POR ELLO:

EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE EL CHALTÉN SANCIONA CON FUERZA DE:
ORDENANZA

ARTÍCULO 1°: ADHIÉRASE a la Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N° 412/MTEySS/21, la cual forma parte inseparable como Anexo I de la presente Ordenanza.

ARTICULO 2°: REFRENDARÁ la presente Ordenanza la Secretaria Legislativa.

ARTICULO 3°: COMUNIQUESE al Departamento Ejecutivo Municipal, dese amplia difusión, PUBLÍQUESE en el Boletín Oficial Municipal y cumplido, ARCHIVESE.

Dada en sala de Sesiones del Honorable Concejo Deliberante en la IV Sesión Ordinaria del día 24 de abril de 2024 con el siguiente voto de los Concejales:

Romanelli, María Elizabeth - Bloque UP: Afirmativo
Zella Schulz, Heber Exequiel - Bloque UP: Afirmativo
Ticó, Carlos Alberto - Bloque UP: Afirmativo
Leyes, Estefanía Elizabeth - Bloque EV: Afirmativo
Moreno Hueyo, Ignacio Miguel - Bloque EV: Afirmativo

Constanza FANTIN
Secretaria Legislativa
HCD-El Chalten

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
EL CHALTEN

Elizabeth ROMANELLI
PRESIDENTA
Honorable Concejo Deliberante
El Chaltén

PROVINCIA DE SANTA CRUZ
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

46

RÍO GALLEGOS, 11 AGO 2021

VISTO:

El expediente **Nº 524.862/2020** caratulado: **"PROTOCOLO DE VIOLENCIA LABORAL"** que se tramita ante éste Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz, y;

CONSIDERANDO:

Que, por el presente actuado se tramita la aprobación del *Protocolo Para la Prevención y Abordaje de Violencia Laboral con Perspectiva de Género y Diversidades*, realizado por este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social;

Que , los ámbitos laborales, no están exentos de expresiones de violencia, la violencia laboral implica una práctica que atenta contra la dignidad humana y provoca efectos perjudiciales sobre la integridad física y psíquica, todo ello configura una violación a los Derechos Humanos y a la Legislación Nacional;

Que, ante esta realidad es necesario considerar un cuerpo normativo que garantice el derecho al trabajo, la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras, tanto en el ámbito público como privado;

Que, la Dirección de Igualdad de Oportunidad y Trato, ha tomado la intervención que le compete en atención a las situaciones que se fueron presentando en el abordaje de la temática de la aplicación del protocolo de atención nacional de la OAVL/MTEySS;

Que, el Gobierno de Santa Cruz, a través de este Ministerio, desde el año 2014 se encuentra abordando esta temática conforme a lo dispuesto en el Convenio Marco Nº 144/14, aplicando el Protocolo de Atención Nacional OAVL/MTEySS;

Que, en este orden de ideas, en fecha 29 de junio del año 2021 se puso en marcha la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, la cual fue creada por el Convenio Colectivo de Trabajo de la Administración Publica Provincial, homologado por los Decretos Nº 2188/09 y Nº 1612/00 a fin de abordar la temática de la violencia laboral en los ámbitos de trabajo del sector publico de la Provincia de Santa Cruz; y en el mes de junio del año 2019 la Organización Internacional de Trabajo emitió el Convenio 190, el cual aborda la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, el cual fue ratificado por nuestro País mediante Ley Nº 27.850;

Que, en virtud a lo expuesto y en pos de generar espacios laborales dignos, es que se ha realizado el Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de violencia en el ámbito laboral, el cual brinda herramientas para la detección, prevención y abordaje de situaciones de violencia laboral, apostando al dialogo tripartito que garantice condiciones dignas, equitativas e igualitarias para todos los trabajadores y trabajadoras en la Provincia de Santa Cruz;

Por ello y atento al *Dictamen Nº 1622/DGAJ/2021* emitido por la Dirección General de Asuntos Jurídicos de este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, obrante a fs. 45;

EL MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
RESUELVE

ARTÍCULO 1°.- APROBAR, el *Protocolo Para la Prevención y Abordaje de Violencia Laboral con Perspectiva de Género y Diversidades* como herramienta de trabajo de este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el cual se adjunta como **Anexo I** al presente instrumento legal, en un todo de acuerdo a los considerandos del presente.

ARTICULO 2°.-Regístrese, Notifíquese y Cumplido ARCHÍVESE.-

MONTIEL Jessica R.
Secretaria de Estado de Empleo y Relaciones Laborales
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social
Provincia de Santa Cruz

CAMINO Teodoro S.
Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Provincia de Santa Cruz

RESOLUCIÓN Nº 412 /MTEySS/2021.-

Escaneado con CamScanner

FOLIO
N° 97

PROTOCOLO
PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE VIOLENCIA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDADES

PROVINCIA DE SANTA CRUZ
MINISTERIO DE TRABAJO
1041 2

Escaneado con CamScanner

FOLIO 40 Nº

ÍNDICE

1 INTRODUCCIÓN 4
1 MARCO NORMATIVO 5
1.1 NACIONAL 5
1.2 INTERNACIONAL 6
1.3 PROVINCIAL 6
2 DEFINICIONES 7
2.1 ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO? 7
2.2 FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL 8
SENTIDOS EN LOS QUE PUEDE EJERCERSE LA VIOLENCIA LABORAL 9
2.3 CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA LABORAL 10
2.4 NO CONSTITUYEN VIOLENCIA LABORAL 11
INDICADORES DE VIOLENCIA LABORAL 11
PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA ACTUACIÓN 12
3 ORGANIZACIONES SINDICALES 14
4 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 15
4.1 Objetivos 15
4.2 ALCANCE 16
4.3 AUTORIDAD DE APLICACIÓN 16
4.4 PROCEDIMIENTO 17
4.5 A efectos de dejar constancia 18
4.6 Intervención del Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social 18
4.7 Citación al empleador/a 19
4.8 Seguimiento 20
4.9 Informe final 21
4.10 Administración Pública Provincial 21
MUNICIPIOS NO ADHERIDOS AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR PUBLICO PROVINCIAL / COMISIONADOS DE FOMENTO/ PODER JUDICIAL / PODER LEGISLATIVO 22
4.11 ORGANISMOS NACIONALES 22
5 LINEAS DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN 22
6 OBSERVATORIO DE VIOLENCIA LABORAL EN LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ 25

