



Municipio de Tolhuin
Departamento Ejecutivo
Provincia de Tierra del Fuego,
Antártida e Islas del Atlántico Sur
República Argentina

COPIA FIEL.

Papa Berdan
ADMINISTRATIVA DESPACHO
Municipio de Tolhuin

TOLHUIN, 21 OCT. 2024

VISTO y CONSIDERANDO:

El Proyecto de Ordenanza Sancionado por el Concejo Deliberante de Tolhuin, dado en Sesión Ordinaria de fecha 30 de agosto de 2024.

Que mediante el Decreto E.M.T. N° 845/2024, de fecha 06 de septiembre de 2024, se observa en forma total el Proyecto de Ordenanza mencionado en el párrafo que antecede.

Que a través de Resolución C.D.T. N° 045/2024, se rechaza el Decreto N° 845/2024, insistiendo en la aprobación de la ordenanza sancionada en fecha 30/08/2024, sin contar con el correspondiente dictamen, como en la mayoría de los proyectos de ordenanzas sancionados por dicho Cuerpo.

Que por haberse vencido los plazos, corresponde Promulgar de Hecho la presente Ordenanza.

Que la misma consta de Dos (02) Artículos y Uno (01) de forma.

Que el suscripto se encuentra facultado para el Dictado del presente Acto Administrativo, en un todo de acuerdo a lo normado por la Constitución Provincial, la ley Territorial N° 236 Orgánica de Municipalidades y Ley Provincial N° 892.

Por Ello:

EL INTENDENTE DEL MUNICIPIO DE TOLHUIN

DECRETA

ARTICULO 1°: PROMÚLGUESE DE HECHO, la Ordenanza Sancionada por el Concejo Deliberante de Tolhuin, dada en Sesión Ordinaria de fecha 30 de Agosto de 2024, referente a Adherir al Decreto Provincial N° 2270/22, que aprueba el “Protocolo para la Prevención y Abordaje de Violencia y/o Acoso Laboral” y los formularios de llamado, solicitud de asesoramiento, denuncia y acta que como Anexo II forman parte del mismo.

ARTICULO 2°: TÉNGASE por Ordenanza N° 665, la cual consta de Dos (02) Artículos y Uno (01) de forma.

ARTÍCULO 3°: Refrenda el presente Acto Administrativo, la Secretaria de Gobierno del Municipio de Tolhuin, Sra. Ana Paula CEJAS.

ARTICULO 4°: REGÍSTRESE – COMUNÍQUESE a quién corresponda. - PUBLÍQUESE. Cumplido, ARCHÍVESE.

DECRETO E.M.T. N° 962 /2024.-

**Fdo.HARRINGTON
CEJAS.-**



CONCEJO DELIBERANTE DE TOLHUIN
Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur
REPUBLICA ARGENTINA

TOLHUIN, 07 OCT. 2024

VISTO: El Convenio OIT N° 190/2019, Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la Constitución Nacional, la Ley Nacional N° 27.580, el Decreto del Poder Ejecutivo Provincial N° 2270/22, la Nota N° 027/24 Letra C.O.E.M.A ingresada a la institución como Asunto N° 1607/24, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Nacional en su Artículo 75, Inciso 22 confiere jerarquía constitucional a los tratados internacionales que se refieran a la protección de los derechos humanos.

Que, la Ley 27.580 aprueba el convenio de la Organización Internacional del Trabajo, en el que se garantizan los derechos de todo trabajador a gozar de un mundo de trabajo libre de violencia y acoso.

Que, el Gobernador de la Provincia, mediante Decreto N° 2270/22, aprueba el "Protocolo Para la Prevención y Abordaje de Violencia y/o Acoso Laboral".

Que, la Confederación de Obreros y Empleados Municipales de Argentina (C.O.E.M.A), mediante nota N° 027/24, ingresada bajo Asunto N° 1607/24, solicita formalmente la adhesión al Decreto Provincial mencionado precedentemente.

Que, este Cuerpo considera necesario brindar las herramientas que tiendan a proteger a los trabajadores del Municipio y del Concejo Deliberante de Tolhuin, con un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo.

Que este Cuerpo se encuentra facultado para el dictado del presente acto administrativo en un todo de acuerdo a lo normado por la Constitución Provincial, Ley Territorial N° 236 Orgánica de Municipalidades, Ley Provincial N° 231 División de Poderes, Ley Provincial N° 892 y Reglamento Interno del Cuerpo.

