



HONORABLE CONCEJO  
DELIBERANTE DE POSADAS

2019 - "Año de la Igualdad de la Mujer y el Hombre en la Sociedad Misionera"



## **PROYECTO DE RESOLUCIÓN**

EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE POSADAS

### **RESUELVE**

**ARTÍCULO 1º.- APRUÉBASE** en todas sus partes *"El Protocolo para la Prevención e Intervención en Situaciones de Violencia Laboral en el ámbito del Honorable Concejo Deliberante de la ciudad de Posadas"*, que como Anexo Único, forma parte integrante de la presente Resolución.-

**ARTÍCULO 2º.- CRÉASE** dentro del Ámbito de la Dirección de Recursos Humanos del Poder Legislativo Municipal, la *Oficina de Seguimiento de Violencia Laboral y Genero. del Honorable Concejo Deliberante de la ciudad de Posadas*, la cual será de carácter interdisciplinaria, cuya misión será el abordaje del Protocolo que forma parte de la Presente Resolución como Anexo Único.-

**ARTÍCULO 3º.- LA** Oficina de Seguimiento de Violencia Laboral y Genero deberá estar integrada por al menos tres (3) personas que representen a las organizaciones Sindicales con representación Paritaria dentro del Ámbito Legislativo Municipal, así como por un equipo interdisciplinario integrado por al menos un/a abogado/a, y/o un/a psicólogo/a, y /o un/a trabajador/a social.-

**ARTÍCULO 4º.- LAS** personas miembros de la Oficina de Seguimiento de Violencia Laboral deberán contar con experiencias en la problemática de violencia con perspectiva de género.-

**ARTÍCULO 5º.-QUEDARÁ** automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento que establece el Protocolo que forma parte de la Presente Resolución, aquella persona miembro de la Oficina de Seguimiento de Violencia Laboral y de Genero que resulte denunciada por alguno de los supuestos previstos en el Artículo 4º del Protocolo que se anexa a la presente. También quedara exceptuada de intervenir cuando se encuentre afectada la relación de parentesco y/o afectiva de amistad o enemistad manifiesta con las personas denunciantes o denunciadas.-

**ARTÍCULO 6º.- SON** funciones de la Oficina de Violencia Laboral y de Genero las que a continuación se detallan:

- a. tomar las consultas, presentaciones y denuncias;
- b. tomar adelante los procedimientos previstos en el Protocolo que se adjunta a la presente Resolución y los que dicten la reglamentación del mismo;
- c. elaborar informes escritos, fundados y rubricados por las personas integrantes del equipo interdisciplinario, donde según el caso conste la evaluación de riesgo y las eventuales acciones que resulte conveniente instrumentar;
- d. confeccionar estadísticas y análisis sistemáticos anuales de los casos de violencia que se denuncien, a fin de tener un mapa integral de la situación y adoptar o perfeccionar las medidas de prevención a fin de erradicarla del Ámbito del Poder Legislativo Municipal, respetando el principio de confidencialidad;
- e. impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención de la Violencia laboral, así como la difusión del Protocolo que forma parte del Anexo Único de la presente Resolución;
- f. promover acciones de concientización en conjunto con la Comisión de Equidad de Género del Honorable Concejo Deliberante de nuestra Ciudad, así como también con la Oficina de Violencia Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Misiones, así como cualquier organismo Público o Privado con injerencia en la materia;
- g. comunicar al superior Jerárquico de la Persona denunciante la presunta comisión de un hecho contemplado por el protocolo, salvo que fuere este quien lo hubiere cometido, en cuyo caso debe informarlo al/la funcionario/a Superior al/la denunciado/a;
- h. Cualquier otra función que le asigne la Reglamentación del Protocolo que como Anexo Único, forma parte de la presente Resolución.-

**ARTÍCULO 7º.-DE FORMA.-**

### **FUNDAMENTOS:**

#### **Sr. Presidente:**

El objetivo de este Protocolo es establecer un marco normativo para, prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral; salvaguardando así los derechos e intereses del trabajador/a sin distinción de género, en su vínculo diario, favoreciendo la proyección del trabajador/a hacia un Estado con igualdad de oportunidades, para su plena realización.

No se pretende dar mayor protección a un género u otro, pero las mayores receptoras de acciones violentas son las mujeres; sin embargo, no se las excluye de su rol de victimarias, porque en la práctica se encuentran casos de violencia ejercida indistintamente entre hombres y mujeres.