PROVINCIA DE SANTA CRUZ MINISTERIO DE TRABAJO 412

Escaneado con CamScanner

FOLIO 41

7 ANEXOS 26
7.1 VIOLENCIA LABORAL- FORMULARIO DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA 26
7.2 VIOLENCIA LABORAL - AMPLIACIÓN DE DENUNCIA 29
7.3 MODELOS DE PROVEÍDOS Y APLICACIÓN PRÁCTICA DEL PROTOCOLO 30
7.3.1 Proveído 30
7.3.2 Llamado 30
7.3.3 Cédula 31
7.3.4 Acta citación 32
7.4 Acceso formulario Web – Código QR 32

PROVINCIA DE SANTA CRUZ MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y S.S. 12

Escaneado con CamScanner

FOLIO 50

1 INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de desnaturalizar, prevenir, abordar y erradicar la violencia laboral se genera este protocolo de trabajo, cuyo fin primordial es lograr en dialogo tripartito entre Sindicatos, Empleadores/as y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; la desnaturalización, la prevención, el abordaje y la erradicación de la violencia laboral a través de la gestión de conflicto por las áreas de recursos humanos; capacitación permanente de los trabajadores y las trabajadoras, empleadores y entidades gremiales/sindicales, de protocolos de actuación y de talleres de sensibilización y prevención en los espacios laborales.-

El Gobierno de la Provincia de Santa Cruz a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, desde año 2014 se encuentra abordando esta temática conforme convenio marco 144/14, aplicando el protocolo de atención nacional de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En esta línea, con fecha 29 de junio del 2021 se puso en marcha la Comisión de Igualdad de oportunidades y de trato, creada por Convenio Colectivo de Trabajo de la Administración Pública Provincial, homologado por los Decretos Nº 2188/09 y 1612/12, a fin de abordar la temática de violencia laboral en ámbitos de trabajo del Sector Público de la Provincia de Santa Cruz.

En el mes de junio del año 2019 la Organización Internacional del Trabajo emite convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y que el mismo fuera ratificado por nuestro País mediante la Ley 27.580.

En este marco es que deviene necesaria la creación de este Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de violencia en el ámbito laboral, que brinda herramientas para la detección, prevención y abordaje de situaciones de violencia laboral; apostando al diálogo tripartito que garantice condiciones dignas y equitativas como igualitarias para todos/as los/as trabajadores y trabajadoras en la Provincia de Santa Cruz.

PROVINCIA DE SANTA CRUZ
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y S.S.
412

Escaneado con CamScanner

FOLIO 51

1 MARCO NORMATIVO

1.1 NACIONAL

- ✓ Constitución Nacional: Art. 14 Bis y Art. 43.
- ✓ Ley de Contrato de Trabajo (20.744): Art. 17 Prohibición de hacer discriminaciones; Art. 62 Obligación genérica de las partes; Art. 63 principio de la buena fe: Art. 65 Facultad de dirección; Art. 66 facultad de modificar las formas y modalidades de trabajo; Art. 68 Modalidades de su ejercicio, Art. 75 Deber de seguridad; Art. 78 Deber de ocupación; Art. 81 igualdad de trato; Art. 242 Justa causa.
- ✓ Ley de Protección Integral a las Mujeres (26.485) Y su reglamentación Decreto N°1011/10.-
- ✓ Ley Actos Discriminatorios (23.592); Art. 1.-
- ✓ Código Penal: Título III Delitos contra la integridad sexual Art. 118, Art. 119, Delitos contra la libertad Capitulo II Violación de Secretos y de la Privacidad Art. 153. Art. 153 Bis: Titulo XI Delitos contra la Administración Pública, Capítulo IV Abuso de autoridad y violación de los deberes de funcionario público, Art 248; Libro Segundo de los Delitos Título I Delitos contra las personas. Capítulo II Lesiones, Art. 89, Art. 90, Art. 91, Art. 92, Art 93.
- ✓ Código Civil: Titulo VII De los Actos Ilícitos, Art. 1068, Art. 1069, Art. 1071. Art. 1071 bis, Art. 1072: Capitulo I De los Delitos, Art 1073, Art 1074, Art. 1075, Art. 1076, Art. 1077. Art. 1077, Art. 1078, Art. 1079, Art. 1081, Art 1082,Art. 1083; Capitulo II De los Delitos contra las personas Art. 1086, Art 1089, Art 1090; Titulo IX De las obligaciones que nacen de los hechos ilícitos que no son delitos, Art 1109 Art. 1712 Art 113.
- ✓ Ley 27.499 - Ley Micaela de capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del estado.-
- ✓ Resolución 05/07 del ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social de la Nación
- ✓ Ley 26.743 – Ley de identidad de Género.-

PROVINCIA DE SANTA CRUZ MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y S.S. 412

Escaneado con CamScanner

FOLIO 52
N°.....

1.2 INTERNACIONAL

- ✓ Convenio OIT N° 190 convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Ratificado por ley Nacional N° 27580). -
- ✓ Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948). -
- ✓ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948). -
- ✓ Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1967). -
- ✓ Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, 1969).- en especial artículo N° 5 inc. 1 y artículos Nº 11 y 32.-
- ✓ Convenio OIT N°111 Convenio Relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación (1958, ratificado por Argentina). -
- ✓ Convención Internacional sobre Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (1979), en especial Art. N°2 y 11.-
- ✓ Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en especial Art. N° 7 y 12.-
- ✓ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en especial Art. N°17). -
- ✓ Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará, Ley N° 24.632). -
- ✓ OIT: Documento de Trabajo "Actualización de las necesidades del sistema": Mejora de la protección frente al Ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC".

1.3 PROVINCIAL

- ✓ Ley Provincial Nº 2450 – Procedimiento Administrativo Laboral.-
- ✓ Ley Provincial Nº 1260 – Procedimiento Administrativos y su Decreto Reglamentario Nro 181/79.
- ✓ Ley Provincial Nº 3642 de adhesión de la Provincia de Santa Cruz a la ley nacional 27.499 - Ley Micaela de capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del estado.

PROVINCIA DE SANTA CRUZ – MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y S.S. – FOLIO 112

Escaneado con CamScanner

FOLIO 53 N°

- ✓ Ley Provincial Nº 3201 de adhesión a la Ley nacional Nº 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales, reglamentada por el Decreto Nº 1011/2010.
- ✓ Ley Provincial Nº 3724 Integral de reconocimiento y reparación histórica de derechos de las personas trans.
- ✓ Decreto 2188/2009 Decreto1612/2012 Convenio colectivo de Trabajo para el sector público de la Provincia de Santa Cruz.-
- ✓ Convenio marco 144/14.-

2 *DEFINICIONES*

2.1 ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO?