Por ello:

**EL CONCEJO DELIBERANTE DE TOLHUIN
SANCIONA LA SIGUIENTE
ORDENANZA**

ARTÍCULO 1°.- ADHERIR al Decreto Provincial N° 2270/22, que aprueba el "Protocolo Para la Prevención y abordaje de Violencia y/o Acoso Laboral" y los formularios de Llamado, Solicitud de Asesoramiento, Denuncia y Acta que como Anexo II forman parte del mismo.

ARTÍCULO 2°.- COMUNICAR con copia del Decreto N° 2270/22 a todo el personal dependiente del Municipio y del Concejo Deliberante de Tolhuin.

ARTÍCULO 3°.- REGISTRAR. PUBLICAR. ARCHIVAR.

ORDENANZA MUNICIPAL N° 665 /2024.-
DADA EN SESION ORDINARIA DE FECHA 30/08/24.-


GASTÓN VERA
SECRETARIO LEGISLATIVO
CONCEJO DELIBERANTE TOLHUIN




Matías Rodríguez Ojeda
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE TOLHUIN

*Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
Poder Ejecutivo*

2270/22

USHUAIA, 07 SEP 2022

VISTO el Expediente N° MTE-E 53210-2022, y

CONSIDERANDO:

Que mediante el mismo tramita la aprobación del Protocolo Para la Prevención y Abordaje de Violencia y/o Acoso Laboral.

Que, los ámbitos laborales, no están exentos de expresiones de violencia y/o acoso, y que la violencia y/o acoso laboral implica una práctica que atenta contra la dignidad humana y provoca efectos perjudiciales en los trabajadores y trabajadoras.

Que la violencia y/o acoso laboral es una problemática que socava la salud física y/o psíquica de trabajadores y trabajadoras.

Que los ámbitos laborales libres de violencia y/o acoso laboral favorecen el progreso de instituciones y organizaciones de la sociedad fueguina.

Que, ante esta realidad es necesario considerar un cuerpo normativo que garantice el derecho al trabajo decente, tanto en el ámbito público como privado;

Que la Constitución de la Provincia de Tierra del Fuego A e IAS establece en sus Art. 14, 16 y 17 los derechos personales y sociales de sus habitantes, los que deben ser garantizados por el estado provincial, a través de sus políticas públicas.

Que la Ley N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar, y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales; define qué es la violencia, sus tipos y formas quedando comprendidos los ámbitos públicos y privados.

Que, mediante Ley Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo N° 27.850 se ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional de Trabajo, el cual aborda la eliminación de la violencia y acoso en el mundo laboral.

Que, considerando la necesidad de abordaje de la problemática es necesario contar con un protocolo con el objetivo de desnaturalizar, prevenir, abordar y erradicar la Violencia y/o Acoso Laboral, estableciendo los formatos de registro en la intervención.

Que, en virtud de lo expuesto y en pos de generar espacios laborales dignos, es que se ha elaborado el Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de Violencia y/o Acoso laboral, apostando al diálogo social, el que garantiza condiciones dignas, equitativas e igualitarias para todos los trabajadores y trabajadoras de la Provincia de Tierra del Fuego AIAS.

Que mediante Ley Provincial N° 1301 y su modificatoria se faculta al Ministerio de Trabajo y Empleo de la provincia, a establecer la normativa para promover, regular y fiscalizar el cumplimiento y garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores, siendo autoridad de aplicación del aludido Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de Violencia y/o Acoso laboral.

Que el suscripto se encuentra facultado para dictar el presente acto administrativo en virtud de lo normado en el artículo 135 de la Constitución Provincial.

Por ello:

EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO,
ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR

DECRETA:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR el "Protocolo Para la Prevención y Abordaje de Violencia y/o Acoso Laboral", que como Anexo I forma parte integrante del presente. Ello, por los motivos expuestos en los considerandos.

ARTÍCULO 2°.- APROBAR los formularios que como Anexo II forman parte integrante del presente. Ello, por los motivos expuestos en los considerandos.

///...2

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Marcos S. ANIBALDI
Director de Despacho Administrativo
D.G.P.C. v.B. - S.B.L. y T.

"Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

*Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
Poder Ejecutivo*

..11/2

ARTÍCULO 3°. – Invítese a adherir los Entes Autárquicos y Descentralizados, al Poder Legislativo, Poder Judicial y/o Municipios Provinciales.

ARTÍCULO 4°. – Facúltese al Ministerio de Trabajo y Empleo a establecer por Resolución de su máxima autoridad, la confirmación, reglamentación y funcionamiento del Observatorio de Violencia Laboral, establecido en el Punto 6 del "Protocolo para la Prevención y Abordaje de Violencia y/o Acoso Laboral".