La Organización Mundial de la Salud define a la violencia como "el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad,



HONORABLE CONCEJO  
DELIBERANTE DE POSADAS



2019 - "Año de la Igualdad de la Mujer y el Hombre en la Sociedad Misionera"

que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones".

La violencia puede manifestarse de diversas maneras. La violencia laboral se desenvuelve en el ámbito del trabajo, puede cometerse por acciones u omisiones que tengan por fin dañar física o moralmente a la persona que trabaja. Puede cometerse violencia laboral de forma vertical ascendente y descendente y también de manera horizontal.

Según lo define la Resolución MTE y SS N 7, 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 tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores".

Desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación, se conceptualiza a la violencia laboral como "una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro.

Toda actitud violenta, conlleva una actitud discriminatoria hacia la persona que la padece, esa discriminación en general, está ligada a pautas culturales o modos de comportamiento que se repiten cotidianamente en forma natural. Estas manifestaciones que llamamos violentas emergen producto de las relaciones de poder desiguales entre ricos y pobres, trabajadores, empleados, enfermos- sanos, fuertes-débiles, sabios-ignorantes, hombres y mujeres; conceptos estos ligados al abuso de poder ejercido en contra de los más débiles afectando la dignidad humana y su libertad.

La violencia laboral afecta directamente a la calidad institucional, esto es así porque hay una relación directa entre el abuso y la eficiencia laboral. Un trabajador o una trabajadora que se siente agredido/a o intimidado/a no puede desarrollar todo su potencial, en la función que le toca desempeñar, lo cual redundará inevitablemente en el deterioro del servicio que debe prestar a la comunidad.

Por otra parte, estas situaciones también implican un impacto negativo en la economía familiar del asalariado/a, producto de ausencias, pérdidas de presentimos y otros adicionales que acompañan a estos, disminuyendo el ingreso del salario del trabajador. A esto hay que sumar las consecuencias que generan los gastos en la salud física y psicológica quien ejerce la violencia por tratamientos terapéuticos, internaciones hospitalarias, horas asignadas a juntas médicas y sumarios administrativos.

Las agresiones en el ámbito laboral, provocan en la víctima sentimientos de inseguridad, miedo, ansiedad, tensión, irritabilidad, depresión, dificultades para concentrarse entre otras consecuencias. Estas situaciones pueden tener un impacto directo en el legajo personal de la víctima, afectando sus posibilidades laborales.

La violencia laboral atenta contra los derechos humanos, el trabajo digno y la integridad de las personas, principios rectores de nuestra Carta Orgánica Municipal.

Se otorga también protección a toda persona que, aunque no haya sido víctima de violencia, hubiera denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con esta.

Que el Honorable Concejo Deliberante cuente con un Protocolo que sancione la violencia laboral, es una manera de repudiar la violencia en todas sus formas, y creemos que el esfuerzo pasa no solo por asumir posiciones firmes, sino en producir reglas claras, acciones políticas públicas concretas para desterrarlas.

El Protocolo que forma parte de la presente Resolución se fundamenta el art. 14° bis, 16,19 y 75 inc.22 de la Constitución Nacional, Ley 26485 de Protección Integral a las Mujeres; artículos. 30 y 31 Constitución Provincial, la Carta Orgánica Municipal y Jurisprudencia sobre la materia.

Erradicar la violencia en todos los ámbitos y en todas las formas, constituye un compromiso ineludible de todos y todas. El grado de compromiso es directamente proporcional a las atribuciones y obligaciones asignadas.

Por las razones expuestas, solicito el acompañamiento de mis pares para la aprobación del presente Proyecto de Resolución.-



HONORABLE CONCEJO  
DELIBERANTE DE POSADAS



2019 - "Año de la Igualdad de la Mujer y el Hombre en la Sociedad Misionera"

## Anexos

cada uno/a de los Concejales y Concejales, a fin de que tomen conocimiento de que la institución ha avanzado hacia un ámbito laboral libre de violencia.

### ARTÍCULO 9º.- Asociaciones Sindicales.

Las organizaciones sindicales con representación paritaria arbitrarán los medios para garantizar el cumplimiento de este Protocolo, en la forma que lo determina la reglamentación. Dichas organizaciones podrán intervenir como receptores de consultas y/o denuncias ante los "equipos interdisciplinarios" que tienen conformados, y que hasta la fecha del presente Protocolo trabajan en situaciones de violencia, manteniendo el espíritu y el objeto del presente Protocolo.