Según la Organización Internación del Trabajo *"...la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género..."*[1].

Comprende las *"...que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la*

PROVINCIA DE SANTA CRUZ
MINISTERIO DE TRABAJO
EMPLEO

[1] OIT- Convenio sobre la violencia y el acoso, 190.

Escaneado con CamScanner

FOLIO 54

información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. ..."[2]

La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.[3]

Según la OAVL violencia laboral es *"Toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores."*[4]

La violencia laboral es una conducta abusiva y reprochable; que puede ejercerse por acción o por omisión, afecta la salud del trabajador o trabajadora y configura una violación a los derechos humanos y laborales.-

La misma debe ser abordada en diálogo tripartito entre empleadores/as, entidades sindicales y/o gremiales y el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social; estableciendo vínculos de cooperación para la prevención, actuación y erradicación de toda forma de violencia en el mundo del trabajo.

2.2 FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL

- **Agresión física:** Toda conducta directa o indirectamente dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o la trabajadora.[5]
- **Acoso sexual:** es toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual no consentidos por quien los recibe. Este acoso condiciona y perjudica el desempeño laboral, creando un entorno intimidatorio y humillante para el trabajador/a.-[6]
- **Acoso moral o psicológico:** situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido

[2] OIT: *Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, 108.ª reunión,2019, artículo nº.3
[3] OIT: *Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, 108.ª reunión,2019
[4] Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. (Resolución Nº 05/07).-
[5] Manual sobre la violencia laboral para organizaciones sindicales.
[6] Texto extraído del "Manual sobre la violencia laboral para organizaciones sindicales".

PROVINCIA DE SANTA CRUZ

Escaneado con CamScanner

FOLIO 55 N°

en el tiempo sobre un trabajador/a buscando desestabilizarlo aislarlo destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.-[7]

- **Violencia por motivo de género u orientación sexual:** La violencia laboral incluye violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual. Esto significa que cuando los hechos que hemos caracterizado como violencia laboral tienen por objeto restringir o anular el reconocimiento y ejercicio de derechos de mujeres y el colectivo LGBTIB+ se considera violencia por razón de género y/o por motivos de identidad de género u orientación sexual en el ámbito laboral[8]
- **Ciberacoso:** *cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las TIC (Tecnologías de Información y Comunicación) en el contexto del trabajo*[9].

SENTIDOS EN LOS QUE PUEDE EJERCERSE LA VIOLENCIA LABORAL

La violencia laboral en todas sus formas puede darse en dos sentidos:

✓ **Vertical:**

Ascendente: desde los/as trabajadores/as hacia un superior.-

Descendente: desde las autoridades y/o jefes hacia los/as trabajadores/as. -

✓ **horizontal:**

Entre trabajadores/as del mismo nivel o jerarquía.

Ejemplos de conductas susceptibles de constituir violencia laboral en sus distintas formas:

- Impedimento de acceso a la capacitación limitando el crecimiento en la carrera administrativa.

PROVINCIA DE SANTA CRUZ

[7] CAVILA Manual sobre la violencia laboral para organizaciones sindicales.
[8] Guía práctica del ministerio de desarrollo humano y hábitat sobre el protocolo de actuación para la prevención, abordaje y erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral.
[9] OIT: *Actualización de las necesidades del Sistema: Mejora de la protección frente al Ciberacoso y a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo posibilitado por las TIC.* -

Escaneado con CamScanner

FOLIO 36

- Impedimento de ejercer un cargo, aún en situación de idoneidad.
- Dejar a una determinada persona dentro de su ámbito laboral sin ocupación efectiva o asignarle tareas muy por debajo de sus capacidades o sin valor real.
- Cambiar la ubicación de la persona, apartando de sus compañeros.
- Distribución desigual de recursos técnicos, recursos económicos y recursos humanos.
- Trato desfavorable de mujeres por razón de embarazo o maternidad
- Modificación de condiciones laborales.
- Degradación de responsabilidades.
- Despido improcedente.
- Trato desfavorable o humillante a las y los trabajadores por razón de orientación sexual, rol de género o transexualidad.
- Desacreditación profesional.
- Discriminación, Vejaciones y humillaciones, por razón de su condición sexual.
- Limitación de la carrera profesional.
- Comentarios sobre la ropa o aspecto físico.
- Miradas y gesticulaciones groseras.
- Insinuaciones de tipo sexual.
- Acercamientos o tocamientos, que pueden ser aparentemente involuntarios.
- Solicitudes explícitas de favores sexuales bajo imposición.
- Difundir rumores acerca de la vida sexual de la trabajadora o trabajador.

2.3 CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA LABORAL

✓ **En el Trabajador/a:** afecta su salud psicofísica y puede afectar las relaciones sociales y familiares. -

Aspecto Físico: dolores corporales, trastornos funcionales, enfermedades psicosomáticas, entre otros. -

Aspecto Psicológico: sentimientos de ansiedad, apatía, baja autoestima, desconfianza, aislamiento, agresividad hacia el entorno, insomnio, fobias, adicciones, depresión e incluso suicidio. -

PROVINCIA DE SANTA CRUZ – TRABAJO EMPLEO Y S.S.

412

Escaneado con CamScanner

Aspecto Social: impacto en el trabajo en equipo, resentimiento en las relaciones familiares, sociales y laborales. -

- ✓ **En el Grupo Laboral:** Aumento de tensiones y conflictos, ruptura de lazos de cooperación; ambiente tenso de trabajo. -
- ✓ **En la Empresa/Organismo/ Comercio:** disminución en la productividad, pérdidas económicas y desprestigio social. -
- ✓ **En la sociedad:** consolida la discriminación, descreimiento en las instituciones.