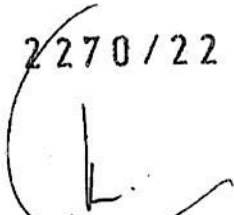
ARTÍCULO 5°. – El gasto que demande el cumplimiento del presente será imputado a la partida presupuestaria UGG 1301.

ARTÍCULO 6°. – Comunicar a quien corresponda. Dar al Boletín Oficial de la Provincia y archivar.

G. T. F.

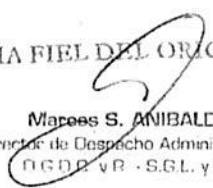
DECRETO N°

2270/22


Marcelo J. ROMERO
Ministro de Trabajo y Empleo


Prof. Gustavo A. MELELLA
GOBERNADOR
Provincia de Tierra del Fuego,
Antártida e Islas del Atlántico Sur

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL


Marcos S. ANIBALDI
Director de Despacho Administrativo
D.G.D.P. v.r. - S.S.L. y T.

"Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

*Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
Poder Ejecutivo*

ANEXO I - DECRETO N° 2270/22

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE
VIOLENCIA Y/O ACOSO LABORAL**

1- INTRODUCCIÓN

La violencia y/o acoso en el ámbito laboral es una problemática que si bien es estudiada hace pocas décadas, progresivamente, fue puesta en la agenda de trabajo de organismos internacionales, y en la gestión de diferentes naciones, como es el caso de nuestro país. En este sentido, la importancia de su abordaje radica en que ésta conlleva un deterioro tanto en la salud psico-física de trabajadores y trabajadoras, como también, en el desarrollo de las organizaciones. La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el Primer Informe sobre la Violencia y la Salud (2002), reconoce que la violencia es una amenaza para la salud pública y un obstáculo para el desarrollo de las naciones.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), destaca las consecuencias devastadoras de la violencia en el ámbito laboral, impactando tanto en el aspecto individual como en el seno de las familias y otros ámbitos de pertenencia de trabajadores y trabajadoras; que repercute ineludiblemente de forma negativa en la sociedad.

Por ello, el 21 de junio de 2019, en la ciudad de Ginebra, se celebró el Convenio Número 190 (C190) de la OIT, que fuera ratificado en Argentina mediante la Ley N° 27.580, sancionada por el Congreso Nacional el 15 de diciembre de 2020, y puesta en vigencia desde el 23 de febrero de 2022. Con esta medida, es posible pensar y elaborar estrategias que permitan llevar a cabo un abordaje real, concreto, inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de identidad de género y diversidades.

El C190 como base para prevenir la violencia y el acoso, reconoce, en primera instancia, la importancia del respeto mutuo y la dignidad del ser humano en la cultura del trabajo. Entre otros aspectos, también destaca que la violencia y el acoso en el ámbito laboral constituyen una violación y/o un abuso de los derechos humanos, y una amenaza para la igualdad de oportunidades; como así también, que son inaceptables e incompatibles con la concepción del **trabajo decente**.

La Provincia de Tierra del Fuego AIAS, teniendo como base la Constitución Provincial, en particular sus Arts. 14, 16 y 17; y en concordancia a los compromisos asumidos por el gobierno nacional con la OIT, considera fundamental el abordaje integral de todos los aspectos relacionados al mundo del trabajo.

Estas acciones comprenden también las obligaciones adquiridas para el gobierno nacional con los

...11/2
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Marcos S. ANIBALDI
Director de Despacho Administrativo
D.G.G.E. y R. - S.G.I. y T.

"Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

*Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
Poder Ejecutivo*

2270/22

///...2

Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS) en la Agenda 2030, en particular con el Objetivo 8.8 sobre **trabajo decente**. En este contexto, la Provincia de Tierra del Fuego AIAS orienta sus políticas públicas, generando acciones y herramientas que guíen las buenas prácticas, realizando así, una contribución significativa para el proceso de prevención, asesoramiento e intervención en materia de violencia y/o acoso laboral en el ámbito público y privado.

Por todo lo mencionado, es que deviene necesaria la creación del **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE VIOLENCIA Y/O ACOSO LABORAL**, el que brinda herramientas para la sensibilización, desnaturalización, prevención, detección e intervención de situaciones de violencia y/o acoso en el ámbito de trabajo, apostando al diálogo social tripartito; con la finalidad de generar y garantizar tanto condiciones dignas como equitativas e igualitarias para trabajadores y trabajadoras en la Provincia de Tierra del Fuego AIAS.

