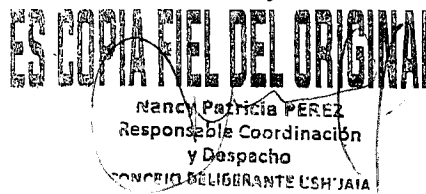


Ordenanza Numero: 6472
1/11



*Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia*



175/2002

*EL CONCEJO DELIBERANTE
DE LA CIUDAD DE USHUAIA
SANCIONA CON FUERZA DE
ORDENANZA*

ARTÍCULO 1º.- CREAR los "Talleres de Concientización sobre la Violencia Laboral en el ámbito del Municipio de la ciudad de Ushuaia".

ARTÍCULO 2º.- La presente ordenanza tiene por objeto capacitar mediante talleres de concientización a todo el personal dependiente y contratado sobre la violencia laboral entre compañeros/as de trabajo y/o superiores jerárquicos en el ámbito del Municipio de la ciudad de Ushuaia.

ARTÍCULO 3º.- Objetivos:

- a) concientizar acerca de la importancia de la erradicación de la violencia laboral en el empleo público;
- b) definir qué es la violencia laboral y comportamientos que no constituyen violencia laboral. Formas, indicadores y consecuencias de la violencia laboral;
- c) brindar información sobre el procedimiento para la actuación en situaciones concretas;
- d) generar un espacio de reflexión acerca de la problemática de la violencia laboral en el ámbito público.

ARTÍCULO 4º.- Los talleres de concientización deberán realizarse a través de la Secretaría de Políticas Sociales, Sanitarias y de Derechos Humanos.

ARTÍCULO 5º.- La Subsecretaría de Comunicación Pública será la encargada de la información y difusión sobre los talleres, a través de los medios de comunicación. Asimismo, deberán realizar la publicación de las capacitaciones en el sitio web del Municipio de la ciudad de Ushuaia.

ARTÍCULO 6º.- AUTORIZAR al Departamento Ejecutivo Municipal a celebrar convenios y/o acuerdos con las universidades nacionales y otras instituciones académicas privadas y públicas para la inclusión de contenidos teóricos y prácticos acerca de la necesidad de los talleres de concientización sobre violencia laboral en el empleo público Municipal.

COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Andrea A. MURRINO
Jefe Departamento
Doc. Adm., Reg. y Archivo S.L. y T.
Municipalidad de Ushuaia

ARTÍCULO 7º.- DISPONER que los gastos que demande el cumplimiento de la presente se imputarán a las partidas financieras correspondientes al ejercicio financiero pertinente.

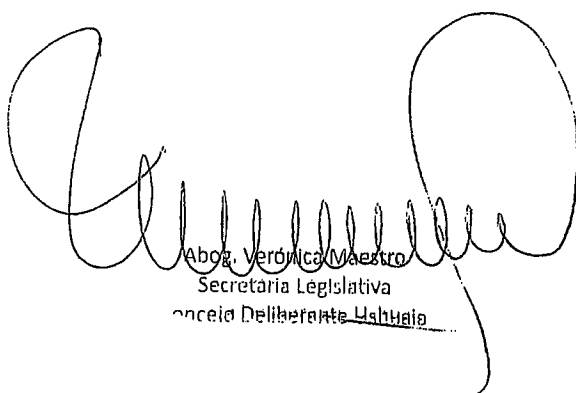
ARTÍCULO 8º.- APROBAR el "Protocolo para la Prevención e Intervención en situaciones de violencia laboral con perspectiva de género", que como Anexo I forma parte de la presente.

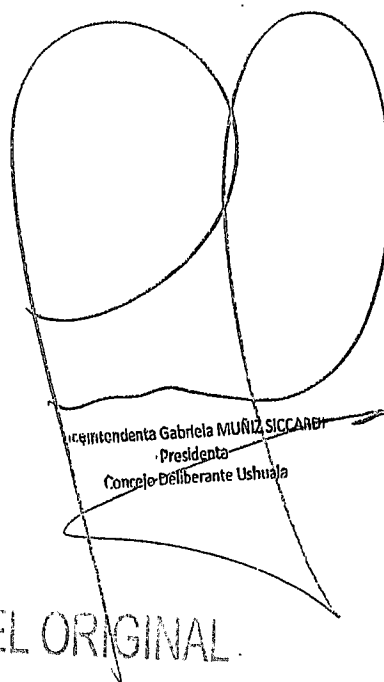
ARTÍCULO 9º.- REGISTRAR. Pasar al Departamento Ejecutivo Municipal para su promulgación. Dar al Boletín Oficial Municipal para su publicación y ARCHIVAR.

ORDENANZA MUNICIPAL N.º 6 4 7 2 . . .