2.4 NO CONSTITUYEN VIOLENCIA LABORAL[10]

Ejemplos de conductas no consideradas como violencia laboral:

- ✓ **Conflictos Laborales:** divergencias o dificultades entre las personas, reclamos relativos a condiciones laborales. -
- ✓ **Exigencias organizacionales:** situaciones vinculadas a la organización de la Empresa/comercio/ organismo siempre que guarden el debido respeto a la dignidad del trabajador/a, siempre que sean conforme al contrato de trabajo y a reales necesidades de la organización, debidamente comunicadas y que no tengan como fin degradar al trabajador/a.-
- ✓ **Estrés laboral:** "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas"
- ✓ **Bornout:** síndrome de agotamiento profesional se manifiesta en episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal. -

INDICADORES DE VIOLENCIA LABORAL

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), perteneciente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación, se basó en los relatos de las entrevistas tomadas, y obtuvo algunos datos sobre los signos o señales que indican la presencia de situaciones de violencia en el ámbito laboral:

[10] Conceptos extraídos del Manual sobre la violencia laboral para organizaciones sindicales

Escaneado con CamScanner

FOLIO N° 58

- Aumento de licencias por enfermedad.
- Aumento de accidentes de trabajo.
- Aumento de reclamos laborales.
- Aumento de renuncias.
- Incremento del ausentismo.
- Insatisfacción con el trabajo.
- Quejas reiteradas sobre el trato de los superiores hacia los trabajadores/as.

Estos indicadores revisten una alerta temprana que permite a las áreas de recursos humanos o su equivalente, a través de herramientas para la gestión de conflictos, talleres de espacios laborales saludables, espacios de escucha activa y diferentes estrategias para identificar y trabajar de manera preventiva evitando el incremento del conflicto y la generación de escenarios propicios para que se instale la violencia en el espacio laboral. –

PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA ACTUACIÓN

Confidencialidad y respeto.

Ante una situación de consulta, asesoramiento o denuncia de violencia laboral, se deberá mantener la confidencialidad, protegiendo la información en todo momento. Es por ello que se deberá disponer de un espacio físico adecuado para la atención y personal en permanente capacitación.

El trabajador o trabajadora debe ser tratado/a con respeto, manteniendo una escucha activa sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Respetando en todo momento su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar.-

La confidencialidad abarca todo el procedimiento administrativo y las actuaciones serán de carácter reservado, solo teniendo acceso las partes o sus representantes legales acompañando el respectivo poder.-

Respeto a la identidad de género.

Art. 12 Ley 26.743 – Trato digno. Deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila.

PROVINCIA DE SANTA CRUZ

Escaneado con CamScanner

FOLIO Nº 19

distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados.

Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el documento nacional de identidad, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a.

En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género adoptada.

No re victimización.

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona denunciante y/o de los datos que permitan identificarla. El deber de no re victimización opera en todas las etapas previstas en la aplicación de este protocolo, prestando especial atención a que las medidas adoptadas para la resolución no redunden en efectos negativos sobre la persona afectada.

Partir de la credibilidad de la persona.

Se evitará cualquier expresión de duda frente al relato del trabajador/a por parte del agente o funcionario que realiza el asesoramiento o toma la denuncia; ya que genera una situación de incomodidad, repliegue y desconfianza por parte de la persona afectada. La actitud debe ser de escucha activa y favoreciendo el diálogo, omitiendo la manifestación de prejuicios y críticas hacia la persona y sus vivencias.

Información, contención y orientación.

El o la denunciante deberá ser informado/a, asesorado/a y acompañado/a, en todo el procedimiento posterior a la consulta y/o denuncia realizada. Haciéndole saber, además, de otros organismos de atención competente y la disponibilidad del espacio de contención en articulación con la subsecretaría de las mujeres, dependiente del Ministerio de Desarrollo social de la Provincia.

PROVINCIA DE SANTA CRUZ
412

Escaneado con CamScanner

FOLIO
Nº 60

Diligencia y celeridad.

La resolución de la denuncia presentada debe ser con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, garantizando la celeridad de forma que el procedimiento ante cada situación pueda ser completado en el menor tiempo posible.

Abordaje integral

Las líneas de acción de este protocolo se sustentarán desde la complejidad, la singularidad y particularidad de las situaciones que se presentan. Es por ello que las intervenciones y aportes deben ser integrales articulando para ello con los organismos públicos y/o privados que correspondan.-

Prevención.

Los espacios de formación colectiva, diálogo y reflexión serán las herramientas fundamentales para prevenir situaciones de violencia y/o discriminación.

Seguimiento

Cuando la situación sea articulada o remitida según corresponda a otra instancia u organismo la persona denunciante seguirá siendo acompañada. Se debe mantener una comunicación permanente tanto con la persona afectada como con los organismos intervinientes.

3 ORGANIZACIONES SINDICALES

Las organizaciones sindicales poseen un rol importantísimo en la desnaturalización, prevención y abordaje de la Violencia laboral, y en este diálogo tripartito cuentan con el asesoramiento de la Dirección de Igualdad de Oportunidad y Trato, resultando de vital importancia que dentro de las organizaciones gremiales se consoliden áreas o espacios encargados de generar estrategias propias como:

- Difusión y divulgación de la temática.-
- Inclusión de la temática en los convenios colectivos de trabajo
- Acompañamiento y representación de los trabajadores y trabajadoras

PROVINCIA DE SANTA CRUZ
EMPLEO Y S.S.

Escaneado con CamScanner

FOLIO N° 61

- Capacitación y formación a dirigentes y delegados gremiales
- Generar sus propios protocolos internos de actuación y estrategias de desnaturalización, prevención y abordaje. -

4 *PROTOCOLO DE ACTUACIÓN*

4.1 Objetivos

- Establecer acciones tendientes a la desnaturalización, prevención, actuación y erradicación de la violencia laboral en contextos laborales de los sectores públicos y/o privados de la Provincia de Santa Cruz.
- Promover acciones destinadas a la sensibilización, implementar programas prevención y formación de las trabajadoras y los trabajadores, sobre la violencia laboral, adoptando medidas para la erradicación de toda forma de discriminación, hostigamiento, desigualdad de género y violencia laboral; asegurando condiciones de igualdad y equidad.
- Promover acciones de difusión y capacitación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, acoso sexual y la discriminación por razones de género u orientación sexual en todos los espacios de trabajos.
- Fortalecer las áreas laborales para generar espacios saludables en donde las y los trabajadores y superiores jerárquicos colaboren en un proceso de mejora continua para propiciar y proteger la salud, seguridad y bienestar.
- Establecer canales de comunicación pertinentes para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes, el presente protocolo de actuación y los servicios de atención en cada delegación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Fortalecer el trabajo de sensibilización, capacitación, investigación e información para la promoción, defensa de los derechos humanos y una vida sin violencia.
- Hacer un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la temática relativa a violencia laboral a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

PROVINCIA DE SANTA CRUZ – MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y S.S.

