ORDENANZA N° 63/2025

REF: ACTUACIÓN ANTE VIOLENCIA LABORAL EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

VISTO:

La Ley Orgánica de los Municipios Nº 4466 de Jujuy, que establece el marco normativo para el funcionamiento de las instituciones municipales y provinciales.

ARTICULO 99.- ORDENANZAS: La ordenanza es la decisión adoptada por el Concejo en ejercicio de las funciones de su competencia y que produce efectos jurídicos generales. -

REGLAMENTO INTERNO DEL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE

ARTICULO 122.

LEY NACIONAL N° 27.580 ADHESION A CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL.

Artículo 1°- Apruébese el CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO –CONVENIO 190–, adoptado por la Conferencia General de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, en la ciudad de Ginebra –CONFEDERACIÓN SUIZA– el 21 de junio de 2019, que consta de VEINTE (20) artículos, que como ANEXO, en idiomas francés e inglés y su traducción al español, forma parte de la presente ley.

LEY PROVINCIAL N° 6388 "LEY IARA", DE DECLARACIÓN DE EMERGENCIA PUBLICA EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GENERO.

Artículo 1º.- EMERGENCIA. OBJETO. Declárase la Emergencia Pública en Materia de Violencia de Género en todo el territorio de la Provincia de Jujuy,…

LEY 20.744 "CONTRATO DE TRABAJO"

Art. 68. — Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Art. 89. — El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará arbitrario el trato desigual en tales situaciones si, actuando el empleador con las facultades que le están conferidas por esta ley, hiciese discriminaciones que no respondan a causas objetivas. La exigencia de igualdad de trato no podrá afectar las condiciones más favorables que tenga reconocidas el trabajador, provenientes del contrato de trabajo que lo vincula al empleador.

Art. 288. — Los privilegios laborales son irrenunciables, medie o no concurso.

LEY 3161 "ESTATUTO DEL EMPLEADO PUBLICO DE LA PROVINCIA DE JUJUY"

Artículo 100°,

Inciso 5) Dispensar trato cortés, respetuoso, atento, diligente y solícito al público, conducta que deberá observar asimismo respecto a sus superiores, compañeros y subordinados;

Inciso 16) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación puede originar interpretaciones de parcialidad y/o concurra incompatibilidad moral, siendo al respecto

Sistema Institucional de Trazabilidad, Integridad Documental y Publicidad Activa - SITIDPA - Fecha de emisión: 16 de diciembre de 2025

de aplicación subsidiaria las normas de las leyes y códigos de procedimientos vigentes en la provincia;

CONSIDERANDO:

Que es necesario establecer un accionar adecuado ante eventos de violencia laboral, que corresponda a las diferentes situaciones.

Que la Municipalidad de Tilcara tiene la responsabilidad de proveer un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados.

Que la difusión amplia de la presente Ordenanza entre todos los empleados municipales es fundamental para garantizar su eficacia y adecuación a las necesidades de la Municipalidad y los empleados municipales.

Que las situaciones de violencia laboral pueden generarse entre agentes de igual o diferente jerarquía, generando un ambiente tenso e insalubre de trabajo.

Que debemos demostrar empatía y responsabilidad por los actores involucrados, dado que no solo afecta al equilibrio del ambiente laboral, sino también a las familias de éstos generando en algunas ocasiones daños psicológicos o físicos.

POR ELLO, EL CONCEJO DELIBERANTE DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN FRANCISCO DE TILCARA, EN USO DE LAS ATRIBUCIONES QUE LE CONFIERE LA LEY ORGÁNICA MUNICIPAL N° 4466/89, SANCIONA LA PRESENTE ORDENANZA N° 63/2025

ARTICULO 1°: Dispóngase el Convenio con la Secretaria de Trabajo y Empleo de la Provincia, a efectos de dar curso al Protocolo de Actuación Ante Violencia Laboral en la Función Pública, contemplado en el Anexo.