2- MARCO NORMATIVO

Provincial

- Constitución de la Provincia de Tierra del Fuego AIAS
- Ley Provincial de Ministerios N° 1.301 y sus modificatorias
- Ley de Procedimiento Administrativo N° 141

Nacional

- Constitución Nacional Art. 14 bis y Art. 43
- Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744
- Ley de Protección Integral a las Mujeres N° 26.485
- Código Penal
- Código Civil
- Ley de Identidad de Género N° 26.743
- Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género N° 27.499
- Ley Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo N° 27.580

Internacional

- Declaración de Derechos Humanos (1948)
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación Racial (1967)
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto San José de Costa Rica -1969)

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Marcos S. ANIBALDI
Director de Despacho Administrativo
D.G.D.C. y R. - S.G.L. y T.

"Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

*Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
Poder Ejecutivo*

2270/22

..1/3

- Convención Internacional sobre Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (1979)
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra las Mujeres (Ley 24.632)
- Convenio N° 190 OIT (2019) y recomendación 206, OIT: Documento de trabajo "Actualización de las necesidades del Sistema, mejora de la protección frente al ciber acoso y a la violencia y acoso en el mundo de trabajo posibilitados por los TIC'S"

3- DEFINICIONES

¿Qué es la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?

Según la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), la violencia laboral *es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador o trabajadora de su lugar de trabajo. En todos los casos, hay una intencionalidad que orienta las acciones y que, en pocas palabras, es la anulación del otro, ya sea porque quede sometido y deba acatar o acceder a los deseos y decisiones de quienes ejercen la violencia laboral, aun cuando sea contrario a su integridad; o bien, quede excluido del puesto de trabajo, porque se enferma, porque solicita un pase a otro sector o sede, o porque renuncia o se da por despedido.*

La violencia laboral configura una violación a los derechos laborales y humanos.

Formas de violencia laboral

La violencia laboral puede manifestarse como:

Agresión física: es toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre trabajadores y trabajadoras.

Acoso sexual: es toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual **basados en el poder**, no consentidos por quien los recibe.

Acoso psicológico: situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuo, recurrente o sostenido en el tiempo sobre trabajadores y trabajadoras buscando desestabilizarlo/a, aislarlo/a, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y/o disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo/a y eliminarlo/a progresivamente del lugar que ocupa.

Consecuencias de la violencia laboral

Según la OAVL la violencia y/o el acoso laboral puede traer las siguientes consecuencias:

En las personas que trabajan: que afecte su salud psicofísica y produzca consecuencias

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

"Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

Marcos S. ANIBALDI
Director de Despacho Administrativo
D.G.D. v.R. - S.G.L. y T.

Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
Poder Ejecutivo

2270/22

//..4

negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.

En la organización: puede generar malestar entre las personas que trabajan, impactar en la disminución de la productividad, el desaprovechamiento de capacidades y pérdidas económicas y/o desprestigio social.

En la sociedad: consolidar la discriminación, el acoso y la violencia, favoreciendo el decreimiento en las instituciones y en la justicia.

No constituyen violencia laboral

> **Exigencias organizacionales-conflictos laborales:** pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer demandas de la organización guardando el respeto debido a la dignidad de trabajadores y trabajadoras, y sus derechos patrimoniales excluyendo toda forma de abuso de derecho (cambios de puesto, sector u horario, períodos de mayor exigencia para los trabajadores y trabajadoras, siempre que sean conformes al contrato de trabajo y a reales necesidades de la organización, debidamente comunicadas y no como acciones destinadas a degradar y eliminar progresivamente al trabajador o trabajadora). Los conflictos laborales que puedan suscitarse a raíz de exigencias organizacionales, no se consideran violencia o acoso en el trabajo.

> **Estrés laboral:** se llama estrés a la "respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas". El estrés laboral es una consecuencia de la actividad o tarea y se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas.

> **Burn out:** también conocido como síndrome de agotamiento profesional. Se manifiesta en episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal.

Un **entorno de trabajo saludable** según la OMS, es aquel en el que las personas que trabajan y las que dirigen, colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar, y la sustentabilidad del ambiente laboral.

4- INDICADORES DE VIOLENCIA Y/O ACOSO LABORAL

Los resultados de una reciente encuesta nacional, implementada y publicada por la OIT (09/12/2021), que fuera realizada por la Universidad Nacional de Avellaneda y la Red Nacional Intersindical; arrojan que 6 de cada 10 trabajadores y trabajadoras experimentaron o experimentan alguna situación de violencia en el trabajo.