Escaneado con CamScanner

FOLIO
62
N°

- Poner a disposición del o la denunciante el asesoramiento, contención y asistencia, sin excluir otras vías previstas por las leyes, y en articulación con diferentes organismos públicos y sindicatos.

4.2 ALCANCE

El presente Protocolo Provincial alcanza a todos/as los/as trabajadores/as del ámbito público y/o privado; cualquiera sea la condición laboral y/o cargo de cada uno de ellos (temporario, planta permanente, contratado, pasantía, actividades de formación laboral, etc.) con los alcances establecidos en el presente protocolo. También se contempla a los/as Terceros que, al prestar servicios permanentes o temporales, convivan en el mismo espacio físico que el personal del organismo. En este último caso, además de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder, se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la persona y/o empresa por ejemplo tercerización de servicios dentro de un organismo.

4.3 AUTORIDAD DE APLICACIÓN

La autoridad de aplicación será el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección de Igualdad de Oportunidad y Trato dependiente del M.T.E.y.S.S. de la Provincia de Santa Cruz, se encargará de realizar el seguimiento de la temática referente a violencia laboral a fin de proponer a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes y estableciendo vínculos de cooperación interinstitucional con distintos organismos públicos, privados y sindicales vinculados a la problemática de violencia laboral.

Para el personal comprendido en el CCT del sector público de la Provincia de Santa Cruz la autoridad de aplicación será la CIOT (Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato).

La Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT) fue creada en el marco de las previsiones del convenio colectivo de trabajo del Sector Público de la Provincia de Santa Cruz, homologado por los Decretos Nº 2188/09 y 1612/12; a los fines de promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes en el CCT del Sector Público de la Provincia de

PROVINCIA DE SANTA CRUZ
MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y S.S.
412

Escaneado con CamScanner

Santa Cruz, y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato, y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

4.4 PROCEDIMIENTO

✓ **ASESORAMIENTO / DENUNCIA:**

Todas las delegaciones y la Dirección de Igualdad de oportunidad y trato, tienen la obligación de tomar las denuncias que reciban y aplicar el marco normativo vigente en la materia como así también este protocolo, dando inmediata notificación a la Dirección de Igualdad de Oportunidad y trato y cargando los datos requeridos en el observatorio de violencia laboral. -

El asesoramiento y/o la denuncia se realizará de manera presencial, en todas las delegaciones del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Provincia, telefónicamente al N° 2966-339344, vía Email al correo electrónico: dir.igualdadoportunidadytrato@gmail.com, o a través del formulario web, escaneando el código QR anexado al presente, o solicitando el link de acceso al correo electrónico mencionado precedentemente. En caso de que el/la trabajador/a realice la denuncia vía correo electrónico, formulario web o de manera telefónica, se deberá asesorar al/la mismo/a (en caso de corresponder) debiendo ratificar la denuncia en la delegación perteneciente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social De la Provincia de Santa Cruz, más cercana a su domicilio. –

Para dicho procedimiento se debe utilizar el formulario Anexo I. Toda ampliación de denuncia que el Trabajador o trabajadora quiera hacer, se deberá hacer mediante el Anexo II haciendo mención al número de expediente.

Es importante tener siempre presente los principios que orientan la actuación en esta situación y en cada uno de los pasos administrativos que menciona el presente protocolo. -

La denuncia es personal y no puede realizarse de manera anónima, si se presenta un tercero perteneciente al ámbito laboral donde sucedió o sucede la violencia laboral, se procederá a realizar un acta dejando expresa constancia de la situación denunciada, con estricta aplicación de todos los principios especialmente la confidencialidad y el procedimiento frente a ello será una estrategia de intervención preventiva de

Escaneado con CamScanner

FOLIO 69

desnaturalización e información del marco normativo vigente, los procedimientos que realiza el ministerio, las vías de contacto, etc.; en el organismo, empresa o comercio donde haya sucedido la situación relatada por el tercero que comparte el espacio laboral.-

Al iniciar la denuncia se debe informar al trabajador o trabajadora sobre las dos instancias previstas en el presente protocolo a saber: la primera es a los efectos de dejar constancia y la segunda es cuando el trabajador/ra requiere intervención del MTEySS. -

Dicho procedimiento se deberá llevar a cabo en un espacio reservado y resguardado de tránsito y bullicio, el cual tendrá como propósito proporcionar a el/la denunciante un clima de confianza, seguridad y contención. Debiendo ser escuchada en su exposición sin dañar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos, ni comentarios sobre la situación, ni emisión de opinión al respecto. -

El trabajador o trabajadora deberá acompañar en el momento de la denuncia o acompañarlos con posterioridad:

- Fotocopia de DNI (Frente y dorso). -
- Recibo de sueldo, contrato de trabajo, o documentación equivalente que acredite la relación laboral. -
- Toda documentación que considere relevante respecto a la situación denunciada (fotos, videos, notas, etc.). –

4.5 A efectos de dejar constancia

Se deberá tomar la denuncia, completando el formulario con todos los datos allí solicitados y al pie del anexo I señalar que es al solo efecto de dejar constancia.

Formalizado esto y en conjunto con la documentación presentada por el o la denunciante, se generará un expediente, cuidando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación del o la denunciante o denunciado/a, se hará el primer proveído disponiendo su archivo por el lapso de 2 (dos) años o hasta que el o la denunciante solicite por escrito la intervención de este organismo. -

4.6 Intervención del Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social

Se deberá tomar la denuncia, completando el formulario con todos los datos allí solicitados y al pie del anexo I.

Formalizado esto y en conjunto con la documentación presentada por el o la denunciante, se generará un expediente administrativo, cuidando la confidencialidad y cualquier

PROVINCIA DE SANTA CRUZ MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL 412

Escaneado con CamScanner

65

posibilidad de identificación del o la denunciante o denunciado/a, en la carátula del mismo no se deben poner datos ni del denunciante ni del denunciado (Extracto: S/ Denuncia de Violencia Laboral)

Acto seguido se realizará el primer proveído dando curso a la denuncia y citando al superior jerárquico (si tuviere) o al empleador/a mediante cédula de notificación (preservando el cuidado de la información) y con al menos 72 horas de antelación, informando que se aguardará media hora de tolerancia.