SANCIONADA EN LA SEGUNDA JORNADA DEL DÍA 13/12/2024;
CORRESPONDIENTE A LA DÉCIMA SESIÓN ORDINARIA DE FECHA
12/12/2024.-

MLCV


Abog. Verónica Maestro
Secretaria Legislativa
Concejo Deliberante Ushuaia


Presidenta Gabriela MUÑOZ SICCARDI
Presidenta
Concejo Deliberante Ushuaia

COPIA FIEL DEL ORIGINAL.



**Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia**

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Nancy Patricia PEREZ
Responsable Coordinación
y Despacho
CONCEJO DELIBERANTE USHUAIA

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Andrea F. BARRINO
Jefa Departamento
Doc. Adm., Reg. y Archivo S.L. y T.
Municipalidad de Ushuaia

ANEXO I.-----

ORDENANZA MUNICIPAL N.º

6 4 7 2 .

**"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.

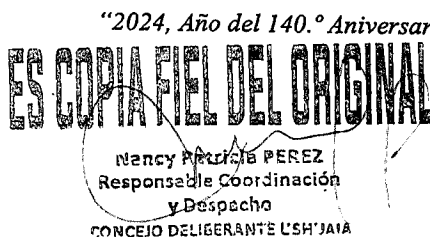
ARTÍCULO 3º.- Definición de Violencia Laboral. Se entiende por violencia laboral toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico, social, moral, dignidad, sexual, a un trabajador o trabajadora (personas o grupo de personas), en ocasión del ámbito o relación laboral, en el espacio físico y virtual, en forma sistémica y recurrente, sea como 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 4º.- 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



Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia



6472

ANEXO I.-----

ORDENANZA MUNICIPAL N.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, deshonor, 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

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Andrés C. MARIANO
Jefe Departamento
Doc. Adm., Reg. y Archivo S.L y T.



**Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia**

"2024, Año del 140.º Aniversario de la fundación de la ciudad de Ushuaia"
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Lucy Patricia PEREZ
Responsable Coordinación
y Despacho
CONCEJO DELIBERANTE USHUAIA

ANEXO I.-----

6 4 7 2 .

ORDENANZA MUNICIPAL N.º

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 5º.- Principios Rectores.

- a) asistencia. La persona denunciante recibirá, durante todo el procedimiento, asesoramiento integral a través del Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.

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

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Andrés M. MUÑOZ
Jefe de Despacho

Doc. Adm., Reg y Archivo S.L y T.
Municipalidad de Ushuaia



**Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia**

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Encargado de la
Responsable Coordinación
y Despacho
CONCEJO DELIBERANTE USHUAIA

6472

ANEXO I.-----

ORDENANZA MUNICIPAL N.º

laboral, cuando dicha alteración ocurre dentro de los seis (6) meses subsiguientes a su denuncia o participación.

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

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 o concejales titulares y tres (3) concejales o concejales 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 7º.- Funciones del Comité de Seguimiento de Violencia Laboral y de Género. Serán funciones del Comité las que a continuación se detallan:

- tomar las consultas, presentaciones y denuncias;
- llevar adelante los procedimientos previstos en el presente Protocolo y los que dicte la reglamentación;
- 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;

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Andrés M. B. B. B.
Jefe Departamento



Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Nancy Patricia PEREZ
Responsable Coordinación
y Despacho
CONCEJO DELIBERANTE USHUAIA

6 4 7 2

ANEXO I.-----

ORDENANZA MUNICIPAL N.º

- 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 8º.- 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.

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 9º.- El Procedimiento. El procedimiento a llevarse adelante ante las denuncias previstas en este Protocolo será urgente, debiendo contemplar los principios del artículo 5º. 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;

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Andrea B. BARRERO
Jefe Departamento



**Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia**

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Nancy Pokras PARRA
Responsable Coordinación
y Despacho
CONCEJO DELIBERANTE USHUAIA

6472

ANEXO I.-----

ORDENANZA MUNICIPAL N.º

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 informará 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:

I. 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

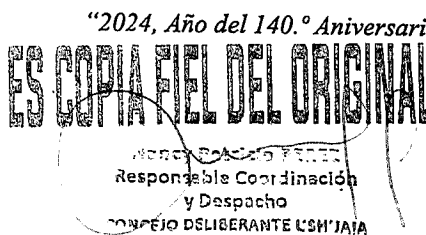
COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Andrea E. MARIÑO
Jefa Departamento

Doc. Adm., Reg y Archivo S.L y T.
Municipalidad de Ushuaia



Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia



6472

ANEXO I.-----

ORDENANZA MUNICIPAL N.º

- activación del Protocolo, se procederá a encuadrar los hechos dentro de los tipos de violencia establecidos en el artículo 4º y la gravedad;
- II. 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;
 - III. las sanciones pertinentes, en caso que lo consideren justificadas;
 - IV. 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 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.- Difusión. 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 ciento veinte (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 las concejalas o concejales titulares y tres (3) concejalas o concejales suplentes.

