



Río Gallegos, 01 de abril de 2022.-
Expte. N° 530.253/MTEySS/2022

ACTA N° 5

En la Ciudad de Río Gallegos, a los 01 de abril de 2022, siendo las 15:00 horas, previamente citados, comparecen ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Cruz; por el **PODER EJECUTIVO PROVINCIAL** lo hacen la Sra. Claudia Alejandra **MARTÍNEZ** titular del D.N.I N° 16.711.213 (Ministra Secretaria General de la Gobernación), el Sr. Gastón **CORONEL** titular del D.N.I N° 29.825.364 (Subsecretario de Gobierno y Asuntos Registrales), el Sr. Pablo **ULLOA** titular del D.N.I N° 22.427.038 (Secretario de Estado de Mediación y Asuntos Estratégicos), y la Sra. Julia **RUIZ** titular del D.N.I N° 13.777.902 (Secretaria de Estado de Gestión Pública); por la **ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (A.P.A.P.)** lo hace la Sra. Mirta Beatriz **SANDOVAL** titular del D.N.I N° 22.079.856; por la **ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO (A.T.E.)** lo hacen la Sra. Olga **REINOSO**, titular del D.N.I N° 23.490.843, y el Sr. Carlos **GARZON**, titular del D.N.I N° 34.959.415; por la **UNIÓN DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACIÓN (U.P.C.N.)** lo hace el Sr. Nicolás **DRAGHI**, titular del DNI N° 26.000.987, por la **AUTORIDAD LABORAL** lo hace la Subsecretaria de Trabajo Dra. Guadalupe **NOVAS**;



TOMA LA PALABRA LA AUTORIDAD LABORAL

Buenas tardes a todos y todas. Siendo las 15:45 hs, damos inicio a esta mesa paritaria de negociación colectiva de la Administración Pública Central.

TOMA LA PALABRA APAP

Buenas tardes compañeros. Desde APAP luego de efectuar las diferentes consultas a nuestros afiliados, Secretarios y delegaciones del interior respecto a la propuesta salarial efectuada por el Poder Ejecutivo en la mesa paritaria anterior, solicitamos reducir los tramos de las cuotas.

APAP solicita adelantar cláusula de revisión para el mes de agosto.

Asimismo APAP solicita al ejecutivo respuestas a los puntos planteados en la reunión anterior.

TOMA LA PALABRA ATE

Desde ATE traemos el pedido de las distintas seccionales y delegaciones para poner fecha concreta a la Mesa de Trabajo de Misiones y Funciones de lxs auxiliares de Educación, y fijar una fecha concreta de reunión, por las distintas irregularidades y desconocimiento de la legislación vigente por parte de la Dirección Provincial de Auxiliares de Educación, por lo que vemos necesario llevar todos los reclamos que existen en los sectores de trabajo.



ATE solicita se homologue la Resolución que ratifica el Protocolo de Abordaje de Violencia Laboral, acordado en la CIOT.

ATE propone la reglamentación del art. 60 del CCT General, basándonos en lo acordado en la paritaria sectorial de salud.

ATE solicita que respecto a la propuesta salarial, se adelante y se achiquen los tramos de las cuotas, principalmente las del segundo semestre se puedan adelantar para no terminar percibiéndolo en enero del 2023.

ATE solicita respuesta a los pedidos en las audiencias paritarias anteriores.

ATE solicita aumento del porcentaje del código de los compañeros y compañeras de Loterías para Obras de Acción Social.

ATE propone la apertura de la discusión de un CCT Sectorial para la Agencia de Medios reglamentada recientemente.

ATE solicita se perciba al 100% el código de informática en todos los sectores de la Administración Pública Provincial.

TOMA LA PALABRA UPCN

UPCN solicita al Poder Ejecutivo respuesta a todos nuestros pedidos realizados desde el inicio de esta paritaria.

Respecto a la propuesta salarial desde UPCN venimos a escuchar la mejora salarial que pudo haber traído el Poder Ejecutivo a esta mesa paritaria.

Queremos hacer hincapié en la necesidad de respuesta a los pedidos que vamos a reiterar:

UPCN reitera el pedido de aplicar el art.60 del CCT "Jornada Nocturna" a todo el personal administrativo, de maestranza, servicios generales, cuidadoras de niños y ancianos profesionales, técnicos, que se desempeñan en el ámbito de la administración pública central.

UPCN reitera el pedido y solicita respuesta a la mejora en el cálculo del ítem de antigüedad. Solicita que se efectúe el cálculo de la siguiente manera: aplicar cálculo sobre básico más zona de la categoría 17 por año trabajado, o modificar el valor punto, por la sig. Escala: 5 a 10 años 3,5%, de 10 a 15 años 3,75%, de 15 a 20 años 4%, más de 20 años 4,5%.

UPCN reitera el pedido y solicita respuesta a que se abone el 100% de código informático a todos los organismos que estén cobrando el 50% del mismo.

UPCN reitera el pedido y solicita que sea extensivo al código 285 a todos los auxiliares de la Educación y solicita un incremento en su porcentaje de cálculo.

UPCN reitera el pedido y solicita respuesta a la creación de un código/ítem y pago de viáticos para los auxiliares de la educación que prestan servicios en escuelas rurales.

UPCN reitera el pedido y solicita respuesta a que se abone zona desfavorable diferencia del 180% para toda la zona cordillerana y de la cuenca: El Calafate, Río Turbio, 28 de Noviembre, otros.



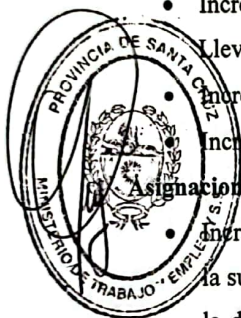
UPCN reitera el pedido y solicita respuesta al pedido ineludible del pase a planta permanente y re categorizaciones de nuestros compañeros que prestan servicios en escuelas subvencionadas.

UPCN reitera el pedido y solicita respuestas de forma urgente apertura de paritarias sectorial para IDUV.

