

"2024, Año del 140 Aniversario de la Fundación de la ciudad de Ushuaia"



CONCEJO DELIBERANTE  
DE LA CIUDAD DE USHUAIA  
Bloque  
Movimiento Popular Fueguino

Nota N° 73/24

Letra: MPF – CVE

Ref. Proyecto de Ordenanza – Protocolo.

Ushuaia, 23 de agosto de 2024.-

CONCEJO DELIBERANTE USHUAIA MESA DE ENTRADA LEGISLATIVA ASUNTOS INGRESADOS	
Fecha: 23 AGO. 2024	Hs. 11:16
Numero: 812	Fojas: 7
Expe. N°	
Girado:	
Recibido:	JEREZ Dajana Ayelen Legislación Concejo Deliberante Ushuaia

SEÑORA PRESIDENTE DEL

CONCEJO DELIBERANTE

DE LA CIUDAD DE USHUAIA

S \_\_\_\_ / \_\_\_\_ D,

Me dirijo a Ud. a efectos de solicitar la incorporación del siguiente proyecto de Ordenanza al Boletín de Asuntos Entrados de la próxima Sesión Ordinaria.

El mismo tiene por objeto crear un "PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO", que permita generar una herramienta destinada a mejorar el mecanismo de recepción y tratamiento de aquellos hechos que pudieran configurarse como violencia laboral y, por su parte, garantizar un ámbito laboral libre de violencia en todas sus formas y manifestaciones.

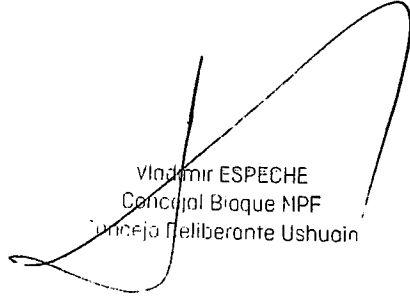
Vladimir ESPECHE  
Concejal Bloque MPF

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

*"2024, Año del 140 Aniversario de la Fundación de la ciudad de Ushuaia"*

Por lo expuesto y conforme los fundamentos que seguidamente expongo, solicito el acompañamiento de mis pares en la aprobación del presente Proyecto de Ordenanza.

Sin otro particular, saludo a Ud. atentamente. -



Vladimir ESPECHE  
Concejal Bloque MPF  
Concejo Deliberante Ushuaia

*"Las Islas Malvinas, Georgias y Sándwich del Sur son y serán argentinas"*

## FUNDAMENTOS

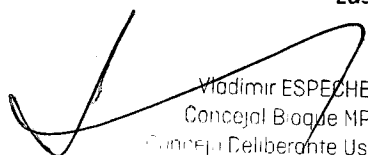
En el contexto actual, la violencia laboral está arraigada tanto en el sector privado como público, en cualquiera de sus manifestaciones, incluso en las que atenta contra sus condiciones laborales. La forma de erradicarla es visualizarla. Considero sumamente necesario la adopción de medidas conducentes al tratamiento efectivo de la prevención y erradicación de la violencia laboral. La violencia laboral ataca la confianza, la autoestima y el rendimiento laboral de las personas, haciendo peligrar la fuente de trabajo. Por lo tanto, este Protocolo es una herramienta en beneficio de los/as trabajadores/as municipales y un compromiso ineludible para todos aquellos actores que intervienen en ámbito municipal. Asimismo, incluye una serie de acciones de prevención, protección y acompañamiento para abordar situaciones que vulneren derechos.

La situación económica actual que atraviesa nuestra sociedad hace que un puesto laboral sea imprescindible para las necesidades más importantes de toda persona. No sólo como un medio necesario de obtención de sustento, sino como un modo de realización personal y/o profesional, que trasciende lo material y afecta a los distintos aspectos de cada trabajador/a. Es sabido que, en nuestro país, cada habitante tiene derecho de defender y ser protegidos en su vida, libertad, reputación, seguridad y prosperidad. Al igual que todos/as gozan del derecho al respeto de su honor, integridad física, psíquica y moral y al acceso al trabajo como derecho y deber social (Artículos 14 y 16 de la Constitución de la Provincia de Tierra del Fuego AIAS).

De esta manera, los/as trabajadores/as constituyen un importante capital humano y su rol es contundente en la producción y transformación, para mejorar los servicios que responden a determinadas demandas. Por ende, trabajar en ambientes libres de violencia y acoso es un derecho reconocido para el conjunto de los/as trabajadores/as de cualquier sector – público o privado – y rubro en nuestro país.