Asimismo, un informe publicado por la OAVL, sobre 450 denuncias recibidas entre el año 2006

g C

..115
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

"Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

Marcos S. ANIBALDI
Director de Despacho Administrativo
D.G.D. vR - S.G.L. y T

*Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
Poder Ejecutivo*

2270/22

//..5

y 2008, el 94 % de los casos, dio cuenta de afecciones derivadas de situaciones de violencia laboral, siendo que 8 de cada 10 consultantes hicieron referencia al impacto directo en la salud mental, y 4 de cada 10 personas presentaron afecciones relacionadas a la salud física.

5- ACTUACIÓN

5.1- OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERAL

Generar mecanismos de acción para la atención y el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo laboral con perspectiva de género, en el ámbito de la Provincia de Tierra del Fuego AIAS.

OBJETIVOS PARTICULARES

- a) Recepcionar denuncias por violencia y/o acoso laboral tanto del ámbito público como privado.
- b) Promover la prevención, sensibilización y desnaturalización de la violencia y/o el acoso laboral.
- c) Recopilar datos cuantitativos y cualitativos de las intervenciones realizadas, que permitan evaluar y redefinir acciones de intervención sobre la problemática.
- d) Crear la Oficina Provincial sobre Atención y Tratamiento de Violencia y/o Acoso Laboral (OPAVAL)

5.2- AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Será facultad del Ministerio de Trabajo y Empleo, conforme a las competencias que le confiere la Ley N° 1.301 de Ministerios y sus modificatorias, la intervención en el tratamiento de casos de Violencia y/o Acoso Laboral.

5.3- PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN

- **Consentimiento informado**

El trabajador o trabajadora deberá brindar autorización expresa para el inicio de las acciones que se generen, si decidiera realizar la denuncia por violencia y/o acoso laboral.

- **Discreción**

El abordaje se hará con absoluta discreción, debiendo identificar el expediente en forma numérica

..//6

9/

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Marcos S. ANIBALDI
Director de Despacho Administrativo
D.G.D.C. y R. - S.G.L. y T.

*Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
Poder Ejecutivo*

2270/22

11.6

(Expte N°) indicando en el mismo su carácter de documento reservado.

- **Respeto a las identidades de género y diversidades**

Se respetará la identidad de género de las personas, utilizando el nombre de pila elegido, aun siendo este diferente al consignado en el Documento Nacional de Identidad (DNI), tanto en los registros como en las entrevistas, conforme a la ley de identidad de género.

Cuando sea necesario el registro de los datos del DNI, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, la fecha de nacimiento, agregando el nombre de pila elegido.

- **No re victimización**

Se evitará la reiteración innecesaria del relato por parte del personal que realiza el asesoramiento y/o toma de denuncia. También se evitará la exposición pública y los datos que permitan identificar al trabajador/a fuera de las intervenciones realizadas por parte de la OPAVAL.

El deber de no re victimización opera en todas las etapas previstas en este protocolo.

- **Credibilidad y participación**

Se evitará la duda frente al relato del trabajador/a por parte del personal que realiza la intervención, manteniendo la escucha activa y favoreciendo el diálogo, omitiendo cualquier manifestación inapropiada.

La persona afectada será escuchada en forma presencial, en un ambiente dispuesto especialmente para tal fin, mediante una entrevista realizada por al menos dos personas que formen parte del equipo interviniente.

- **Integralidad de abordaje**

Las líneas de acción de este protocolo se sustentan desde la complejidad, singularidad y particularidad de los hechos que se presentan. Es por ello, que el equipo de la OPAVAL estará integrado por personal altamente capacitado en el abordaje de la problemática de violencia y/o acoso laboral.

- **Prevención**

Los espacios de formación colectiva, diálogo y reflexión, serán las herramientas fundamentales para prevenir situaciones de violencia y/o acoso laboral. Por ello se dispondrá de acciones de difusión que permitan la visibilización de la problemática.

- **Seguimiento**

Se realizará seguimiento continuo de cada caso, dejando en todo momento asentado los pasos realizados. Se prevé, asimismo, instancias de comunicación posterior con el objetivo de

..17
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

"Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

Marcos S. ANIBALDI
Director de Despacho Administrativo
DGDE y P - S.S.L. y T

*Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
Poder Ejecutivo*

2270/22

11.7

garantizar la no reincidencia de hechos de violencia y/o acoso laboral.

5.4- ALCANCE

El presente protocolo provincial abarca a trabajadores y trabajadoras y sus ámbitos laborales de la Provincia de Tierra del Fuego, AeIAS, sea público o privado; y cualquiera sea la condición laboral (temporario, planta permanente, contratado, pasantía, actividad de formación laboral, etc.) y cargo asignado.

También, se contempla a terceros que, al prestar servicios permanentes y temporales, convivan en el mismo espacio físico que el personal del organismo.