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Andrea J. MURINO
Jefe Departamento

Doc. Adm., Reg. y Archivo S.L. y T.
Municipalidad de Ushuaia



Ordenanza Numero: 6472
10/11

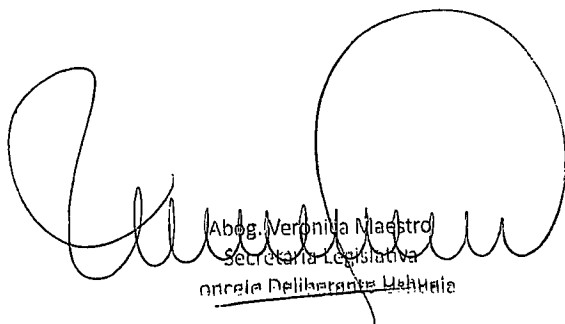
Concejo Deliberante
de la Ciudad de Ushuaia

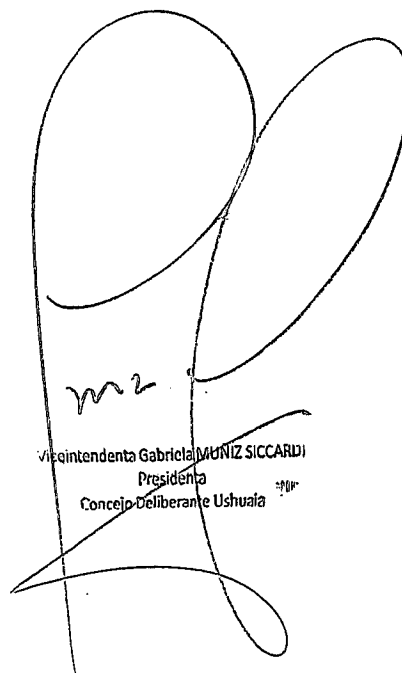
6472.1

ANEXO I.-----

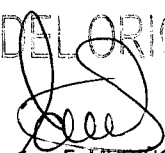
ORDENANZA MUNICIPAL N.º

Operado dicho plazo, el Comité se constituirá y comenzará sus funciones con aquellas personas miembros que hubiesen sido designadas.


Abog. Verónica Maestro
Secretaría Legislativa
Concejo Deliberante Ushuaia


Viceintendente Gabriela MUNIZ SICCARDI
Presidenta
Concejo Deliberante Ushuaia

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Nancy Perdomo
Responsable Coordinación
y Despacho
CONCEJO DELIBERANTE USHUAIA

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Andrea F. MURINO
Jefe Departamento
Doc. Adm., Reg. y Archivo S.I. y T.
Municipalidad de Ushuaia



Provincia de Tierra del Fuego
Antártida e Islas del Atlántico Sur
=República Argentina=
Municipalidad de Ushuaia

COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Andrea F. MURINO
Jefe Departamento
Doc. Adm., Reg y Archivo S.L y T.
Municipalidad de Ushuaia

USHUAIA, 07 ENE 2025

VISTO el expediente E-13555-2024 del registro de esta Municipalidad; y
CONSIDERANDO:

Que a través del mismo tramita la promulgación de la Ordenanza Municipal sancionada por el Concejo Deliberante de esta ciudad, en la Segunda Jornada del día 13/12/2024 correspondiente a la Décima Sesión Ordinaria de fecha 12/12/2024, por medio de la cual se crean los Talleres de Concientización sobre la Violencia Laboral en el ámbito de la Municipalidad de de Ushuaia.

Que el Servicio Jurídico Permanente de esta Municipalidad se expidió a través del Dictamen SLyT N° 19 /2025.

Que el suscripto se encuentra facultado para el dictado del presente acto administrativo, en atención a las prescripciones del artículo 152 inciso 3) de la Carta Orgánica Municipal de la ciudad de Ushuaia.

Por ello:

EL INTENDENTE MUNICIPAL DE USHUAIA

D E C R E T A

ARTÍCULO 1º.- Promulgar la Ordenanza Municipal N° 6472 sancionada por el Concejo Deliberante de la ciudad de Ushuaia, en la Segunda Jornada del día 13/12/2024 correspondiente a la Décima Sesión Ordinaria de fecha 12/12/2024, por medio de la cual se crean los Talleres de Concientización sobre la Violencia Laboral en el ámbito de la Municipalidad de de Ushuaia. Ello, por los motivos expuestos en el exordio.

ARTÍCULO 2º.- Comunicar. Dar al Boletín Oficial de la Municipalidad de Ushuaia. Cumplido, archivar.

DECRETO MUNICIPAL N° 35 /2025

Fernando Andrés Vera
Abogado
Secretario Legal y Técnico
Municipalidad de Ushuaia

Walter Vuoto
INTENDENTE
Municipalidad de Ushuaia