TOMA LA PALABRA EL PODER EJECUTIVO

La propuesta del Poder Ejecutivo Provincial para la presente mesa paritaria es la siguiente:

- Incrementar en \$ 2.500,00 (Pesos Dos Mil Quinientos) el básico de cada categoría con los haberes del mes de marzo, lo que repercute también en \$ 2.500,00 (Pesos Dos Mil Quinientos) en la Zona. Incorporándose de esta manera la suma de \$ 5.000 (Pesos Cinco Mil). Incrementar en ese mismo mes la diferencia entre categorías del 1.2% al 1.3% aplicando el porcentaje en primer término a la categoría 10.
- Incrementar el 4% al básico con los haberes del mes de abril
- Incrementar el 5% al básico con los haberes del mes de julio.
- Llevar en ese mismo mes la diferencia entre categorías del 1.3% al 1.4%



Incrementar el 8% al básico con los haberes del mes de septiembre

Incrementar el 8% al básico con los haberes del mes de diciembre

Asignaciones Familiares

- Incremento del 70% en la Asignación Familiar por hijo lo que implica que quede en la suma de \$ 5.852,25 y que se replica en la Asignación Prenatal y por consiguiente la duplicidad en la Asignación por hijo con Discapacidad asciende a la suma de \$11.704,50
- Incremento del 200% en la Asignación Familiar por Escolaridad inicial, primaria, media y superior lo que implica la suma de \$ 1.500 por cada niño escolarizado.
- Incremento de la Asignación Familiar por Familia Numerosa según el siguiente:

3er hijo	4to hijo	5to hijo	6to hijo	7mo hijo	8vo hijo
\$ 3.000	\$6.000	\$9.000	\$12.000	\$15.000	\$18.000

- Incremento de la Asignación Familiar por Matrimonio que en la actualidad es de \$600,00 (Pesos Seiscientos) a la suma de \$ 10.000 (Pesos Diez Mil).
- Incorporar un Adicional remunerativo, denominado "Adicional por función para el personal de Lotería de Obras para Acción Social" que consiste en un 35% del básico de la categoría 17. Se deberá fijar para el mes de mayo la conformación de una mesa de trabajo para discutir las particularidades del sector con los haberes de marzo.
- Elevar al 35 % del básico de la categoría 17 el adicional que perciben los trabajadores y trabajadoras del área de Asuntos Registrales (código 209 y 218)



- Incorporar un adicional por pertenencia a los trabajadores y trabajadoras a la Secretaría de Medios e Información Pública consistente en un 35% del básico de la categoría 17 con los haberes de marzo.
- Incrementar el valor Base de cálculo del índice nivel uno, correspondiente a la Ley N° 3250, Estatuto del Personal Aeronáutico del Estado Provincial, a la suma de Pesos Treinta y Seis Mil Setecientos Sesenta y Siete con ocho centavos \$ 36.767.08 en los haberes de mes de marzo y a partir de allí aplicar lo acordado de manera porcentual:
 - 4% en el mes de abril
 - 5% en el mes de julio
 - 8% en el mes de septiembre y
 - 8 % en el mes de diciembre
- Incorporar al adicional 246 (Código con el cual se liquida en el C.P.E.) al personal que cumple efectivamente funciones y tareas de Oficios (albañil, carpintero, pintor, cañista, gasista, electricista, cloquista y otros), en la Dirección Provincial de Trabajos Públicos dependiente del Ministerio de Economía, Finanzas e Infraestructura y que desarrolla tareas a partir de sus saberes y oficios en el mantenimiento correctivo y preventivo, que hacen a la conservación y utilización de los bienes muebles e inmuebles de la Administración Provincial.
- Pase a planta permanente de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo el régimen del Decreto 2996/03 que no estén en situación de incompatibilidad y el personal sin estabilidad, Jefe de Sección, División y Departamento, designados bajo la ley 1831, que contempla el Convenio Colectivo de Trabajo. Que hayan cumplido 6 meses y un día al 31 de diciembre de 2021, con la cumplimentación de la documentación de ingreso que prevee el CCT
- Convocar para la última semana de abril la mesa de trabajo para el tratamiento de la movilidad del escalafón de la Caja de Previsión.
- Convocar para el mes de mayo el Consejo Provincial de Relaciones Laborales para trabajar específicamente, licencia por adaptación escolar y reglamentación del artículo 187 del CCT.



En este acto se hace entrega a la autoridad laboral de copias certificadas de la Resolución Conjunta del M.S.G.G. y M.T.E.yS.S. N° 064 que Homologa el Acuerdo entre el Poder Ejecutivo y las Entidades Gremiales respecto de la aprobación del **Protocolo de Actuación para la desnaturalización, Prevención, Asesoramiento, Orientación, Abordaje y Erradicación de la Violencia Laboral en el ámbito de la Administración Pública Provincial con Perspectiva de Género y Diversidades**, con el fin que forme parte del presente Acta.

[Handwritten signatures and initials]



TOMA LA PALABRA APAP

APAP solicita rever el acta N° 11 con fecha 13 de octubre 2021 respecto al beneficio 20x6 como medida excepcional, para incluir a los compañeros trabajadores que tengan abonado el 50% del aporte adeudado a la Caja de Previsión Social.

APAP solicita un cuarto intermedio.

TOMA LA PALABRA ATE

ATE solicita la revisión del CCT General, principalmente la discutir la carrera administrativa de la APP.

Aceptamos el cuarto intermedio.-

TOMA LA PALABRA UPCN

Aceptamos el cuarto intermedio

TOMA LA PALABRA LA AUTORIDAD LABORAL

Siendo las 16:30 horas se otorga un cuarto intermedio de 15 minutos.

Se retoma la reunión a las 16:45 horas.



TOMA LA PALABRA EL PODER EJECUTIVO

Con respecto al pedido realizado por las entidades gremiales sobre las recategorizaciones 20x6 reconsideramos lo indicado en el Acta N° 11 de fecha 13/10/2021 con referencia a la exigencia de contar con el reconocimiento bajo acuerdo aprobado por la C.P.S. de los años en cuestión para recategorizar como medida excepcional con un máximo de hasta 6 categorías a los trabajadores de la ley 591 y 1200 que tengan una antigüedad de 20 años o más de aportes efectivos (Provinciales y Municipales) y que no hayan sido incluidos en el acuerdo homologado por Decreto 1262/18.

Proponemos que en esta oportunidad puedan ser incluidos en esta recategorización a aquellos trabajadores o trabajadoras que estén actualmente con acuerdo de formulación de cargos vigentes y practicándose los descuentos del mismo en un hasta 50% de las cuotas abonadas.

[Handwritten signature]

TOMA LA PALABRA APAP

APAP aceptamos la propuesta del Poder Ejecutivo Provincial, después de ser analizado con nuestras bases y delegaciones del interior de la Provincia.

TOMA LA PALABRA ATE

ATE solicita que la apertura de la paritaria salarial para el 2° semestre se adelante al mes de agosto para tratar el adelanto de las cuotas estipuladas y una revisión teniendo en cuenta la inflación y la variable de precios al consumidor.

[Four handwritten signatures]



Solicitamos respuestas por parte del Poder Ejecutivo Provincial a los puntos señalados al principio de la presente reunión paritaria, como las aperturas de los convenios colectivos de trabajo sectoriales de CPS, LOAS y AMA.