La violencia laboral atenta contra los derechos humanos, el trabajo digno y la integridad de las personas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al acto de violencia como *"cualquier acto de poder cometido por una o más personas (agresor) sobre otra persona (víctima)"* (Convenio 190 de la Organización Internacional

*"Las Islas Malvinas, Georgias y Sándwich del Sur son y serán argentinas"*

  
Vladimir ESPECHE  
Concejal Bloque MPF  
Consejo Deliberante Ushuaia

del Trabajo). Es decir que, este tipo de violencia queda expuesta como una problemática de riesgo, ya que el abuso del poder en el ámbito laboral atenta tanto a la integridad física, moral y psíquica de la persona, como al derecho al ambiente sano y al trabajo decente.

Asimismo, esta problemática encuentra reconocimiento y encuadre jurídico en los Artículos 14 bis, 19 y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional; en los Tratados Internacionales con Jerarquía Constitucional como la Declaración Americana sobre Deberes y Derechos del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas; el Pacto de San José de Costa Rica; la Convención para la eliminación de todas formas de Discriminación contra la mujer; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, de Belem do Pará; Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Convenio OIT N.º111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

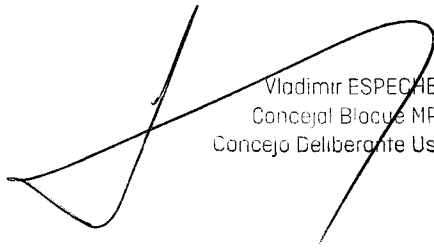
Desde mi experiencia en lo laboral y desde el Bloque Movimiento Popular Fueguino, manifiesto que es un derecho básico del/a trabajador/a poder desempeñarse y desarrollar sus labores, libres de opresión, sin ningún tipo de condicionamientos políticos, religiosos, étnicos y de género. Por lo tanto, para poder garantizarlo, es de vital importancia, teniendo en cuenta la problemática actual del municipio, la necesidad de implementar un Protocolo, en el cual se informe, esclarezca e indique el modo de actuar frente a hechos concretos, demostrando la clara voluntad del Estado de erradicar este tipo de conductas. A su vez, es imprescindible la capacitación, sensibilización y concientización en todos los sectores, rubros y jerarquías laborales dentro del municipio.

En consecuencia, para poder gestar y conformar espacios laborales más justos y equitativos, libres de todo tipo de violencias, es necesario crear estrategias para prevenir e intervenir en situaciones de violencia laboral y así, desterrar este tipo de prácticas nocivas naturalizadas y cristalizadas, a través de herramientas concretas y consensuadas, como lo es un Protocolo de actuación y de procedimiento.

Por los motivos expuestos, solicito a mis pares su acompañamiento con el fin de poder dar una respuesta a las demandas de todos/as nuestros/as trabajadores/as,

*"2024, Año del 140 Aniversario de la Fundación de la ciudad de Ushuaia"*

promoviendo la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral municipal, para aprobar el presente Proyecto de Ordenanza.



Vladimir ESPECHE  
Concejal Bloque MPF  
Concejo Deliberante Ushuaia

*"Las Islas Malvinas, Georgias y Sándwich del Sur son y serán argentinas"*

**PROYECTO DE ORDENANZA**

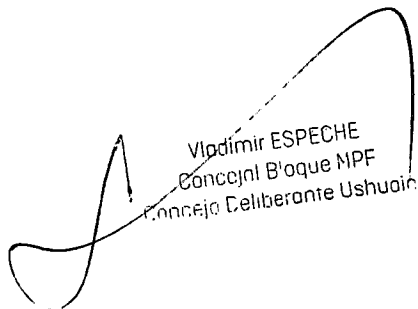
**EL CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE USHUAIA**

**SANCIONA CON FUERZA DE ORDENANZA**

ARTÍCULO 1°. - Apruébese el "PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO", que como Anexo I forma parte de la presente.

ARTÍCULO 2°. - De forma. -

ORDENANZA MUNICIPAL N° XXX/XXXX. -



Vladimir ESPECHE  
Concejal Bloque MPF  
Concejo Deliberante Ushuaia

**ANEXO I**

**"PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA MUNICIPALIDAD DE USHUAIA"**

**ARTÍCULO 1º. - OBJETO.**

El presente Protocolo tiene por objeto prevenir, erradicar, detectar e intervenir ante situaciones de violencia en el ámbito laboral, garantizando un ambiente libre de discriminación por cuestiones de género, identidad de género, orientación sexual, clase, etnia, nacionalidad, religión, discapacidad, razones políticas, sindicales o de cualquier otro tipo generando condiciones dignas como equitativas e igualitarias para los trabajadores y trabajadoras.

Promover acciones de concientización, difusión y capacitación para prevenir la violencia laboral y garantizar el respeto, la igualdad y equidad en el ámbito de la municipalidad de Ushuaia.

**ARTÍCULO 2º. - ÁMBITO DE APLICACIÓN. SUJETOS COMPRENDIDOS. -**

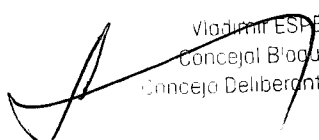
El presente Protocolo es aplicable a todo tipo de relación laboral dentro del ámbito de la Municipalidad de Ushuaia y sus dependencias, quedando comprendido el personal que presta servicio con carácter permanente, transitorio, de gabinete, contratado, pasante, sin distinción de jerarquías.

Los ámbitos laborales comprenden además espacios físicos en los cuales el trabajador, en ocasión de la jornada laboral, deba concurrir.

**ARTÍCULO 3º. - DEFINICIÓN DE VIOLENCIA LABORAL. -**

Se entiende por violencia laboral toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico, social, moral, dignidad, sexual, a un trabajador o trabajadora (personas o grupo de personas), en ocasión del ámbito o relación laboral, en el espacio físico y virtual, en forma sistémica y recurrente, sea como

*"Las Islas Malvinas, Georgias y Sándwich del Sur son y serán argentinas"*

  
Vladimir ESPECHE  
Concejal Bloque MPF  
Concejo Deliberante Ushuaia

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.

**ARTÍCULO 4°. -TIPOS DE VIOLENCIA. -**

a) Agresión física: toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre la persona o cualquier forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física. Se entenderá por agresión física el peligro potencial o el riesgo a que se produzca un concreto daño.

b) Acoso y/o agresión sexual: todo comentario reiterado o conducta de connotación sexual que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos, que impliquen amenazas para anular, vencer o evitar su voluntad de oponerse, coerción, uso de la fuerza o intimidación, acoso o abuso sexual o todo supuesto en el que no pudo consentir libremente. Puede manifestarse por contactos físicos innecesarios, insinuaciones molestas, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, exhibición de fotos abiertamente sugestivas o pornográficas y/o la coacción para las relaciones sexuales.

c) Acoso moral y/o psicológico: todo maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y/o sostenido en el tiempo sobre una persona que busque desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarla y así eliminarla progresivamente del lugar que ocupa. También, se entenderá por acoso moral o psicológico al que causa o intenta causar un daño emocional y una perturbación del pleno desarrollo personal o el que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación y aislamiento. Incluye, además, la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, abandono, chantaje, ridiculización, limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a la salud psicológica y a la autodeterminación de la persona.



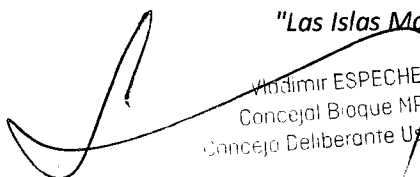
d) Hechos de connotación sexista/violencia Simbólica: toda conducta, acción y/o comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su identidad de género, orientación sexual, que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o seguridad personal. Asimismo, la que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, transmita y reproduzca dominación y desigualdad en las relaciones laborales.

e) Por condición de mujer: aquella que discrimina a las mujeres y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

#### ARTÍCULO 5°. -PRINCIPIOS RECTORES. -

- Asistencia. La persona denunciante recibirá, durante todo el procedimiento, asesoramiento integral a través del Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género.
- Gratuidad. El procedimiento previsto en el presente Protocolo será gratuito para la persona afectada por alguno de los tipos de violencia contemplados en este Protocolo.
- Reserva de Identidad. Desde el inicio y hasta la finalización del procedimiento, se deberá garantizar a la persona denunciante la confidencialidad de los hechos y el resguardo absoluto de su identidad, así como de las demás personas involucradas -testigos-. La reserva de la identidad de la persona damnificada se extiende aún después de concluido el procedimiento.
- Protección a denunciantes y testigos. Ninguna persona trabajadora que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado las mismas o haya comparecido como testigo, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio.

*"Las Islas Malvinas, Georgias y Sándwich del Sur son y serán argentinas"*

  
Vladimir ESPECHE  
Concejal Broque MPF  
Concejal Deliberante Ushuaia

Se presume, prueba en contrario que cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurre dentro de los seis (6) meses subsiguientes a su denuncia o participación.

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

- Asistencia. La persona denunciante recibirá, durante todo el procedimiento, asesoramiento integral y acompañamiento a través del Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género.

#### **ARTÍCULO 6º. - COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO.**

Se conformará un Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género de carácter interdisciplinario cuya misión será el abordaje del presente Protocolo.