Es importante detectar que si se trata de una situación de violencia de Género en el espacio laboral, en este primer proveído se debe dar la intervención de competencia a la subsecretaria de las mujeres de la provincia de Santa Cruz, citando a dicho organismo a la misma citación con el Empleador/a a los efectos de poder explicar al empleador/a los componentes de la violencia de género, la importancia de abordar la temática y el marco normativo vigente, diseñando en la misma citación estrategias de trabajo en conjunto vinculadas a la capacitación de la ley Micaela, campañas de promoción y sensibilización, talleres de prevención específica, entre otras.-

4.7 Citación al empleador/a

El empleador/a puede comparecer personalmente con patrocinio letrado o no a su elección o comparecer el apoderado con el poder correspondiente-

En este acto administrativo se correrá vista del expediente administrativo, informando al compareciente lo que es la violencia laboral, el impacto que la misma tiene en los/las trabajadores/as y la responsabilidad que tiene como empleador/ra. Se le puede sugerir líneas de acción al respecto. -

Se labrará un acta la que estará suscripta por la parte empleadora y el funcionario y/o agente actuante; dejando constancia de la comparecencia, las actuaciones y el compromiso del empleador/ra en la resolución del conflicto (si lo hubiere), emplazándolo, a partir de la suscripción del acta, en un término de 10 (Diez) días hábiles administrativos, para la contestación por escrito de las actuaciones llevadas a cabo, con el fin de procurar la resolución del conflicto y garantizar un buen clima laboral libre de violencia.

PROVINCIA DE SANTA CRUZ

412

Escaneado con CamScanner

FOLIO Nº 66

Es factible que, durante la vista del expediente, el compareciente quiera tomar fotos o solicite copias del mismo. Se debe hacer saber que no está permitida la captura de imagen de los actuados del expediente toda vez que ello responde a la confidencialidad y reserva del expediente; el pedido de copias lo debe hacer por escrito y se le otorgará únicamente al empleador/ra y/o apoderado/a; y solo se entregará copia de la denuncia y del acta de citación; a su costa.

Al/la trabajador/a se le otorgará copia de todo el expediente sin costo; no pudiendo otorgarse copia ni acceso al denunciado/a; por no revestir el carácter de parte en este procedimiento administrativo, salvo que el denunciado/a sea el/la empleador/a citado/a; que en ese caso se aplicará lo establecido en el párrafo anterior.

Cuando el empleador o empleadora no haga la presentación escrita de las acciones desarrolladas en el ámbito laboral, aún habiéndose comprometido en acta audiencia; se deberá intimar por cédula la presentación de la misma, en un plazo no mayor a 72 horas bajo apercibimiento de Ley de procedimiento administrativo laboral (sector privado) o de poner en conocimiento al superior jerárquico (sector público).

En caso de incomparecencia del empleador/a, estando debidamente notificado/a, se labrará un acta dejando constancia y se citará nuevamente a los mismos fines bajo apercibimiento de ley de procedimiento administrativo laboral; en caso de nueva incomparecencia injustificada se iniciará el procedimiento correspondiente para la ejecución de la sanción conforme Art. 4, 47, 22,46 Ley 2450 (sector privado); o de poner en conocimiento al superior jerárquico (sector público).

4.8 Seguimiento

Presentado el informe del empleador se deberá realizar un seguimiento de la situación. El seguimiento se realizará de manera telefónica con el trabajador o trabajadora denunciante, verificando sobre situación actual en el ámbito laboral luego de la intervención Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Dejando la debida constancia de llamada telefónica en el expediente. –

PROVINCIA DE SANTA CRUZ
412

Escaneado con CamScanner

FOLIO
67

4.9 Informe final

Es posible que la situación denunciada cese luego de la intervención o continúe; Si el o la denunciante manifiesta que la situación de violencia cesó, se realizará un informe de todo el procedimiento y las estrategias abordadas, para luego remitir el expediente para dictamen a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, y posteriormente notificar a las partes, previo archivo de las actuaciones.

Si continua o se agrava la situación de violencia laboral, se deberá realizar la ampliación de la denuncia por el/la trabajador/a; citando nuevamente al empleador/a y generando nuevas estrategias de intervención.

4.10 Administración Pública Provincial

Cuando el ámbito laboral, donde se suscite la situación de violencia laboral denunciada, sea un organismo público provincial, se deberá informar al trabajador/a de la existencia de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (C.I.O.T). Asimismo, se tomará la denuncia en la delegación que corresponda.

Seguidamente se enviará toda la documentación original de inmediato a la Dirección de Igualdad de Oportunidad y Trato, quien en sobre cerrado y rubricado por dicha áre, remitirá a la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT), en un plazo no mayor a 72 horas hábiles administrativas de recibida la denuncia en dicha dirección.

Cumplido ello, se adjuntará copia fiel de la denuncia y documentación presentada por el o la denunciante al expediente administrativo de "DENUNCIA PARA INTERVENCION C.I.O.T..." del año que corresponda.

Domicilio de la CIOT: Av. presidente Néstor Kirchner Nº 669

Mail CIOT: ciotcomision@gmail.com

PROVINCIA DE SANTA CRUZ
MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y S.S.

Escaneado con CamScanner

FOLIO 68

MUNICIPIOS NO ADHERIDOS AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR PUBLICO PROVINCIAL / COMISIONADOS DE FOMENTO/ PODER JUDICIAL / PODER LEGISLATIVO

Cuando el espacio laboral donde se suscite la situación de violencia laboral denunciada sea un Municipio, Comisionado de Fomento, Poder Judicial o Poder Legislativo; se tomará la denuncia correspondiente y en el primer proveído El MTEySS conformará una mesa de trabajo con el área de Recursos Humanos y las áreas que disponga la máxima autoridad de estas instituciones, a los efectos de establecer estrategias de abordaje y prevención dejando la debida constancia de todo ello en el expediente administrativo. Este procedimiento será de aplicación mientras dichos organismos públicos crean sus propios protocolos de actuación y generen sus propias comisiones de igualdad de oportunidad y trato o espacio institucional pertinente para la prevención y abordaje de la violencia laboral. –

4.11 ORGANISMOS NACIONALES

Cuando el espacio laboral donde se suscite la situación de violencia laboral denunciada sea un organismo Nacional; se tomará la denuncia correspondiente, se le informará al/la trabajador/a que cumplido ello se le dará intervención de su competencia a la OAVL y agencia territorial del Ministerio de Trabajo de la Nación, Zona Centro y Sur o Zona Norte según corresponda, y en el primer proveído el MTEySS se dispondrá la remisión de la respectiva denuncia a los mencionados organismos para la intervención de su competencia dejando copia de la misma y su correspondiente recibido en el expediente iniciado. Seguidamente se notificará al denunciante informándole la derivación realizada, para luego proceder al cierre administrativo y archivo del mismo. –

5 LINEAS DE ACCION PARA LA PREVENCION

Desde la Dirección de Igualdad de Oportunidad y Trato se realizarán sugerencias, en relación al abordaje de la violencia laboral, dentro de la institución que se trate, asimismo

PROVINCIA DE SANTA CRUZ MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y S.S.