Los ámbitos laborales comprenden además de los espacios físicos, el trayecto entre el domicilio y el lugar del trabajo, desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o de formación relacionadas con las labores.

5.5- EQUIPO DE LA OPAVAL Y SU LUGAR EN EL ORGANIGRAMA

La OPAVAL estará conformada por un equipo interdisciplinario, capacitado en la problemática de violencia y/o acoso laboral; e integrada además por profesionales preferentemente de la rama de la psicología, abogacía, sociología, relaciones, entre otros.

La supervisión directa de la OPAVAL, a los fines de evitar conflicto de intereses y permitir la mayor confidencialidad en cada caso, estará a cargo de la máxima autoridad de aplicación del presente protocolo.

5.6- PROCEDIMIENTO

El primer contacto con la OPAVAL, a fin de realizar intervención en los casos de violencia y/o acoso laboral podrá ser en forma presencial, vía telefónica (mensaje) al número que disponga la máxima autoridad de aplicación, por E-mail al correo electrónico creado a tal fin, o a través del formulario web que se encuentre disponible en el sitio oficial.

En cualquiera de las opciones mencionadas, se deberá indicar Nombre y Apellido, DNI y teléfono, donde luego el personal asignado se comunicará para brindar un turno de entrevista.

La entrevista será personal y en la ciudad provincial donde resida el trabajador o trabajadora, en un espacio reservado y tranquilo, que favorezca un clima de confianza y contención para el diálogo, interviniendo para ese momento un equipo compuesto por un mínimo de dos personas integrantes de la OPAVAL.

Al iniciar la entrevista, se informará al trabajador o trabajadora sobre las dos instancias previstas en el presente protocolo: la primera, a los efectos de dejar constancia y brindar asesoramiento; y la segunda, cuando el trabajador o trabajadora requiera la intervención de la OPAVAL,

..//8

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

"Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

Marcos S. ANIBALDI
Director de Despacho Administrativo
D.G.P.C. y R. - S.G.L. y T.

*Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
Poder Ejecutivo*

2270/22

//..8

realizándose la denuncia respectiva.

La documentación que el trabajador o la trabajadora deberá acompañar en caso de denuncia será:

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

5.6.1- Asesoramiento

En la entrevista con el trabajador o trabajadora, se recibirá la información del caso, completando el formulario correspondiente consignado en el anexo II del presente protocolo, y señalando al pie que es al solo efecto de dejar constancia y/o solicitar asesoramiento.

Con los datos brindados y en conjunto con la documentación presentada se generará un expediente, que será identificado con un número (Expte N°) indicado en la carátula la leyenda "S/ Violencia y/o Acoso Laboral", cuidando la confidencialidad y reserva de su contenido.

Luego, se le informará al trabajador o trabajadora que podrá realizar la denuncia respectiva, pasando de esta forma a la siguiente etapa.

Si se presentase un tercero perteneciente al ámbito laboral donde sucedió o sucede la violencia y/o acoso laboral, se realizará un acta dejando expresa constancia de la información brindada, con estricta aplicación de todos los principios que rigen el presente protocolo. Asimismo, desde la OPAVAL se acercará al organismo, empresa o institución donde hubieran sucedido los hechos relatados, un plan estratégico de sensibilización y desnaturalización de la violencia y/o el acoso en el mundo del trabajo.

5.6.2- Denuncia

Si el trabajador o trabajadora decidiera realizar la denuncia, deberá dejar expresada voluntad de avanzar con la misma, como así también de la posible citación tanto al denunciante, si se requiriera, como a la parte empleador/a, con el objetivo de continuar con las acciones necesarias para la intervención.

Una vez concluida la entrevista, se realizará un informe preliminar escrito de la situación, donde se incluirá todo dato que se considere de interés para el tratamiento del caso, procurando así evitar futuras intervenciones que impliquen la re victimización del denunciante.

Acto seguido, y con el consentimiento del trabajador o trabajadora, se dará curso a la denuncia, procediendo a las citaciones necesarias. También, se informará al trabajador que podrá participar

..//9

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

"Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

Marcos S. ANIBALDI
Director de Despacho Administrativo
D.G.D.C. y R. - S.G.L. y T.

*Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
Poder Ejecutivo*

2270/22

//.9

e intervenir su entidad gremial representante.

Asimismo, conforme a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 Art. 20 podrá contar el beneficio de la gratuidad del patrocinio legal como así también solicitar el asesoramiento legal del cuerpo jurídico del MTyE.