Asimismo solicitamos que se traslade de forma inmediata lo acordado en esta paritaria a las comisiones de fomento de la provincial, CPS y jubiladxs y pensionadxs.

TOMA LA PALABRA EL PODER EJECUTIVO

Proponemos las siguientes fechas de reuniones:

- 18 de abril Reunión de Mesa de Trabajo con el Consejo Provincial de Educación, a los fines de reforzar las misiones y funciones acordadas oportunamente como así también cuestiones laborales del sector.
- 22 de abril se realizará la reunión de la COPREL, dando inicio del temario a tratar: Jornada Laboral.
- 26 abril se dará apertura a la redacción del Convenio Colectivo Sectorial de la Caja de Previsión Social. Temario prioritario: Escalafón Salarial.
- 4 de mayo reunión para tratar las Misiones y Funciones de LOAS.

6 de mayo reunión para tratar el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial en el marco de la nueva Ley de Información Pública de la Agencia de Medios y Contenidos Audiovisuales de Santa Cruz.

Ahora bien, respecto a la denuncia del C.C.T. efectuada por el Gremio ATE, debe ser tramitada y convocada por las autoridades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social quienes realizarán los procedimientos correspondientes.

Asimismo resulta importante resaltar lo que sucedió respecto al acuerdo arribado por unanimidad del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial Salud, nos encontramos ante una bisagra en la historia laboral de los compañeros de trabajo del sector Salud. Sabido es que la pandemia hizo poner en valor a nivel mundial el trabajo de los compañeros y compañeras de Salud. Es un merecido reconocimiento y reparación histórica para los compañeros y compañeras del sector salud.

Por ello, celebramos lo acordado en el día de ayer. En tal sentido entendemos que respecto a la propuesta presentada en la presente reunión, que los compañeros dentro de su encasillamiento generará en su aplicación un incremento en los haberes del mes de marzo. A razón de ello, esta propuesta integral que traemos es para los trabajadores y trabajadoras del CCT General, ex ley 591, y los compañeros del CCT Sectorial Salud recibirán incremento de acuerdo al encasillamiento señalado.

Asimismo proponemos como fecha para la próxima reunión de la mesa de negociación colectiva para el 24 de agosto del año en curso.



[Handwritten signatures and initials]



TOMA LA PALABRA UPCN

Solicitamos al ejecutivo nos dé respuesta a nuestro pedido que venimos reiterando sobre la apertura de una Paritaria Sectorial para el IDUV y viendo que se están abriendo varias conformaciones sectoriales a las cuales estamos de acuerdo, volvemos a reiterar una respuesta.

TOMA LA PALABRA EL PODER EJECUTIVO

Nos llevamos la propuesta para analizarla.

TOMA LA PALABRA ATE

Entendemos la urgencia y la coyuntura en términos de inflación por lo que estamos atravesando y que es necesario no solo poder ganarle a la inflación sino también en avanzar en la recuperación real del poder adquisitivo del salario y es necesario seguir inyectando recursos a la familia estatal.

Luego de las distintas consultas a nuestros cuerpos orgánicos y atendiendo a la respuesta de algunos reclamos presentados y las fechas concretas de aperturas de mesas de trabajo para seguir ampliando derechos es que esta organización sindical acepta la propuesta presentada por el Poder Ejecutivo Provincial en términos de recomposición salarial a favor de nuestros compañeros y compañeras trabajadores, con el firme compromiso de que en el segundo semestre se revea los plazos y los tramos acordados.



TOMA LA PALABRA UPCN

Este gremio entiende que el 50% ofrecido de manera anual y escalonada en esta mesa, es una buena propuesta si los sueldos de los compañeros trabajadores de la administración central fueran para la categoría inicial desde un mínimo de \$60.000 de bolsillo, ya que en este mes que ha transcurrido hemos tenido un aumento del 9% en combustible, con claros indicios de futuras alzas en el mismo, y sin contar los aumentos que se producen en la canasta básica alimentaria, alquileres, etc. Agregándole a todo lo anteriormente mencionado esto sería totalmente desleal con los compañeros trabajadores y trabajadoras que dependen de esta paritaria central ya que en el día de ayer acordamos una paritaria para los compañeros y compañeras con CCT Sectorial de Salud en lo cual los beneficios del nuevo escalafón los deja en un 40% de aumento aproximadamente, en una sola cuota y retroactiva a marzo, incluyendo a los compañeros de la ley 591 que prestan servicios en salud.

Es por ello que no podemos aceptar el aumento ofrecido por el Poder Ejecutivo Provincial porque iríamos en contra de nuestros propios compañeros 591 de la administración pública central.

Es por todo esto que rechazamos la propuesta en lo que refiere al aumento anual y en tramos, y solicitamos al Poder Ejecutivo que mejore la propuesta salarial para los compañeros pertenecientes a esta mesa.



TOMA LA PALABRA EL PODER EJECUTIVO

Queremos dejar en claro que esta propuesta integral mejora no solamente lo salarial, entendemos la postura UPCN y no la compartimos, pero siempre en el marco de la buena fe aceptamos el rechazo de la misma. Reiteramos que no hay mejor sueldo que el que se puede pagar, como Gobierno Provincial venimos haciendo muchos esfuerzos para que nuestros compañeros y compañeras trabajadores tengan lo que se merecen, no solo en lo salarial, sino en sus condiciones de trabajo.

TOMA LA PALABRA LA AUTORIDAD LABORAL

En atención que la propuesta salarial del Poder Ejecutivo Provincial ha sido aprobada por la mayoría de las entidades gremiales presentes.