Escaneado con CamScanner

dispondrá el dictado de talleres de prevención general o de abordaje especifico frente a tal situación;

- Se realizarán acciones de desnaturalización y Prevención: sensibilización, capacitación e información.
- Se impulsará la realización de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades en distintos organismos, sindicatos, cámara de comercio etc.; como medidas de concientización de la problemática.
- Se realizarán campañas de difusión y distribución de materiales informativos.

Las mismas se desarrollarán en el siguiente esquema:

- ✓ Capacitación interna: destinada a todas las delegaciones del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz, esta instancia será obligatoria tanto para los directivos como para todo el personal de la delegación. Dicha capacitación se llevará a cabo de manera virtual y consistirá en el marco normativo, definiciones, rol del ministerio, protocolo y procedimiento administrativo laboral, con especial énfasis en los principios y el abordaje integral con perspectiva de derechos. -
- ✓ Capacitación externa: la misma se divide en dos instancias:

SECTOR PÚBLICO:

Poder Ejecutivo:

Áreas de Recursos Humanos de todos los organismos públicos provinciales, la misma se hará de manera virtual y en articulación con el área de Función Pública dependiente del Ministerio Secretaria General de la Gobernación y se pondrá especial énfasis en: definiciones, marco normativo, principios, la función de las áreas de RRHH en la lectura de los indicadores de violencia laboral, en la gestión de conflictos, en la detección temprana y en las estrategias de difusión, desnaturalización y prevención, como así también en la información al trabajador/a, la toma de denuncia procedimiento y remisión a la CIOT.-

Autoridades Superiores y Áreas Jurídicas: desde jefes de departamento y hasta Secretarios de Estado y el área Jurídica de cada Organismo; la misma se hará de manera Virtual y en articulación y coordinación con el Tribunal de Disciplina de la

Escaneado con CamScanner

Provincia de Santa Cruz y se pondrá especial énfasis en: definiciones, marco normativo, principios y la responsabilidad de las autoridades superiores en la toma de decisiones en el espacio laboral de manera preventiva, como así también en la sanción legal correspondiente ante el mal desempeño de su cargo, en el marco de las competencias atribuidas por el convenio colectivo de trabajo y el marco normativo vigente; en articulación con el área de Recursos Humanos.-

En relación a los ministros/as: se hará en articulación con jefatura de gabinete de ministros y se pondrá especial énfasis en el procedimiento establecido por el convenio colectivo de trabajo para el sector público y el funcionamiento de la Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato y el procedimiento a seguir cuando recibe una denuncia dentro de su organismo. –

Asociaciones Sindicales: definiciones, marco normativo, rol de delegado/a gremial y responsabilidades en la desnaturalización, prevención, abordaje y erradicación de la violencia laboral.-

Trabajadores/as: se coordinará en conjunto con las áreas de recursos humanos de cada organismo y tendrá especial énfasis en los derechos laborales, sensibilización de la violencia laboral, protocolo y mecanismos de actuación.-

Poder Legislativo/Poder Judicial: Se realizarán reuniones institucionales a los efectos que ambos poderes del Estado puedan darse sus propios protocolos de actuación y sus estrategias de desnaturalización, prevención y abordaje, al igual que sus comisiones de igualdad de oportunidad y trato o su equivalente, poniendo a disposición de ambos poderes el asesoramiento y la experiencia de la Dirección de Igualdad de Oportunidad y Trato del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz.

SECTOR PRIVADO:

Organizaciones Sindicales, Cámaras de Empresas, referentes de Sectores Productivos: todas ellas destinadas al marco normativo, a la aplicación del presente protocolo de actuación, al rol y las responsabilidades de cada una de estas instituciones en la desnaturalización, prevención, abordaje y erradicación de la violencia laboral.-

PROVINCIA DE SANTA CRUZ
MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y S.S.

Escaneado con CamScanner

FOLIO
71

Trabajadores/as: tendrá especial énfasis en los derechos laborales, sensibilización de la violencia laboral, protocolo y mecanismos de actuación-

6 *OBSERVATORIO DE VIOLENCIA LABORAL EN LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ*

Con el fin de realiza un seguimiento cualitativo y cuantitativo en cuanto a la violencia laboral, con el propósito de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes, es que se hace necesario la existencia de un observatorio de Violencia Laboral en la Provincia de Santa Cruz.

El mismo consistiría en un sistema de información permanente, con la colaboración de distintos organismos que reciban denuncias por violencia laboral. La información recabada contribuiría al diseño, implementación y gestión de políticas públicas, tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

PROVINCIA DE SANTA CRUZ
MINISTERIO DE TRABAJO
412

Escaneado con CamScanner

FOLIO 72

7 ANEXOS

7.1 VIOLENCIA LABORAL- FORMULARIO DE RECEPCIÓN DE DENUNCIA

(Anexo I)

FECHA: __/__/____
LOCALIDAD:

Recepción de la denuncia (Marcar según corresponda)	PRESENCIAL	LLAMADO	CORREO ELECTRÓNICO
Ámbito laboral (Marcar según corresponda)	Administración Pública Provincial (Tomo conocimiento que mi denuncia será remitida a la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Tratos - C.I.O.T)	Privado	Otro
DATOS DEL TRABAJADOR/A DENUNCIANTE			
NOMBRE Y APELLIDO			
D.N. I			
CUIL/CUIT			
DOMICILIO			
NÚMERO DE TELÉFONO Y/O CELULAR			
CORREO ELECTRÓNICO			
DATOS DE EL/LA EMPLEADOR/A			
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL			
CUIT			
DOMICILIO			
HORARIOS DE TRABAJO			
DATOS DE EL/LA DENUNCIADO/A			
NOMBRE Y APELLIDO			
CARGO O FUNCIÓN			