### ARTÍCULO 10.- Autoridad de Aplicación.

La autoridad de aplicación del presente Protocolo será la Dirección de Violencia laboral, creada a tal efecto, la cual dependerá directamente de la Dirección de Recursos Humanos del Honorable Concejo Deliberante de la Ciudad de Posadas; la cual deberá reglamentar el presente Protocolo, así como también redactar las normas aclaratorias interpretativas y complementarias para la aplicación efectiva del presente Protocolo.-



- a) Presentación: La persona podrá denunciar la existencia de acciones o situaciones de violencia laboral ante la Oficina Por escrito, telefónicamente, o través de una dirección de correo electrónico creada a tal efecto. En los dos últimos casos, deberá ratificarlo dentro de las 48 horas por escrito o personalmente;
- b) Entrevista: La Oficina, de oficio o a Pedido de parte, fijará una entrevista personal con la persona denunciante, en el plazo que determine la reglamentación, la que proveerá las situaciones urgentes;
- c) Etapa de Resolución: Recibida la Presentación, la Oficina realizara un análisis detallada de los hechos y analizara la entidad de los mismos.
  1. Fase informal: ante la existencia de supuestos contemplados en el Artículo 4 del presente Protocolo, la Dirección convocara a la persona contra la cual se ha realizado una denuncia, para una entrevista confidencial.

El fin de la entrevista será Comunicarle la existencia de una denuncia, que efectué alegaciones que consideré oportunas e informarles las posibles sanciones en caso de comprobarse la denuncia.

El comité informara el resultado del procedimiento informal a la persona denunciante, a la autoridad de aplicación, o a quien ella designe en la reglamentación.

2. Fase Formal: cuando el procedimiento informal fracase, o se acrediten que los hechos expuestos se encuentran comprendidos en el artículo 4º, el comité deberá:
  - a) Solicitar a la autoridad competente, las medidas precautorias que estipulen la reglamentación;
  - b) Elaborar un informe evaluación de riesgos sobre las circunstancias del caso;
  - c) Dar intervención a la Autoridad de Aplicación y en el caso de Corresponden, se proceda a la instrucción del correspondiente sumario administrativo.

ARTÍCULO 7 BIS. - SIN perjuicio de las que se establezcan por vía de reglamentación, quienes incurran en acciones y/o conductas establecidas en los artículos 4 del presente Protocolo serán pasibles de una sanción, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta treinta (30) días corridos y/o traslado hasta la conclusión del respectivo sumario; salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del/la funcionario/a pueda encuadrarse en los supuestos establecidos en el Artículo 40 y subsiguientes de la Carta Orgánica Municipal, así como lo previsto en el Art.160 del Reglamento Interno del Honorable Concejo Deliberante. -

ARTÍCULO 8º. - EL presente Protocolo será notificado a todo el personal de todos los sectores del Honorable Concejo Deliberante de la Ciudad de Posadas, debiendo suministrarse copia del mismo, junto a un "Manual de Prevención y Concientización de violencia Laboral", a



**ARTÍCULO 5º.-Principios Rectores:**

1. Asistencia.- La persona denunciante recibirá, durante todo el procedimiento, asesoramiento integral a través de la Oficina de Violencia Laboral y de Género;
2. Gratuidad.-El procedimiento previsto en el presente Protocolo será gratuito para la persona afectada por alguno de los tipos de violencia contemplados en este Protocolo.
3. Reserva de identidad.- Desde el inicio y hasta la finalización del procedimiento, se deberá garantizar a la persona denunciante la confidencialidad de los hechos y el resguardo absoluto de su identidad así de las demás personas involucradas(testigos).La reserva de la identidad de la persona damnificada se le extiende aun después de concluido el procedimiento.
4. Protección a denunciantes y testigos.-Ninguna persona trabajadora que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado las mismas o haya comparecido como testigo, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuer, a 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 denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurre dentro de los seis (6) meses subsiguientes a su denuncia o participación.

5. No-re-victimización.- Se evitara que una persona denunciante realice reiteración innecesaria de que los hechos que denuncie, a fin de evitarle sufrimiento.