Las partes Acuerdan lo siguiente:

- Incrementar en \$ 2.500,00 (Pesos Dos Mil Quinientos) el básico de cada categoría con los haberes del mes de marzo, lo que repercute también en \$ 2.500,00 (Pesos Dos Mil Quinientos) en la Zona. Incorporándose de esta manera la suma de \$ 5.000 (Pesos Cinco Mil). Incrementar en ese mismo mes la diferencia entre categorías del 1.2% al 1.3% aplicando el porcentaje en primer término a la categoría 10.
- Incrementar el 4% al básico con los haberes del mes de abril.
- Incrementar el 5% al básico con los haberes del mes de julio.
- Llevar en ese mismo mes la diferencia entre categorías del 1.3 al 1.4.
- Incrementar el 8% al básico con los haberes del mes de septiembre.
- Incrementar el 8% al básico con los haberes del mes de diciembre.
- Incremento del 70% en la Asignación Familiar por hijo lo que implica elevar la asignación a la suma de \$ 5.852,25 y que se replica en la Asignación Prenatal y por consiguiente la duplicidad en la Asignación por hijo con Discapacidad asciende a la suma de \$ 11.704.50 con los haberes del mes de marzo.
- Incremento del 200 % en la Asignación Familiar x Escolaridad inicial, primaria, media y superior lo que implica la suma de \$ 1.500 por cada niño escolarizado con los haberes del mes de marzo.-
- Incremento de la Asignación Familiar por Familia Numerosa con los haberes del mes de marzo según el siguiente:

3er hijo	4to hijo	5to hijo	6to hijo	7mo hijo	8vo hijo
\$ 3.000	\$6.000	\$9.000	\$12.000	\$15.000	\$18.000



- Incremento de la Asignación Familiar por Matrimonio que en la actualidad es de \$ 600,00 (Pesos Seiscientos) a la suma de \$ 10.000 (Pesos Diez Mil) con los haberes del mes de marzo.
- Incorporar un Adicional remunerativo, denominado "Adicional por función para el personal de Lotería de Obras para Acción Social que consiste en un 35% del básico de la categoría 17 con los haberes de marzo. Fijar para el mes de mayo la conformación de una mesa de trabajo para discutir las particularidades del sector.
- Elevar al 35 % del básico de la categoría 17 el adicional que perciben los trabajadores y trabajadoras del área de Asuntos Registrales (código 209 y 218) con los haberes del mes de marzo.
- Incorporar un adicional por pertenencia a los trabajadores y trabajadoras a la Secretaría de Medios e Información Pública con los haberes de marzo, consistente en un 35% del básico de la categoría 17.



Incrementar el valor Base de cálculo del índice nivel uno, correspondiente a la Ley N° 3250, Estatuto del Personal Aeronáutico del Estado Provincial, a la suma de Pesos Treinta y Seis Mil Setecientos Sesenta y Siete con ocho centavos \$ 36.767,08 en los haberes de mes de marzo y a partir de allí aplicar lo acordado de manera porcentual: 4% en el mes de abril, 5% en el mes de julio, 8% en el mes de septiembre y 8 % en el mes de diciembre.

Incorporar al adicional 246 (Código con el que se liquida en el CPE) al personal que cumple efectivamente funciones y tareas de Oficios (albañil, carpintero, pintor, cañista, gasista, electricista, cloaquista y otros), en la Dirección Provincial de Trabajo Públicos dependiente del Ministerio de Economía, Finanzas e Infraestructura y que desarrolla tareas a partir de sus saberes y oficios en el mantenimiento correctivo y preventivo, que hacen a la conservación y utilización de los bienes muebles e inmuebles de la Administración Provincial.

- Pasar a planta permanente de los trabajadores y trabajadoras contratados bajo el régimen del Decreto 2996/03 que no estén en situación de incompatibilidad y el personal sin estabilidad, Jefe de Sección, División y Departamento, designados bajo la ley 1831, que contempla el Convenio Colectivo de Trabajo. Que hayan cumplido 6 meses y un día al 31 de diciembre de 2021, con la cumplimentación de la documentación de ingreso que prevee el CCT.
- Convocar para la última semana de abril la mesa de trabajo para el tratamiento de la movilidad del escalafón de la Caja de Previsión.



- Convocar para el mes de mayo el Consejo Provincial de Relaciones Laborales para trabajar específicamente, licencia por adaptación escolar y reglamentación del artículo 187 del CCT.
- Incluir en la recategorización (20x6) acordada mediante Acta N° 11 de fecha 13/10/2021 y homologada por Decreto N° 1320/21, a aquellos trabajadores y trabajadoras que estén actualmente con Acuerdo del Directorio de la Caja de Previsión Social de formulación de cargos vigentes y practicándosele los descuentos del mismo, cumplimentados al menos un 50% de las cuotas acordadas.

No siendo para más, se cierra la presente acta a las 21:19 horas. Se fija nueva fecha de reunión para el día 24 de agosto del año en curso, en lugar y horario a confirmar. Se firman nueve (9) ejemplares del mismo tenor y se hace entrega de la Resolución Conjunta del M.S.G.G. y M.T.E.yS.S. N° 064 que Homologa el Acuerdo entre el Poder Ejecutivo y las Entidades Gremiales respecto de la aprobación del Protocolo de Actuación para la desnaturalización, Prevención, Asesoramiento, Orientación, Abordaje y Erradicación de la Violencia Laboral en el ámbito de la Administración Pública Provincial con Perspectiva de Género y Diversidades, la cual forma parte de la presente.

[Signature]

[Signature]
ATE

[Signature]
APHP

[Signature]

[Signature]



[Signature]
Dra. Guadalupe Novas
Subsecretaria de Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo
y Seguridad Social
Provincia de Santa Cruz

RÍO GALLEGOS, 30 MAR. 2022

VISTO:

El expediente MSGG-Nº 335.963/22, iniciado por el Ministerio de la Secretaría General de la Gobernación, y;

CONSIDERANDO:

Que el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Provincial, homologado mediante Decretos Nº 2188/09 y 1612/12, prevé en su Artículo 135 la creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT), conformada por representantes del Estado Provincial y de las entidades sindicales signatarias del mencionado convenio;

Que la CIOT tiene las funciones de diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones, para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato, para la prevención y erradicación de la violencia laboral; de promover acciones tendientes a erradicar actos de violencia laboral, entre otras;

Que en cumplimiento de dichas facultades, a lo largo de todo el año 2021 y principio del 2022, la CIOT celebró sucesivas reuniones con el objeto de consensuar un protocolo de actuación que tuviera por objeto abordar adecuadamente las denuncias por hechos de Violencia Laboral en el ámbito de la Administración Pública Provincial, como también que permitiera generar espacios de sensibilización y medidas de prevención;

Que según el Convenio Nº 190 de la Organización Internacional 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...";

Que el compromiso del Estado Provincial y de las entidades sindicales que integran CIOT, en base a las diferentes propuestas acercadas a dicho ámbito, han permitido avanzar en una serie de acuerdos que se vieron plasmados en el "PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA DESNATURALIZACIÓN, PREVENCIÓN, ASESORAMIENTO, ORIENTACIÓN, ABORDAJE Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDADES", aprobado en la sesión ordinaria de CIOT celebrada el 15 de marzo del corriente año;

Que la violencia de género y la violencia laboral son males que deben ser erradicados de nuestra sociedad cuanto antes, y es imprescindible que en el ámbito de la Administración Pública Provincial se adopten las medidas necesarias para ello, y por tal motivo, el Protocolo de Actuación aprobado por CIOT debe ser puesto en marcha de manera inmediata, a fin de que la protección allí contenida y los procedimientos diseñados se pongan en práctica sin mayores dilaciones;

Que a tal efecto, las áreas de administración de personal, recursos humanos y relaciones

///



///-2-

laborales, tendrán una función preponderante en la detección temprana de situaciones conflictivas, como así también en el primer abordaje en la recepción de denuncias, y por tal motivo es menester capacitarlas a fin de que comiencen a implementar los principios, mecanismos y procedimientos que han sido acordados;

Que asimismo, el Protocolo establece que a fin de dinamizar el procedimiento y brindarles mayores opciones a los trabajadores y las trabajadoras, las denuncias podrán ser formuladas ante la Dirección de Igualdad de Oportunidad y Trato del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social;

Que por otra parte, mediante Decreto N° 902/21, se Creó la Coordinación y Control de Juicios y Sumarios dependiente del Fiscal de Estado, y se le asignaron las funciones de ejercer la coordinación y fiscalización sobre los sumarios administrativos que se inicien a los dependientes del sector público provincial, como así también de verificar el cumplimiento de los requisitos extrínsecos e intrínsecos, impuestos por la normativa en los sumarios administrativos, y en su caso, realizar las observaciones y/o recomendaciones que estime convenientes;

Que por ello, es necesario solicitar a la Coordinación y Control de Juicios y Sumarios dependiente de Fiscalía de Estado a fin de que en cumplimiento de sus facultades y atribuciones, lleve adelante los espacios de instrucción y capacitación a las áreas encargadas de diligenciar y llevar adelante los procedimientos administrativos en el marco de Informaciones Sumarias y Sumarios Administrativos;

Que, en consecuencia, corresponde homologar los términos del acuerdo alcanzado, de acuerdo al Artículo 135, ssgtes. y ctes. del Convenio Colectivo General para la Administración Pública Provincial homologado mediante Decretos N° 2188/09 y N° 1612/12;

Que teniendo en cuenta las previsiones ut supra establecidas, corresponde el dictado de la presente Resolución Conjunta;

Por ello y atento al Dictamen AL-N° 086/22, emitido por la Asesoría Letrada, obrante a fojas 76 y vuelta;

LA MINISTRA DE LA SECRETARÍA GENERAL DE LA GOBERNACIÓN
Y
EL MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVEN:

1°.-HOMOLOGAR el "PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA DESNATURALIZACIÓN, PREVENCIÓN, ASESORAMIENTO, ORIENTACIÓN, ABORDAJE Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL CON PERSPECTIVA DE GENERO Y DIVERSIDADES", aprobado en la sesión ordinaria de CIOT celebrada el 15 de marzo del corriente año, que como Anexo I forma parte integrante de la presente.-

2°.- INSTRUIR a la Subsecretaría de Función Pública para que a través de la Dirección de

///





///-3-

Capacitación en conjunto con la Dirección Provincial de Recursos Humanos a fin de que planifique, coordine y lleve adelante un Plan Provincial de Capacitación para las áreas de Personal de los Ministerios, entes y organismos comprendidos en el ámbito de aplicación del Protocolo de Actuación.-

3°.- **INSTRUIR** a la Dirección de Igualdad de Oportunidad y Trato del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a fin de que brinde la capacitación adecuada al personal encargado de recibir las denuncias en dicho ámbito, conforme los principios y procedimientos establecidos en el Protocolo.-

4°.- **SOLICITAR** a Fiscalía de Estado a fin de que a través de la Coordinación y Control de Juicios y Sumarios brinde capacitación a las áreas encargadas de tramitar las Informaciones Sumarias y Sumarios Administrativos, que permita mejorar la calidad técnica e institucional del Estado Provincial en la tramitación de los procedimientos administrativos.-

5°.- Pase al Ministerio de la Secretaría General de la Gobernación (quien realizará las comunicaciones ante quien corresponda), a sus efectos tomen conocimiento Secretaría de Estado de Gestión Pública, Subsecretaría de la Función Pública, Dirección Provincial de Recursos Humanos y Fiscalía de Estado, y Cumplido, ARCHÍVESE.-

TEODORO S. CAMINO
Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social



CLAUDIA ALEJANDRA MARTINEZ
Ministra de la Secretaría General de la Gobernación

RESOLUCIÓN

Nº

064

/22.-

CERTIFICO: Que la presente es copia fiel del Original.
Dirección de Despacho - M S G G.
Río Gallegos - Provincia de Santa Cruz

Mónica V. Fernández
Directora Provincial de Decretos
M.S.G.G

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA DESNATURALIZACIÓN, PREVENCIÓN, ASESORAMIENTO, ORIENTACIÓN, ABORDAJE Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDADES.

Art. 1 - OBJETO:

El presente protocolo tiene como objeto, regular las acciones de desnaturalización, prevención, orientación, abordaje, y erradicación de la violencia laboral en ámbitos de trabajo del Sector público de la Administración Pública Provincial. Conforme los alcances del Convenio Colectivo de Trabajo General de Trabajo Decreto 2188/2009 y Decreto 1612/2012.; garantizando un ámbito de trabajo libre de violencia y acoso con perspectiva de género y diversidad.

Así también comprende la generación de espacios de orientación, medidas preventivas y acciones de concientización, sensibilización, capacitación y formación sobre la problemática abordada.

Art. 2 - ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo rige para los/as trabajadores/as cualquiera que sea su situación contractual, ya sea que se encuentran bajo relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en los Artículos 1º y 2º del el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Provincial y en el régimen establecido en el Decreto Nº 2996/03 o aquel que en el futuro lo reemplace.

También quedan comprendidos los/as trabajadores/as que realicen tareas dentro de los ámbitos de trabajo de las jurisdicciones u organismos comprendidos en los mencionados Artículos del Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Provincial, cualquiera sea la naturaleza del vínculo laboral.

Art. 3 - MARCO NORMATIVO

- Cap. 4 Art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional
- El marco normativo por el que se rige el presente protocolo es el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Provincial, homologado por el Decreto Nº 2188/09, y Nº 1612/12
- La Ley Nº 26.485 -de Protección Integral de las Mujeres-, reglamentada por el Decreto Nº 1.011/2010 y Ley Provincial Nº 3201
- Ley Nº 26.743 de Identidad de Género.
- Ley Nº 27.499, ley Micaela: De Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado y Ley Provincial Nº 3642 de adhesión a la misma.
- Ley Nº 27.580, que aprueba el Convenio 190 y la Recomendación 206, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 21 de junio de 2019.
- Ley Provincial Nº 3724 Integral de reconocimiento y reparación histórica de derechos de las personas trans.
- Ley Nacional Nº 23179 aprobación de la Convención sobre eliminación de la discriminación de la mujer.
- Ley 1260 de Procedimientos Administrativos y su Decreto Reglamentario Nro. 181/79

Art. 4 - DEFINICIONES

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "...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...".