ARTICULO 2°: El mismo tendrá efecto inmediato a partir de la aprobación de la presente.

ARTICULO 3°: Realizar la difusión de la presente Ordenanza en los medios locales, Digitales, radiales y demás índole.

ARTICULO 4°: Comuníquese al Departamento Ejecutivo. Cumplido, archívese.

Sala de Sesiones H. Concejo Deliberante de Tilcara, 16 de diciembre de 2025.

Sistema Institucional de Trazabilidad, Integridad Documental y Publicidad Activa - SITIDPA - Fecha de emisión: 16 de diciembre de 2025

ANEXO

VIOLENCIA LABORAL

INTRODUCCION

El presente es un protocolo de actuación ante violencia laboral dentro del espectro de la función pública municipal.

Existen diferentes maneras o situaciones que, sin dejar de ser a veces metódicas, que generan violencia laboral que en algunas ocasiones generan un daño significativo en el servidor público municipal, situación que no tan solo afecta a él mismo, sino que puede degenerar en un efecto destructivo de la familia misma.

Es por eso que se debe abordar este problema, con elementos o actuaciones administrativas que en forma gradual puedan llevar a una resolución, estimando la subjetividad del caso, pero sin perder en sí la objetividad que debe conducir el proceso. No debemos incurrir en sistematizar la violencia para que sea tratada tan solo como un accionar normal, el cual puede resolverse con una compresa fría, sino que se debe analizar a fondo ambos elementos (la víctima y el victimario), para no convertir a ninguna de las partes en víctima del sistema. Incluso quizás debemos interpretar ambas partes como víctimas (valga la redundancia) de un efecto laboral.

Con esto en mente podemos sugerir dos formas de tratamiento que permita recuperar estos valiosos recursos de la Administración y que funcionen como elementos de ejemplo de superación. Aun así, también debemos entender de que pueden existir situaciones insalvables que impidan la rehabilitación de esa relación laboral y deberá entonces también contar con herramientas que lleven a una resolución favorable, en lo posible, sin afectar de ningún modo la vida laboral de las partes y, en consecuencia, de la Administración.

Con este aporte, espero lograr que las situaciones de Violencia Laboral que acucian a la Administración puedan ser tratadas y resueltas de manera favorable sin perder la subjetividad del caso.

Téc. Ángel Molina

PROTOCOLO DE VIOLENCIA LABORAL DE JUJUY

Se considera que hay violencia laboral si se acredita la ocurrencia de cualquiera de las siguientes acciones:

a. **Expresiones agraviantes** materializadas en palabras que inducen a ofender a la persona en alusión a su género, orientación sexual, autoidentificación étnica, grupo étnico adjudicado, preferencia política partidaria, color de piel, edad, religión, estado civil, discapacidad, idiosincrasia, nacionalidad y/o clase social, afiliación gremial o cualquier causal que implique discriminación; en el ámbito de trabajo;
b. **Comentarios despreciativos** de descalificación laboral expresados en presencia de los/las compañeros/as de trabajo;
c. **Agresión verbal;**
d. **Imposición de tareas humillantes** para la dignidad humana;

Sistema Institucional de Trazabilidad, Integridad Documental y Publicidad Activa - SITIDPA - Fecha de emisión: 16 de diciembre de 2025