**ARTÍCULO 6º.- Responsabilidad Solidaria:**

La autoridad jerárquica del área que haya sido notificada fehacientemente de la existencia de hechos de violencia laboral es responsable por las actuaciones del personal a su cargo, salvo que acredite que tomo una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Asimismo, es responsable por los actos de Violencia Laboral por parte de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que, si lo estén, cuando la violencia se cometiera en ocasión de sus funciones y siempre que este notificado fehacientemente de tales hechos, salvo que acredite que tomo una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

**ARTÍCULO 7º.- Procedimiento:**

El Procedimiento a llevarse adelante antes las denuncias previstas en este Protocolo, será urgente, debiendo contemplarse los principios del Artículo 5. Sera competencia de la Autoridad de Aplicación, la reglamentación del Procedimiento de acuerdo a los siguientes preceptos:



análoga. Las enumeraciones del presente Artículo no revisten carácter taxativo.-

**ARTÍCULO 4º.- Tipos de Violencia:**

- a) Agresión física: Toda conducta que, directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador/a o forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física. Se entiende por agresión física el peligro potencial o el riesgo a que se produzca un daño concreto.-
- b) Acoso y/o Agresión sexual: Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual que tenga como objetivo inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos, que impliquen amenazas para anular, vencer o evitar la voluntad de oponerse, coerción, uso de la fuerza o intimidación, acoso o abuso sexual o todo supuesto en el que no pudo consentir libremente. Puede manifestarse por contactos físicos innecesarios, insinuaciones o indirectas, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, exhibición de fotos y/o videos abiertamente sugestivas/os o pornográficas/os y/o la coacción para relaciones sexuales.-
- c) 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 en el tiempo sobre un/a trabajador/a, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y así degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa. También se entenderá por acoso moral o psicológico al que causa o intenta causar un daño emocional y una perturbación del pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. Incluye además la culpabilización, vigilancia constante, exigencia obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, circulación, o cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación de la persona. Esta búsqueda de dominar la voluntad de la víctima, se presupone una actitud hostil deliberada y premeditada por algún fin espurio.
- d) Hechos de connotación sexista/violencia simbólica: toda conducta, acción y/o comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su identidad de género, orientación sexual, que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte a la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica, o seguridad personal. Asimismo, la que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, transmita y reproduzca dominación y desigualdad en las relaciones laborales.



HONORABLE CONCEJO  
DELIBERANTE DE POSADAS



2019 - "Año de la Igualdad de la Mujer y el Hombre en la Sociedad Misionera"

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES  
DE VIOLENCIA LABORAL EN EL ÁMBITO DEL HONORABLE CONCEJO  
DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE POSADAS**

**ARTÍCULO 1°**- EL presente Protocolo tiene por objeto prevenir, erradicar la violencia en el ámbito laboral, garantizando un ambiente libre de discriminación por cuestiones de género, identidad de género, orientación sexual, clase, etnia, nacionalidad, religión, discapacidad, razones políticas y/o sindicales o de cualquier otro tipo en el ámbito el Poder Legislativo Municipal.

Se promoverán acciones de concientización, difusión y capacitación para prevenir la violencia laboral y garantizar el respeto, la igualdad y equidad en el ámbito del Poder Legislativo.

Se conformará una Oficina de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género dentro sector del Honorable Concejo Deliberante, encargado de recibir denuncias, generando un ámbito de contención y confianza, donde se le brindará a la persona denunciante acompañamiento, asesoramiento, asistencia legal y psicológica.

Se confeccionarán estadísticas y análisis sistemáticos de los casos de violencia laboral que se denuncien, a fin de tener un mapa integral de situación y adoptar o perfeccionar las medidas de prevención a fin de erradicarla del ámbito del Poder Legislativo.-

**ARTÍCULO 2°**- EL presente Protocolo es aplicable a todo tipo de empleo en el ámbito del Poder Legislativo Municipal, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente y transitorio tanto entre personal de igual jerarquía como los de mayor rango respecto de la menor jerarquía y viceversa.

Asimismo, el Protocolo se aplicará también Funcionarios/as políticos/as, legisladores/ras La situación de violencia laboral descrita en el Presente Protocolo será considerada conducta grave en el ejercicio de las funciones y causal de mal desempeño a los fines de la suspensión, del juicio político y/o Jury de enjuiciamiento, o de la remoción de los respectivos funcionarios.-

**ARTÍCULO 3°**- Se entiende por violencia laboral las acciones y omisiones de personas o grupo de personas, que en ocasión del ámbito o relación laboral, en el espacio físico y/o virtual, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de una persona, mediante acoso sexual, abusos abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, moral, sindical, psicológico y/o social. Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición