trámite y sin recurso alguno, debiendo notificarse al/la denunciante.

ARTÍCULO 14º. MEDIDAS PREVENTIVAS. Si por la gravedad del hecho denunciado fuera imposible la continuidad de contacto entre el denunciado y la persona agraviada, serán de aplicación las medidas preventivas que dispone la Ley Nº 9.286, debiendo evitarse que las mismas recaigan o afecten a la víctima.

ARTÍCULO 15º. ADMISIÓN DE LA DENUNCIA - PROCEDIMIENTO. Admitida la denuncia, se procederá conforme el Capítulo V de la Ley Nº 9.286, debiendo considerarse como GRAVES las faltas que tengan origen en conductas de violencia y acoso en el ámbito del trabajo y/o con conexión con el mismo.

Asimismo en caso de instruirse sumario y, luego de su desarrollo, aplicarse una sanción disciplinaria al agente involucrado, deberá consignarse en el acto administrativo que ha sido en base a la aplicación del presente protocolo.

ARTÍCULO 16º. MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTO. Salvo para supuestos con base en violencia de género, en caso de estar de acuerdo la persona denunciada y la persona denunciante, se podrá generar una instancia alternativa al procedimiento sumarial, en ámbito municipal y/o sindical, a los fines de solucionar el conflicto para que la persona denunciante que esté experimentando uno o más incidentes de acoso laboral se comunique con la persona que lo está ofendiendo de manera abierta, honesta y no amenazante. Se espera

que a través de discusiones o mediación, las partes comprendan los puntos de vista del otro y que cese el comportamiento problemático. En el supuesto de que se llegue a un acuerdo entre partes como solución alternativa al conflicto, deberán ambas partes firmar un acta de conformidad que ponga fin al procedimiento. Dicho proceso se encontrará a cargo de la Dirección de Empleo y Trabajo Decente.

ARTÍCULO 17º. REGISTRO. La Dirección Ejecutiva de Función Pública remitirá a la Dirección de Trabajo Decente, un informe luego de culminado el procedimiento o de solucionado el conflicto de manera alternativa, con las medidas adoptadas en el caso concreto y ésta llevará un registro de casos y sus resoluciones. El registro a confeccionarse constará de los siguientes elementos: i) datos relevantes de la persona denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización; ii) datos personales del agente denunciado con sus iniciales para garantizar el debido proceso; iii) descripción del caso objeto de denuncia; iv) fecha denuncia presentada; iv) Acto administrativo dictado con la sanción impuesta o la absolución dictada y sus correspondientes fundamentos de hecho y de derecho. v) si la solución se da de manera alternativa, se acompañará el acta de acuerdo entre las partes.

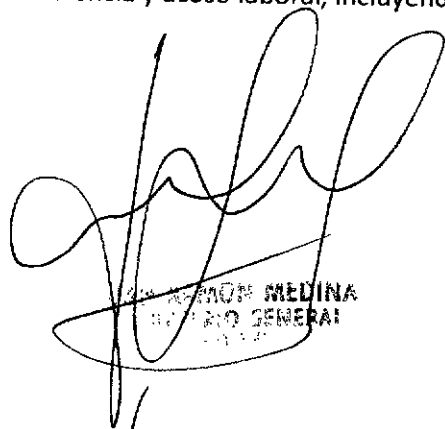
ARTÍCULO 18º. CONFIDENCIALIDAD. Todas las dependencias, agentes y funcionarios que participen del procedimiento del presente Protocolo, deberán guardar estricta reserva sobre la documentación e información a la que accedan, como así también se garantizará la protección de datos a los cuales se acceden en estos casos. La excepción a este deber de confidencialidad, tendrá lugar cuando medie orden o requerimiento motivado del Poder Judicial.

ARTÍCULO 19º. RESTRICCIÓN A PARTICIPAR EN CONCURSOS DE ASCENSOS. El/la agente que cuente con una sanción disciplinaria firme, luego de la instrucción del procedimiento sumarial que se prevé en los artículos 81 y sgtes. de la Ley Nº 9.286 y en base a la aplicación de este protocolo, se encontrará imposibilitado por el término de dos (2) años de participar en concursos de ascensos y/o de ocupar transitoriamente cargos superiores mediante subrogancias, debiéndose a tales efectos dar intervención y conocimiento a la Dirección de Personal y a la Dirección de Promoción, Ingreso y Capacitaciones para su registro.



ARTÍCULO 21º. CREACIÓN DEL OBSERVATORIO MUNICIPAL SOBRE VIOLENCIA LABORAL.
Establecer un observatorio, con integración paritaria mixta del DEM y de ASOEM, sobre violencia laboral para que, en base a estadísticas, elabore políticas o acciones, programas de prevención con objetivos medibles, campañas de sensibilización, programas destinados a abordar factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo y contralor sobre legislación municipal que vaya en contra de los principios aquí expuestos.

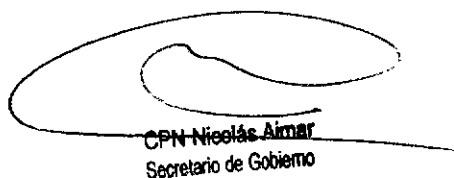
ARTÍCULO 22º. PLAN DE ESTUDIO OBLIGATORIO. La Escuela de Administración Municipal, de carácter paritario conforme Ordenanza 12.123, deberá incluir obligatoriamente en sus planes de estudios en todos los niveles de la educación y la formación profesional, para los tramos de ejecución, supervisión y superior, contenido y material sobre erradicación de toda práctica de violencia y acoso laboral, incluyendo particularmente la ejercida con base de género.



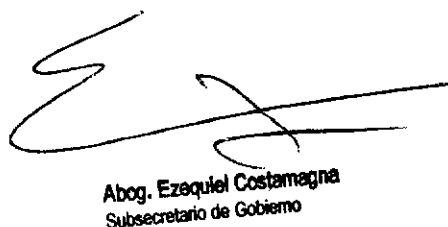
PABLO PATRICIO HORACIO CASALE
SECRETARIO GREMIAL
A.S.O.E.M.



PABLO PATRICIO HORACIO CASALE
SECRETARIO GREMIAL
A.S.O.E.M.



CPN Nicolás Aimar
Secretario de Gobierno



Abog. Ezequiel Costamagna
Subsecretario de Gobierno



ES COPIA
NADIA ALVAREZ OPORTO
Jefa Depto. Legislación