e. **Exigencias desproporcionadas** para el cumplimiento de la tarea encomendada o trabajo forzoso cuando el/la trabajador/a tiene indicaciones médicas de no poder realizarlas;
f. La **asignación de deberes ostensiblemente** extraños a las obligaciones laborales y funciones correspondientes a la categoría laboral del/ la trabajador/a;
g. **Asignación de tareas o trabajos imposibles de realizar** o tareas que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o la no asignación de tareas;
h. **Los cambios de lugar de trabajo** o de labor contratada sin fundamento objetivo;
i. La **obstaculización constante de las iniciativas de sociabilización** del trabajador o trabajadora o la incomunicación con los/las otros/as empleados/as para ocasionar su aislamiento dentro de la organización;
j. El **trato notoriamente discriminatorio** en cuanto al otorgamiento de derechos, imposiciones de deberes y concesiones laborales;
k. Las **negativas en forma injustificada a otorgar tareas**, suministrar las herramientas y recursos necesarios para el cumplimiento de su labor con el fin de perjudicar el logro de las tareas del/la trabajador/a;
l. Las **injustificadas amenazas de despido o sanciones**;
m. Las **sanciones disciplinarias arbitrarias**;
n. **Negar en forma injustificada permisos** a los que tiene derecho el/la trabajador/a.
o. **Maltrato físico**: toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los/las trabajadores/as.
p. **Acoso sexual**: el cual se da a través de cualquier acto de intimidación, hostigamiento, persecución de naturaleza sexual, comentario con connotación sexual, sin el consentimiento del/la que la recibe, en la cual el/la acosador/a se posiciona en una situación de superioridad, poder y control, atentando contra la dignidad de la persona en situación de violencia, intimidándola, humillándola y creando un ambiente inseguro, hostil u ofensivo.
q. **Acoso psicológico**: situación en la que una persona o grupo de personas ejercen maltrato verbal o moral sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo/a, aislarlo/a, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo/a y eliminarlo/a progresivamente del lugar que ocupa.
r. **Ciberacoso**: comportamientos contrarios a la ética mediante el uso de formas de contacto electrónicas (correo electrónico, mensaje de texto, mensajería instantánea, redes sociales, entre otros) por parte de un individuo o grupo de individuos en contra de una persona.
s. **Violencia y acoso por razón de sexo o género**: se ve reflejada en el tipo de tareas que se asignan, de acuerdo con estereotipos y roles preestablecidos que valoran en forma predominante lo masculino. Se registran diferencias según el género, sexo u orientación sexual, en las condiciones salariales, en las posibilidades para acceder a cargos de mayor jerarquía, así como mujeres y

Sistema Institucional de Trazabilidad, Integridad Documental y Publicidad Activa - SITIDPA - Fecha de emisión: 16 de diciembre de 2025

disidencias se encuentran expuestas a situaciones de acoso/abuso sexual, discriminación por embarazo y maternidad, variables que actúan, además, como condicionantes al momento de seleccionar empleados/as nuevos/as.

NO CONSTITUYEN SUPUESTOS DE VIOLENCIA LABORAL A LOS FINES DEL PRESENTE PROTOCOLO LAS SIGUIENTES CONDUCTAS, SITUACIONES Y CIRCUNSTANCIAS:

a. Las **facultades Organizacionales o "ius variandi"**, es decir, todas aquellas modificaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización (cambios de puesto, sector u horario, periodos de mayor exigencia para los trabajadores, etcétera), siempre que se encuentren dentro del marco de las facultades del empleador, responsable o superior jerárquico para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidad de la prestación del trabajo, en tanto no importen un ejercicio irrazonable de esta facultad, ni alteren condiciones esenciales de la relación laboral, ni causen perjuicio material ni moral al/la trabajador/a, ni afecten las garantías sindicales y sean debidamente notificadas.
b. **Exigencias organizacionales**: situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización, guardando el respeto debido a la dignidad del trabajador/a y sus derechos patrimoniales y excluyendo toda forma de abuso de derecho.
c. **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.
d. **Burn out**: también conocido como síndrome de agotamiento profesional. Se manifiesta con episodios de despersonalización y sentimientos de baja realización personal, entre otros. Jiménez y Báez León (2.010) señalan que, el Burn out no consiste en una situación o hecho puntual que sucede en el trabajo, como podría ser una situación de violencia, sino que depende, además, de la particular evaluación cognitiva que haga la persona de la situación estresante.