5.6.3- Citación al denunciante/a

El denunciante/a deberá comparecer personalmente. En este caso, el personal asignado de la OPAVAL le informará al compareciente qué es la violencia y el acoso laboral, el impacto que la misma tiene en trabajadores, trabajadoras y en la organización, y la responsabilidad individual y colectiva de quienes forman parte del mundo del trabajo.

Asimismo, se labrará un acta constancia de las actuaciones realizadas.

5.6.4- Citación al empleador/a

El empleador/a deberá comparecer personalmente. En este caso, el personal de la OPAVAL informará al compareciente qué es la violencia y el acoso laboral, el impacto que la misma tiene en trabajadores, trabajadoras y en la organización, y la responsabilidad que tiene como empleador/a.

Se labrará un acta que estará suscripta por la parte empleadora y el personal de la OPAVAL actuante, dejando constancia de la comparecencia y las actuaciones.

También se ofrecerá al empleador/a la posibilidad de trabajar conjuntamente con la OPAVAL en sensibilización de la temática a través de las campañas de prevención con charlas informativas sobre la importancia de trabajar en ambientes libres de violencia y/acoso.

5.6.5- Seguimiento

Luego de la presentación del empleador/a, y transcurridos 30 días, se realizará seguimiento del caso de manera telefónica contactando al trabajador o trabajadora, verificando la situación actual luego de la intervención de la OPAVAL, dejando constancia en el expediente.

5.6.6- Informe final

Es posible que la situación cese luego de la intervención, o continúe.

Si el denunciante manifiesta que la situación cesó, se realizará un informe final de todo el procedimiento y las estrategias abordadas.

En el caso que la situación de violencia y/o acoso laboral persista, se sugerirá al trabajador/a la ampliación de la denuncia, citando nuevamente a las partes involucradas, y generando nuevas

..//10

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur son y serán Argentinas

Marcos S. ANIBALDI
Director de Despacho Administrativo
O G O C V R - S.G.L. y T.

*Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
Poder Ejecutivo*


2270/22

//..11

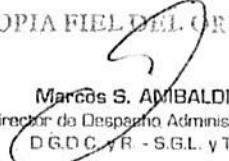
elaboración de nuevas medidas de abordaje y/o perfeccionar las existentes, se hace necesario la creación de un observatorio de Violencia laboral y acoso en la Provincia de Tierra del Fuego AeIAS, el que será integrado por diversos actores del mundo laboral.

El Observatorio trabajará activamente y en conjunto con la Red Territorial, con el objetivo de evaluar tanto las políticas públicas creadas para el abordaje de la temática, como así también las propuestas de mejoras que considere realizar sobre las mismas.


Marcelo J. ROMERO
Ministro de Trabajo y Empleo


Prof. Gustavo A. MELELLA
GOBERNADOR
Provincia de Tierra del Fuego,
Antártida e Islas del Atlántico Sur

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL


Marcos S. AMIBALDI
Director de Despacho Administrativo
D.G.D.C. - R. - S.G.L. y T.

"Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

*Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
Poder Ejecutivo*

ANEXO II- DECRETO N° 2270/22


FORMULARIOS

A- LLAMADO

En la ciudad de _____ a los _____ días del mes de
_____ siendo las _____ horas, tomo contacto telefónico al
número _____ con el _____ trabajador/a
_____ solicitando/informando _____. Se brinda turno para
entrevista el día _____ a las _____ hs, en
_____.



Marcelo J. ROMERO
Ministro de Trabajo y Empleo



Prof. Gustavo A. MELELLA
GOBERNADOR
Provincia de Tierra del Fuego,
Antártida e Islas del Atlántico Sur

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Marcos S. ANIBALDI
Director de Despacho Administrativo
D.G.D.C. y R. - S.G.L. y T.

*Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
Poder Ejecutivo*

2270/22

B- SOLICITUD DE ASESORAMIENTO

Fecha: ____/____/____

Localidad: _____

Nº Expediente _____

Recepción (Marcar según corresponda)	PRESENCIAL	TELEFÓNICO (LLAMADO/WHATS APP)	CORREO ELECTRONICO	web
Ámbito Laboral (Marcar según corresponda)	Administración Pública Provincial	PRIVADO	OTRO (Detallar)	
NOMBRE Y APELLIDO				
DNI				
CUIL				
DOMICILIO				
NUMERO DE TELEFONO Y/O CELULAR				
CORREO ELECTRÓNICO				
PUESTO				
HORARIO LABORAL				
NOMBRE O RAZON SOCIAL				
CUIT				
DOMICILIO				
NOMBRE Y APELLIDO				
CARGO O FUNCIÓN				
NIVEL JERARQUICO (SUPERIOR/IGUAL/INFERIOR)				
NOMBRE Y APELLIDO				
CARGO O FUNCIÓN				
TRABAJA DIRECTAMENTE CON EL/LA DENUNCIADO/A	SI	NO	OCASIONALMENTE	
HA PUESTO EN CONOCIMIENTO DE ESTA SITUACIÓN A SU SUPERIOR O EMPLEADOR/A			SI	NO
¿REALIZÓ ÉSTE ALGUNA ACCIÓN CONCRETA AL RESPECTO?				