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.

4

Según la OAVL (Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación), 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."*

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

Comprende la producida a través de cualquier medio de comunicación escrito, oral, audiovisual, digital, cibernético o electrónico y aquellas que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, conforme al Artículo 3º del Convenio 190 de la OIT y Recomendación 206:

- 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 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

Art. 5 - La violencia laboral puede manifestarse a través de las siguientes formas:

- a) Agresión física: toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el/la trabajador/a/es.
- b) Acoso sexual: toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien la recibe.
- c) Acoso psicológico: situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato verbal y/o no verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador/a/e buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.
- d) 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.

Art. 6 - Sentidos en los que se puede ejercer violencia laboral: La violencia laboral en todas sus formas puede darse en dos sentidos:

Vertical:

Ascendente: desde los mandos, autoridades y/o jefes hacia el/la trabajador/a/es.

Descendente:

Desde el/la trabajador/a/es hacia un superior. -

Horizontal:

Entre trabajadores/as del mismo nivel o jerarquía.

Art. 7 - CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA LABORAL

Son aquellas secuelas visibles y ocultas, susceptibles de producir trastornos en la salud mental y física del/la trabajador/a/e, que pueden afectar sus relaciones sociales y familiares, como así también, aumento de tensión, conflicto y disminución en la productividad en el ámbito laboral y que puede ocasionar la ruptura de los vínculos solidarios en el mismo.

Art. 8 - INDICADORES DE RIESGO LABORAL:

Pueden constituir Indicadores de Riesgo Laboral, sin perjuicio de otros posibles indicadores, los siguientes:

- a) Aumento de licencias por enfermedad.
- b) Aumento de accidentes de trabajo.
- c) Aumento de reclamos laborales.
- d) Aumento de renunciaciones.
- e) Incremento del ausentismo.
- f) Insatisfacción con el trabajo.
- g) Quejas reiteradas sobre el trato de los superiores hacia los trabajadores.

Estos indicadores le permiten a las áreas de recursos humanos tener una alerta temprana que permite trabajar de manera preventiva evitando el crecimiento del conflicto a través de talleres de espacios laborales saludables y/o espacios de escucha activa.

Art. 9 - PRINCIPIOS RECTORES

"Quienes intervengan en cualquier etapa del proceso o actuación de éste protocolo, deberán acreditar conocimiento en perspectiva de género y no poseer ningún antecedente de violencia laboral y/o acoso"

La intervención en situaciones de violencias que impacten al trabajador, la trabajadora y los trabajadores en el ámbito laboral en el marco del presente protocolo, se regirá por los siguientes principios:

a). CONFIDENCIALIDAD Y RESPETO

Ante una situación de consulta, asesoramiento o denuncia de violencias, 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/la trabajador/a/es, debe ser tratado/a/e 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. Se deberá respetar en todo momento su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar; así como en la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.

La confidencialidad abarca todo el procedimiento administrativo y las actuaciones serán de carácter reservado, solo teniendo acceso las partes o sus representantes legales/sindicales, que acrediten la conformidad del trabajador/a/e.

b). RESPETO A LA IDENTIDAD D GÉNERO

De acuerdo a lo previsto por el 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 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/e. 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.

c). NO REVICTIMIZACIÓN

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.

d). PARTIR DE LA CREDIBILIDAD DE LA PERSONA

Se evitará cualquier expresión de duda frente al relato del trabajador/a/e, por parte del agente o funcionario/a/e 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 juicios de valor hacia la persona y sus vivencias.

e). INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y CONTENCIÓN

El/la/s denunciante deberá ser informado/a/e, asesorado/a/e y acompañado/a/e, en todo el procedimiento posterior a la consulta y/o denuncia realizada. Haciéndole saber, además, de otros organismos de atención competente y la disponibilidad de espacios de contención en los mismos.

f). DILIGENCIA Y CELERIDAD

La tramitación de la denuncia presentada deberá ser atendida 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; debiéndose adoptar medidas de aplicación inmediata para poner fin a los comportamientos, políticas o prácticas constitutivas de violencia laboral.

g). ABORDAJE INTEGRAL

Las líneas de acción de este protocolo se sustentarán desde la complejidad, la singularidad y particularidad de las situaciones que se presentan, teniendo en cuenta también la interseccionalidad y la transversalidad. Es por ello que las intervenciones y aportes deben ser integrales articulando para ello con los organismos públicos que correspondan, velando por que las/los/les trabajadoras/es que realicen las denuncias de violencia o acoso laboral, tengan acceso a vías administrativas, recursos de reparación y a medidas de apoyo para realizar el abordaje integral.

h). PREVENCIÓN

Se adoptarán estrategias integrales a fin de aplicar medidas de prevención de situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión de materiales, campañas de sensibilización y concientización, creación de espacios de capacitación y formación colectiva, diálogo y reflexión como herramientas fundamentales para prevenir situaciones de violencia y/o discriminación.

i). SEGUIMIENTO

Se deberán establecer mecanismos de control de la aplicación y seguimiento o el fortalecimiento de los ya existentes; el/la/e trabajador/a/e denunciante seguirá siendo acompañado/a/e durante todo el proceso, hasta la resolución del mismo, aun cuando la situación sea articulada o derivada a otra instancia u organismo, según corresponda, debiendo mantener una comunicación permanente tanto con el/la/e trabajador/a/e, como con los organismos intervinientes.

CAPITULO I - DE DENUNCIAS

Art. 10 - RECEPCIÓN DE DENUNCIAS, CONSULTAS Y ASESORAMIENTO:

La denuncia será personal y no puede realizarse de manera anónima. La misma podrá ser realizada en:

- Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (Subsecretaría de la Función Pública) con domicilio en Av. presidente Néstor Kirchner N° 669 7mo. Piso - Email: ciotcomision@gmail.com - Celular: 2966644292.
- Áreas de Recursos Humanos del organismo al cual pertenece el/la/s trabajador/a/e denunciante.

064

- Dirección de igualdad de oportunidad y trato o delegaciones del Ministerio de Trabajo según corresponda- Email: dir.igualdadoportunidadytrato@gmail.com - Celular: 2966339344.