PROCESO DE TRABAJO

PASO 1

DENUNCIA INFORMAL:

Correrá a partir de la denuncia del agente (o incluso del personal jerárquico de corresponder) que será recabada por la organización sindical con personería gremial que represente al trabajador/a, o aquella que el/la denunciante elija libremente, elaborando un informe de acuerdo al Anexo I, que contará con todos los datos del denunciante y las posibles pruebas de violencia laboral.

PASO 2

MEDIACION:

El informe elaborado se derivará a la Dirección General de Recursos Humanos de la Administración que designará un agente para que en conjunto con la organización

Sistema Institucional de Trazabilidad, Integridad Documental y Publicidad Activa - SITIDPA - Fecha de emisión: 16 de diciembre de 2025

sindical con personería gremial que represente al trabajador/a, o aquella que el/la denunciante elija libremente, entrevistaran y evaluaran las partes afectadas. Este equipo deberá contar con la preparación adecuada en cuanto a normativas vigentes, a efectos que, de haber una solución al conflicto, la misma deberá estar dentro del marco de las regulaciones normativas.

El equipo de mediación no poseerá ningún tipo de facultad sancionatoria y deberá mantener la imparcialidad y objetividad necesarias para evitar escaladas de situaciones.

RESOLUCION

El equipo realizará el informe de resolución del caso por triplicado, que corresponderá una copia a la Dirección General de Recursos Humanos y la otra a la organización sindical con personería gremial que represente al trabajador/a, o aquella que el/la denunciante elija libremente. El tercero será aportado como prueba a la Secretaría de Trabajo y Empleo si se procediera a Denuncia Formal.

DEL EQUIPO DE MEDIACION

FUNCIONES

Su función es actuar como terceros imparciales para que empleados y empleadores puedan expresar sus puntos de vista, encontrar puntos en común y llegar a acuerdos satisfactorios, promoviendo un ambiente laboral saludable y productivo.

Escuchan y facilitan: El equipo de mediación no tiene autoridad para decidir por las partes, sino que conduce el proceso de negociación.

Fomentan la comunicación: Ayudan a las personas a expresarse y entenderse, esclareciendo el conflicto.

Buscan acuerdos: Guían a las partes para que ellas mismas elaboren y acuerden soluciones que les satisfagan.

Son imparciales: Mantienen una postura neutral, sin favorecer a ninguna de las partes.

Son capacitados: Sus miembros poseen formación específica en técnicas y habilidades de mediación.

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE UN EQUIPO DE MEDIACIÓN LABORAL:

- **Neutralidad e imparcialidad:** Los mediadores no toman partido y no imponen soluciones, sino que guían el proceso de manera equitativa.
- **Habilidades de comunicación:** Poseen técnicas para facilitar el diálogo, aclarar malentendidos y fomentar la escucha activa entre las partes.
- **Confidencialidad:** El proceso se desarrolla en un ambiente seguro donde se garantiza la privacidad de las conversaciones.
- **Voluntariedad:** La participación en la mediación es una decisión propia de las partes.
- **Enfoque en soluciones:** Ayudan a identificar intereses comunes y a generar opciones de solución que beneficien a todos los involucrados.

¿CÓMO FUNCIONA LA MEDIACIÓN LABORAL?

Sistema Institucional de Trazabilidad, Integridad Documental y Publicidad Activa - SITIDPA - Fecha de emisión: 16 de diciembre de 2025

BENEFICIOS DE LA MEDIACIÓN LABORAL:

- **Preserva las relaciones laborales:** Ayuda a mantener un buen clima organizacional al evitar la escalada del conflicto.
- **Es eficiente y menos costosa:** Evita los largos y costosos procesos judiciales.
- **Fomenta la colaboración:** Promueve la comunicación y el entendimiento entre los miembros del equipo.
- **Fortalece la cultura de paz:** Contribuye a la resolución pacífica y satisfactoria de los conflictos.