Escaneado con CamScanner

FOLIO
Nº 73

NIVEL JERÁRQUICO (SUPERIOR / IGUAL / INFERIOR)			
DATOS DEL SUPERIOR JERÁRQUICO DEL DENUNCIADO/A (SI TUVIERE)			
NOMBRE Y APELLIDO			
CARGO O FUNCIÓN			
ANTECEDENTES			
¿TRABAJA DIRECTAMENTE CON EL/LA DENUNCIADO/A?	SI	NO	OCASIONALMENTE
¿SE ENCUENTRA DE LICENCIA?	SI	NO	
¿POR QUÉ MOTIVO?			
FECHA DE REINCORPORACIÓN			
HA PUESTO EN CONOCIMIENTO DE ESTA SITUACIÓN A SU SUPERIOR	SI	NO	
¿REALIZÓ ÉSTE ALGUNA ACCIÓN CONCRETA AL RESPECTO?			

PROVINCIA DE SANTA CRUZ
MINISTERIO DE TRABAJO
FOLIO N° 73

Escaneado con CamScanner

FOLIO 79 N°

A CONTINUACIÓN DESCRIBA LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA

La presente denuncia se realiza al solo efecto de dejar constancia sin requerir intervención de este Ministerio, procediendo a su archivo por el término de dos años SI/ NO

La presente denuncia se realiza solicitando la intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social conforme al Protocolo de Intervención Provincial Aprobado por Resolución N°___/MTEySS/2021. SI/NO

FIRMA AGENTE PÚBLICO (ACLARACION O SELLO) FIRMA DENUNCIANTE (ACLARACION Y DNI)

PROVINCIA DE SANTA CRUZ MINISTERIO DE TRABAJO DPTO. R.S.

Escaneado con CamScanner

75

7.2 VIOLENCIA LABORAL - AMPLIACIÓN DE DENUNCIA

(Anexo II)

Fecha: __/__/____
N° de Expediente

La presente ampliación de denuncia se realiza al solo efecto de dejar constancia sin requerir intervención de este Ministerio, procediendo a su archivo por el término de dos años - SI/ NO

La presente denuncia se realiza solicitando la intervención del ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social conforme al Protocolo de Intervención Provincial Aprobado por Resolución N°___/MTEySS/2021. - SI/NO

PROVINCIA DE SANTA CRUZ MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y S.S.

FIRMA AGENTE PÚBLICO (ACLARACION O SELLO)

FIRMA DENUNCIANTE (ACLARACION Y DNI)

Escaneado con CamScanner

FOLIO 76
N°.....

7.3 MODELOS DE PROVEÍDOS Y APLICACIÓN PRÁCTICA DEL PROTOCOLO

(Anexo III)

7.3.1 Proveído

En la ciudad de...completar..., a los...completar... días del mes de...completar... del año...completar...; en los autos caratulados: "...completar...", Expediente N°...completar...con completar (...completar...) fojas útiles. Visto la denuncia efectuada y documentación anexada de fs. ...completar... a fs. ...completar... y a los mensajes vía correo electrónico de fs. ...completar...; cítese a el/la señor/ra...completar..., para el día...completar...del corriente mes a las...completar...horas, en esta oficina de... completar..., por motivos que se le informarán en dicha oportunidad. Conste. -

7.3.2 Llamado

CONSTANCIA DE LLAMADO TELEFÓNICO

En la ciudad de...completar..., a los...completar...días del mes de...completar...de...completar..., siendo las...completar...hs. Tomo contacto telefónico al número...completar...con el/la Sr/Sra....completar..., Solicitando / informando...completar..., a lo que refiere que "...completar textual...". Conste. -

FIRMA AGENTE PÚBLICO (ACLARACION O SELLO)

PROVINCIA DE SANTA CRUZ
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y S.S.

Escaneado con CamScanner

FOLIO N° 77

7.3.3 Cédula

CEDULA DE NOTIFICACIÓN

SEÑOR/A: ...completar...
DOMICILIO: ...completar...
LOCALIDAD: completar...

Hago saber a usted. Que en los autos caratulados: **"...completar..."**, **Expediente N° "...completar..."** que se tramita por ante **"...completar..."**, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, sito en calle **"...completar..."** de la ciudad de **"...completar..."**, Provincia de Santa Cruz, donde se ha dictado la siguiente providencia la que en su parte pertinente textualmente dice: **"...completar textual..."**.-

La presente se cursa bajo lo establecido por el protocolo de prevención y actuación - resolución N°...../MTEySS/2021.

IMPORTANTE: El plazo de tolerancia para la citación fijada es de media hora.

Queda usted debidamente Notificado.-

Río Gallegos, 19 de Mayo del 2021.- **(completar según corresponda)**

Es muy importante que sigamos cumpliendo las medidas de prevención: Uso de tapa bocas y Mantener la distancia.
***En caso de presentar algún síntoma NO concurrir.**

PROVINCIA DE SANTA CRUZ
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y S.S.

412

Escaneado con CamScanner

7.3.4 Acta citación

ACTA

En la Ciudad de ...completar..., a los ...completar...días del mes de ...completar... de ...completar..., siendo las ...completar...horas, comparece "previamente citado/a o espontáneamente" ...completar según corresponda..., ante la Oficina / Dirección de ...completar...; dependiente **Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social**, el señor / la señora ...completar...titular del D.N.I. N° ...completar...con domicilio en calle ...completar...de la ciudad de ...completar...

Abierto el acto, el/la agente actuante corre vista e informa el estado de las presentes actuaciones. Asimismo, se informa en este acto lo que es la violencia laboral y el impacto que la misma tiene en la salud de los/las trabajadores/as, en la empresa/comercio/organismo y su responsabilidad como empleador/a en la erradicación de la violencia laboral. Cedida la palabra a el/la señor/a...completar...manifiesta que: "...completar textual..."

Acto seguido, se procede a comunicar al empleador/ra que deberá informar ante este organismo por escrito las acciones realizadas en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles administrativos.

Sin más que agregar, se da por finalizado el presente acto, estando el empleador/a en total conocimiento de lo obrante en autos. –

7.4 Acceso formulario

FORMULARIO WEB – DENUNCIA VIOLENCIA LABORAL-CÓDIGO QR

(Anexo IV)

PROVINCIA DE SANTA CRUZ
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y S.S.

Escaneado con CamScanner