Art. 11 - FUNCIONES

Las Áreas que cumplan funciones de recepción de denuncias, consultas y asesoramiento, deberán:

- Evacuar las consultas y asesorar sobre situaciones de violencia laboral a los/as/es agentes que así lo requieran.
- Detectar situaciones conflictivas en las distintas áreas de su jurisdicción u organismos de actuación, que según su buen criterio y experiencia podrían desencadenar en situaciones de violencia laboral, informando mensualmente las medidas de asesoramiento y abordaje a la Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato.
- Propiciar la creación de espacios de abordaje y resolución de conflictos, de sensibilización y detección temprana de situaciones de violencia, como así también deberá adoptar medidas preventivas tendientes a evitar el agravamiento de situaciones conflictivas, que pudieran devenir en violencia.
- Recibir las denuncias y/o consultas que sean realizadas por los/as/es trabajador/as/es, e informar en dicha oportunidad sobre los derechos que le correspondan y los procedimientos de aplicación.
- Asesorar a los/as/es trabajador/as/es que resultaren víctimas de violencia por razones de género o en ocasión, motivo y/o en el ámbito de trabajo y hacerles saber que podrán usufructuar las medidas de protección que se explicitan en el presente protocolo (Procedimientos - punto 4).
- Una vez recibida las denuncias realizadas por los/as/es trabajador/as/es, se deberá actuar con celeridad, reserva, diligencia, de acuerdo a los principios y procedimientos que se establecen en el presente protocolo.
- Adoptar medidas tendientes a garantizar la protección del denunciante, las víctimas, los testigos y los informantes.
- Comunicar lo actuado en forma mensual a la CIOT sobre las consultas, recomendaciones, seguimientos y denuncias recibidas, debiendo detallar fecha de recepción y medidas adoptadas al momento del informe, de acuerdo a lo dispuesto en el presente protocolo.

CAPITULO II - DE PROCEDIMIENTOS:

Art. 12. RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

- En el área de Recursos Humanos y/o Personal o Relaciones Laborales (áreas que cumplan funciones de administración de personal):
 - Deberá tomar la denuncia, que podrá ser oral y/o escrita, asesorando al denunciante sobre el procedimiento y la documentación respaldatoria que deberá presentar, conjuntamente con el *FORMULARIO DE DENUNCIA POR VIOLENCIA LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL*.
 - Asesorar e informar al trabajador/a/e, los alcances del presente protocolo; como así también la Intervención y articulación con los distintos organismos o de profesionales competentes en la temática, si fuera necesario o en aquellas situaciones que el/a/e trabajador/a/e lo requiera.
 - Analizar y evaluar la información, confeccionando un Informe en un plazo no mayor a las 72 horas hábiles, donde según el caso conste el análisis de riesgo y las eventuales acciones de abordaje, acompañamiento, preventivas, protectorias, que resulten conveniente instrumentar en lo inmediato.
 - Realizadas las evaluaciones, se informará al/a/les trabajador/a/es de las medidas recomendadas, que sean pertinentes al caso.
 - Deberán iniciarse las actuaciones con un informe detallado que será elevado de inmediato a la superioridad, proponiendo la apertura de información sumaria, sujeto a ampliación posterior conforme a las averiguaciones que se practicaron.

- f) Durante todo el proceso, prevalecerán los Principios Rectores, establecidos en el presente protocolo de actuación.
2. Dirección de Igualdad de Oportunidad y Trato o Delegaciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, según corresponda.
- a) Deberá tomar la denuncia, que podrá ser oral o escrita, asesorando al denunciante sobre el procedimiento y la documentación respaldatoria que deberá presentar, conjuntamente con el **FORMULARIO DE DENUNCIA POR VIOLENCIA LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL**.
- b) Se enviará la denuncia a la Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato (CIOT), en un sobre cerrado y rubricado por dicha área, en un plazo no mayor a 24 hrs. Hábiles.

3. Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato

Las denuncias recepcionadas en CIOT, serán remitidas a la máxima autoridad del organismo correspondiente, a fin de dar cumplimiento efectivo, de acuerdo a lo establecido en el Art. N° 136 del Convenio Colectivo General de Trabajo para la Administración Pública Provincial; y quien deberá garantizar la aplicación del presente protocolo e informar las medidas y/o acciones de abordaje, acompañamiento, preventivas y protectorias adoptadas, en un plazo no mayor a las 72 hrs. hábiles.

CAPITULO III - DE MEDIDAS

Art. 13 - MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Al momento de recibirse la denuncia, se le informará al/la trabajador/a/e denunciante, que podrá disponer de las siguientes medidas, las que serán adoptadas conforme a la gravedad del hecho denunciado:

- a) El usufructo de la licencia por resultar víctima de violencia de género (Ley Provincial N° 3669 y Decreto N° 960/19), en caso de corresponder y siempre que sea solicitado por el/a/e denunciante.
- b) La franquicia establecida en el Art. N° 146 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Provincial, en caso de ser solicitado por el/a/e denunciante.
- c) Podrá solicitar cambio de horario, oficina o espacio físico distinto, en caso de compartir el mismo lugar de trabajo o jornada con el denunciado, siempre que sea posible, de acuerdo a las necesidades del servicio u organismo. Esta posibilidad será de carácter transitorio, no podrá durar más de 30 (treinta) días corridos renovables a instancias del trabajador/a/e y deberá contar con la conformidad expresa del trabajador/a/e.
- d) En caso de no ser factible lo establecido en el punto anterior, la autoridad competente deberá propiciar la adopción de medidas que garanticen un espacio laboral saludable y que resguarde al trabajador/a/e, teniendo en cuenta los principios rectores explicitados en el presente protocolo, y deberá contar con la conformidad expresa del trabajador/a/e.

Estas medidas preventivas y de protección quedan sujetas a las que determine el área de recursos humanos interviniente en el marco del presente protocolo y que sean acordadas convenientemente, resguardando al trabajador/a/e que denuncia. En caso de ser necesario, la CIOT requerirá se tomen las medidas de protección.

Art. 14 - MEDIDAS PREVENTIVAS

Se adoptarán estrategias integrales a fin de aplicar medidas de prevención de situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión de materiales, campañas de sensibilización y concientización, creación de espacios de capacitación y formación colectiva, diálogo y reflexión como herramientas fundamentales para prevenir situaciones de violencia y/o discriminación.

Art. 15 - MECANISMOS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato deberá realizar seguimiento de las medidas y/o acciones informadas por los organismos pertinentes, a fin de garantizar la actuación del mismo.