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL ¹¹²

"Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

Marcos S. ANIBALDI
Director de Despacho Administrativo
D.G.P.C. y R. - S.G.L. y T.

*Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
Poder Ejecutivo*


2270/22

//..2

En la ciudad de _____ a los _____ días del mes de _____
del año _____, yo _____ (nombre trabajador/a) DNI _____
confirmando de manera voluntaria haber recibido por parte de la OPAVAL, toda la información
referente al procedimiento establecido en el Protocolo para la Prevención y Abordaje de
Violencia y/o Acoso Laboral.

FIRMA y ACLARACIÓN - TRABAJADOR/A:

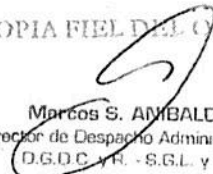
FIRMA y ACLARACIÓN - OPAVAL:


Marcelo J. ROMERO
Ministro de Trabajo y Empleo


Prof. Gustavo A. MELELLA
GOBERNADOR
Provincia de Tierra del Fuego,
Antártida e Islas del Atlántico Sur

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

"Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur son y serán Argentinas"


Marcos S. AMBALDI
Director de Despacho Administrativo
D.G.D.C. y R. - S.G.L. y T.

Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
Poder Ejecutivo

2270/22

C- DENUNCIA

Fecha: ____ / ____ / ____
Localidad: _____
N° Expediente _____


DENUNCIA


En la ciudad de _____ a los _____ días del mes de _____
del año _____, yo _____ (nombre de el /la trabajador/a)
DNI _____ confirmo de manera voluntaria haber recibido por parte de la OPAVAL,
toda la información referente al procedimiento establecido en el Protocolo para la Prevención y
Abordaje de Violencia y/o Acoso Laboral.

Por mi parte, brindo mi autorización para que sea llevada adelante a partir de este momento,
todas las actuaciones necesarias para dar fin a las situaciones por la que me encuentro afectado/a,
que han dado origen a mi denuncia.

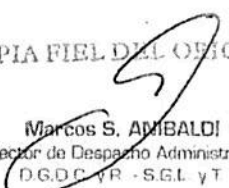
FIRMA y ACLARACIÓN - TRABAJADOR/A:

FIRMA y ACLARACIÓN - OPAVAL:


Marcelo J. ROMERO
Ministro de Trabajo y Empleo


Prof. Gustavo A. MELELLA
GOBERNADOR
Provincia de Tierra del Fuego,
Antártida e Islas del Atlántico Sur

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL


Marcos S. AMBALDI
Director de Despacho Administrativo
D.G.D.C. y R. - S.G.L. y T.

*Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
Poder Ejecutivo*

2270/22

D- ACTA

En la ciudad de _ a los _ días del mes _ de _ del año _ siendo las _ horas,
comparece previamente citado _ ante la OPAVAL, el
señor/señora _ DNI _ con domicilio _ de la ciudad de _

Abierto el acto, el profesional actuante corre vista e informa el estado de las presentes actuaciones.

Asimismo, se informa en este acto lo que es la violencia laboral y/o acoso laboral y el impacto que la misma tiene en la salud de trabajadores y trabajadoras, en la empresa/organismo y su responsabilidad como empleador/a en la erradicación de la violencia laboral.

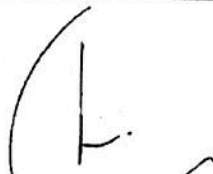
Cedida la palabra a el/la Señor/a _ manifiesta que: " _".


Acto seguido, se procede a comunicar al empleador/a que deberá informar ante este organismo por escrito las acciones realizadas en un plazo no mayor de 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.


FIRMA y ACLARACIÓN - EMPLEADOR/A:

FIRMA y ACLARACIÓN - OPAVAL:


Marcelo J. ROMERO
Ministro de Trabajo y Empleo


Prof. Gustavo A. MELELLA
GOBERNADOR
Provincia de Tierra del Fuego,
Antártida e Islas del Atlántico Sur

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL


Marcos S. ANIBALDI
Director de Despacho Administrativo
D.G.O. y R. - S.G.L. y T.

"Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur son y serán Argentinas"