El Comité estará conformado, manteniendo la paridad de género, por al menos tres (3) personas titulares y tres (3) personas suplentes que representen al Municipio y sus dependencias, la misma cantidad de titulares y suplentes que representen a la Organización Sindical con mayor representación municipal y por tres (3) concejales/las titulares y tres (3) concejales/las suplentes.

Las personas miembros del Comité deberán contar con experiencia en las problemáticas de violencia laboral con perspectiva de género. Quedaran exento de dicho cumplimiento los concejales/las en función.

El Comité además deberá contar con al menos un/a abogado/a, un/a psicólogo/a y trabajador social.

Quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento, aquella persona miembro del Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género que resulte denunciada por alguno de los supuestos previstos en este cuerpo. También quedará

exceptuada de intervenir cuando se encuentre afectada por la relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta con las personas denunciantes o denunciadas.

**ARTICULO 7°. - FUNCIONES DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO. -**

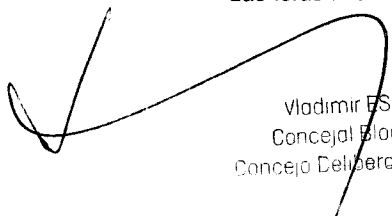
Serán funciones del Comité las que a continuación se detallan:

- a. Tomar las consultas, presentaciones y denuncias.
- b. Llevar adelante los procedimientos previstos en el presente Protocolo y los que dicte la reglamentación.
- c. Elaborar informes escritos, fundados y rubricados por las personas miembros, donde según el caso, conste la evaluación de riesgo y las eventuales acciones que resulte conveniente instrumentar.
- d. Confeccionar estadísticas y análisis sistemáticos anuales de los casos de violencia laboral que se denuncien, a fin de tener un mapa integral de la situación y adoptar o perfeccionar las medidas de prevención a fin de erradicarla del ámbito Municipal, respetando el principio de confidencialidad.
- e. Impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención de la violencia laboral, así como la difusión del presente Protocolo.
- f. Promover acciones de concientización.
- g. Comunicar al superior Jerárquico de la persona denunciante la presunta comisión de un hecho contemplado por este Protocolo, salvo que fuere éste quien lo hubiere cometido, en cuyo caso debe informarlo al/la funcionario/a superior al/la denunciado/a.
- h. Cualquier otra función que le asigne la reglamentación del presente Protocolo.

**ARTÍCULO 8°. - RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. -**

La máxima autoridad jerárquica del área es responsable de las conductas previstas en el presente Protocolo, ejercidas por el personal a su cargo, si a pesar de conocerlas no tomó las medidas necesarias para impedir las.

*"Las Islas Malvinas, Georgias y Sándwich del Sur son y serán argentinas"*

  
Vladimir ESPECHE  
Concejal Bloque MPF  
Concejo Deliberante Ushuaia

Es responsabilidad de la máxima autoridad jerárquica arbitrar mecanismos internos preventivos en cumplimiento de este Protocolo. Se considera un agravante cuando la violencia laboral fuera ejercida por un superior jerárquico.

#### ARTÍCULO 9°. -EL PROCEDIMIENTO. -

El procedimiento a llevarse adelante ante las denuncias previstas en este Protocolo será urgente, debiendo contemplar los principios del artículo 5°. El Comité deberá procurar que la investigación y resolución de la denuncia presentada sean realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento ante cada situación pueda ser ultimado en el menor tiempo posible.

La solicitud de activación del Protocolo podrá hacerla cualquier persona afectada por situaciones contempladas y personas alcanzadas por este Protocolo.

##### a) Recepción de la denuncia:

Presentación: la persona podrá denunciar la existencia de acciones o situaciones de violencia laboral ante el Comité por escrito, telefónicamente o a través de una dirección de correo electrónico, creados para tal fin.

##### b) Inicio de Trámite:

Una vez recibida la denuncia, el Comité se reunirá con la persona afectada, recibirá su testimonio y toda la información que la misma proporcione, en un plazo que no supere los dos (2) días hábiles posteriores. El plazo solo podrá ser modificado por razones relativas a la persona afectada, cuando se fije la entrevista en plazo posterior. Del mismo modo, el Comité convocará y oír a la/s persona/s denunciada/s y a toda otra persona que pueda proveer información de utilidad en el caso en cuestión.

En dicha entrevista, participarán tres (3) miembros del Comité, quienes deberán adoptar una actitud contenedora y empática. El asesoramiento deberá ser integral, comunicando las alternativas de acciones para abordar la situación. En este sentido, el Comité asesorará sobre la posibilidad de continuar en el ámbito de presentación o consulta o formalizar una

denuncia. Se le informara a la persona afectada, en el caso de continuar. Además, podrá requerir el acompañamiento de quien estime pertinente.