Art. 16 - MEDIDAS DISCIPLINARIAS

En virtud de lo establecido en el Artículo 10 inc. d) del Convenio 190 de la OIT, las partes acuerdan:

- a) Se deberá aplicar lo contemplado en el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Provincial, en el Título XII (Régimen Disciplinario), para aquellos trabajadores y trabajadoras encuadrados bajo el régimen del mismo.
- b) Para el caso que la persona denunciada esté encuadrada en el marco del régimen del Decreto 2996/03 o el que en el futuro lo reemplace, esté encuadrada en otro marco legal de contratación, o se trate de trabajadores y trabajadoras que realicen tareas dentro de los ámbitos de trabajo de las jurisdicciones u organismos comprendidos en los Artículos 1º y 2º del Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Provincial, cualquiera sea la naturaleza del vínculo laboral, se elevara la denuncia a la máxima autoridad del organismo en que se desempeñan, a fin de que el mismo ordene la apertura de información sumaria y/o sumario administrativo de corresponder, según el régimen aplicable.
- c) En el caso que la persona denunciada se encuentre en el ejercicio de un cargo y esté fuera del ámbito de aplicación del Convenio colectivo general de Trabajo, la autoridad máxima del organismo deberá, previa sustanciación de información sumaria y/o sumario administrativo según corresponda, arbitrar los medios necesarios para la aplicación de medidas disciplinarias contenidas en la legislación pertinente.
- d) De forma autónoma o complementaria se requerirá la realización de Capacitación en el Marco de la Ley Micaela Nº 3642 y/o talleres de capacitación para la prevención de violencia laboral y/o sensibilización en la temática de género.

Art. 17 - MODIFICACIONES

Las partes acuerdan analizar y proponer medidas y mejoras que promuevan la mayor calidad y efectividad del presente protocolo, las cuales podrán ser propuestas por cualquiera de las partes para ser tratadas en esta comisión.


MONTIEL JESSICA P.
Secretaría de Estado de Empleo y
Relaciones Laborales
Ministerio de Trabajo, Empleo y S.S.
Provincia de Santa Cruz


Abog. Vanesa Erica Franchello
Subsecretaría de Empleo y
Relaciones Laborales
Ministerio de Trabajo, Empleo y S.S.
Provincia de Santa Cruz



MARISA DEL CARMEN OLIVA
PRESIDENTE
HONORABLE TRIBUNAL DISCIPLINARIO



CELMA ALEJANDRA RAMIREZ
Coordinadora Provincial de Promoción y Defensa
de los Derechos de las Mujeres
Ministerio de Desarrollo y Social
Provincia de Santa Cruz


OLGA REINOSO
Secretaria General
Comisión Directiva Provincial
C.I.O.T. SANTA CRUZ


Omeliano Urcas

064 .


Germán D. Juárez
Director Provincial
de Estrategia


T.S.A.R. CLAUDIA PARDO
Dirección Provincial de Registro Automático
2018-08-26

ANEXO I

FORMULARIO DE DENUNCIA POR VIOLENCIA LABORAL EN EL
ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Los/as/es trabajador/a/es deberá acompañar en el momento de la denuncia o acompañarlos con posterioridad:

- Fotocopia de DNI (Frente y dorso). -
- Recibo de sueldo
- Toda documentación que considere relevante respecto a la situación denunciada (fotos, videos, notas, audios, testigos, etc.).

FECHA:

LOCALIDAD:

MODALIDAD DE RECEPCIÓN:

- PRESENCIAL
- TELEFONICA
- VIA EMAIL
- FORMULARIO

DATOS DEL/LA/E TRABAJADOR/A DENUNCIANTE:



- NOMBRE Y APELLIDO:
- DNI:
- CUIL:
- DOMICILIO:
- NRO DE TEL O CEL:
- CORREO ELECTRONICO:
- SITUACIÓN DE REVISTA:
- ANTIGÜEDAD:
- AGRUPAMIENTO:
- TAREAS QUE REALIZA:

DATOS DEL ORGANISMO / ENTE

- ORGANISMO AL QUE PERTENECE O PRESTA SERVICIOS:
- DOMICILIO:
- HORARIO LABORAL:

DATOS DEL/LA/E DENUNCIADO/A/E

- APELLIDO Y NOMBRE:
- CARGO O FUNCIÓN:
- NIVEL JERARQUICO (superior/igual/inferior)



8

- Posee superior jerárquico la persona denunciada?
Especifique: Nombre y Apellido, Cargo o función.
-

TRABAJA DIRECTAMENTE CON EL/A/E DENUNCIADO/A/E:

- SI
- NO

EN CASO DE HABER RESPONDIDO SI, EL SUPERIOR JERÁRQUICO
REALIZO ALGUNA ACCIÓN AL RESPECTO?:

- SI
- NO
- OCASIONALMENTE

SE ENCUENTRA DE LICENCIA:

- SI
- NO

EN CASO DE HABER RESPONDIDO SI, MOTIVO DE LICENCIA:

FECHA DE REINCORPORACIÓN: ____/____/____.

HA PUESTO EN CONOCIMIENTO A SU SUPERIOR JERÁRQUICO

- SI
- NO

EN CASO DE HABER RESPONDIDO SI, EL SUPERIOR JERÁRQUICO

REALIZÓ ALGUNA ACCIÓN AL RESPECTO? (DESCRIBA)

- SI
 - NO
 - DESCONOCE
-

HA RECIBIDO CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO?

- SI
- NO

[Handwritten signatures and initials]

06 48

A CONTINUACIÓN DESCRIBA LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA:

[Empty box for describing the situation of violence]

FIRMA AGENTE RECEPTORA DE
DENUNCIA (ACLARACION O
SELLO)

FIRMA DENUNCIANTE
(ACLARACION Y DNI)

[Signature]
MICHEL JESSICA R.
Secretaría de Estado de Empleo y
Relaciones Laborales
Ministerio de Trabajo, Empleo y S.S.
Provincia de Santa Cruz

[Signature]
MARISA DEL CARMEN OLIVE
PRESIDENTE
HONORABLE TRIBUNAL DISCIPLINARIO

[Signature]
DELMA ALEJANDRA RAMIREZ
Defensora Provincial de Derechos e Interés
de los Derechos de los Niños
Ministerio de Desarrollo Social
Provincia de Santa Cruz

[Signature]
Abog. Mariela Erica Franchetto
Subsecretaría de Empleo y
Relaciones Laborales
Ministerio de Trabajo, Empleo y S.S.
Provincia de Santa Cruz

[Signature]
Amellias
Yorja
Ate

[Signature]
OLGA FERNANDEZ
Secretaría General
Gobierno Provincial
Santa Cruz

[Signature]
P. P. P.

[Signature]
T.S.A.F. CLAUDIA PARDO
Directora Provincial de Recursos Humanos
M.S.G.C

064 . . .