En el caso de formalizar la denuncia, en un plazo que no supere los dos (2) días hábiles, el Comité dictaminará sobre las medidas inmediatas de protección y cuidado para la persona afectada que regirán durante el proceso, considerando su opinión y voluntad, el principio de No Re Victimización, para la determinación de las mismas.

c) Acciones y seguimiento:

El Comité registrará lo actuado y confeccionará un informe, evaluando el riesgo. En el caso que corresponda, propondrá acciones preventivas y protectorias, a fin de modificar conductas para que cesen las situaciones de violencia. Dicho informe deberá ser enviado a la Dirección de Bienestar Personal o la que en futuro reemplace, en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles, mediante nota con carácter reservado.

d) Dictamen:

En un plazo no superior a diez (10) días hábiles, prorrogables por cinco (5) días hábiles más, el Comité dictaminará sobre:

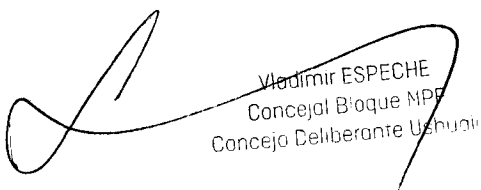
a) La pertinencia de la activación del Protocolo en el caso en cuestión. En el caso que no haya sido pertinente la activación del Protocolo, se considerará falta grave de la persona denunciante. Confirmada la activación del Protocolo, se procederá a encuadrar los hechos dentro de los tipos de violencia establecidos en el artículo 4° y la gravedad.

b) Elaborar un informe de evaluación de riesgos sobre las circunstancias del caso, con las medidas resolutivas de intervención en la situación y decidirá si corresponde continuar con las medidas inmediatas de protección y cuidado.

c) Las sanciones pertinentes, en caso que lo consideren justificadas.

d) El dictamen será comunicado en carácter de recomendación a la Dirección de Bienestar Personal, la cual deberá dar respuesta en un plazo de cinco (5) días hábiles al Comité. Las

*"Las Islas Malvinas, Georgias y Sándwich del Sur son y serán argentinas"*

  
Vladimir ESPECHE  
Concejal Bloque MPF  
Concejo Deliberante Ushuaia

decisiones que tomen la Dirección de Bienestar Personal o la que en futuro reemplace, en el caso de apartarse de las recomendaciones hechas, deberán ser justificadas ante el Comité.

Será competencia de la Dirección de Bienestar Personal o la que en futuro reemplace, comunicar a la persona denunciada y denunciante la resolución final, las medidas y sanciones pertinentes.

**ARTÍCULO 10.- MEDIDAS PROTECTORAS.** El Comité propondrá, las medidas inmediatas de protección y cuidado, las reparatorias y sanciones a adoptar.

En todos los casos, el Comité deberá considerar la opinión de la persona afectada.

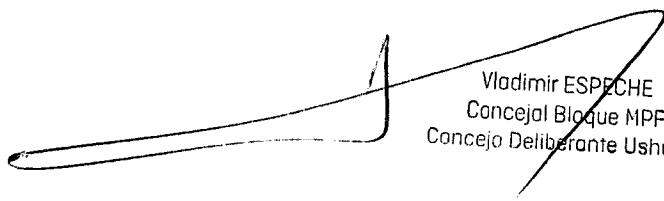
**ARTÍCULO 11.- DIFUSION. -**

El presente Protocolo será notificado a todo el personal de todos los sectores de la Municipalidad de Ushuaia y sus dependencias, debiendo suministrar copia del mismo, con el fin de que tomen conocimiento que la Municipalidad de Ushuaia se encuentra dentro del ámbito laboral libre de violencia.

**ARTÍCULO 12: CLAUSULAS TRANSITORIAS.**

Primera: Se estipula el plazo de 120 días hábiles para la reglamentación, a contar desde la publicación del presente Protocolo.

Segunda: Los/as titulares y suplentes del Municipio y sus dependencias, y la Organización Sindical con mayor representación municipal, deberán dentro de los sesenta (60) días corridos, de publicado el presente Protocolo, designar a sus representantes. Mismo plazo, deberán ser designados los/as Concejales/las titulares y tres (3) Concejales/las suplentes. Operado dicho plazo, el Comité se constituirá y comenzará sus funciones con aquellas personas miembros que hubiesen sido designadas.

  
Vladimir ESPECHE  
Concejal Bloque MPF  
Concejo Deliberante Ushuaia