PASO 3

DENUNCIA FORMAL

La misma será de acuerdo con el **Anexo II** y deberá contener los siguientes elementos:

a. Nombre, apellido y domicilio real del/la damnificado/a; tipo y número de documento, CUIL (código único de identificación laboral), domicilio electrónico, teléfono de contacto, tareas y nivel de instrucción, datos relativos a la relación laboral (fecha de inicio, categoría, funciones, jornada laboral, remuneración, superiores jerárquicos);
b. Nombre, apellido o razón social del/la denunciado o denunciada, CUIT (código único de identificación tributaria), domicilio, cargo, nivel o función que ostenta el/la denunciado/a en la relación laboral.
c. Domicilio especial del/la damnificado/a y/o su representante;
d. Relato preciso y circunstanciado de la situación que se denuncia, mencionando los presuntos autores y/o favorecedores y/o partícipes de ejercer violencia laboral;
e. Acompañar los elementos de convicción y/o indiciarios, como el ofrecimiento de testimonios, certificados e informes psicológicos, fotos conversaciones de WhatsApp, mensajes de texto, y toda documentación que pudieran generar convicción respecto a la existencia de la violencia generada;
f. La petición en términos claros y precisos;
g. Los demás exigidos por la Ley de Procedimiento Administrativo de la Provincia de Jujuy.

La misma poseerá carácter de declaración jurada y estará sujeta disposiciones regulatorias administrativas vigentes, y no eliminará el derecho de realizar denuncia penal de corresponder.

ELEMENTOS DE RESOLUCION

¿Cómo podemos solucionarla violencia laboral?

Violencia laboral: qué es, señales y estrategias para evitarla

1. Ofrecer beneficios para empleados.
2. Establecer políticas claras contra la violencia.
3. Promover la comunicación abierta.
4. Capacitar a los empleados y líderes.
5. Crear un entorno inclusivo y respetuoso.
6. Evaluación y mejora continua.

Sistema Institucional de Trazabilidad, Integridad Documental y Publicidad Activa - SITIDPA - Fecha de emisión: 16 de diciembre de 2025

¿Qué hacer con una persona violenta en el trabajo?

Sugerencias para actuar ante una persona agresiva.

1. No intentes hacerle cambiar de opinión.
2. Escucha con atención.
3. No cedas: mantén una comunicación asertiva.
4. Marca una distancia.
5. Pide ayuda si existe algún peligro.

Protocolo para la intervención ante situaciones de violencia laboral, sexual y/o de género a partir de denuncia formal

Introducción y principios que orientan la aplicación del protocolo

Ámbito de aplicación

a. Sobre las personas alcanzadas
b. Sobre las conductas alcanzadas

Tipos de violencia reconocidas

a. Agresión física
b. El acoso psicológico u hostigamiento en el trabajo
c. El acoso sexual
d. La discriminación laboral

Se define a la violencia en el trabajo como un riesgo de afectación psicosocial. Esta consiste en toda acción -también entendida como omisión, segregación o exclusión- que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo.

Estas acciones pueden ser realizadas en el ámbito o en ocasión del trabajo, o en cualquier otro. Estas conductas pueden estar condicionadas por las funciones, cargo, jerarquía, o influencia que generan una situación de asimetría con respecto a la persona afectada.

Son susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de alterar la salud física y mental y/o comprometer el futuro laboral de la persona afectada. Las mencionadas acciones también comprenden el consentimiento de dichas conductas por personas con autoridad jerárquica en le/s trabajadores a su cargo.

Pueden ser de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de una tercera persona, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, discriminación por género u orientación sexual, características psico-físicas, nacionalidad u origen étnico y/o situación económica y social, entre otras. Pueden presentarse tanto en sentido jerárquico superior o inferior, así como entre pares.

Es preciso especificar que, con respecto a las mujeres, personas travestis, trans y auto percibidas como de otras identidades de género, la Ley 26.485 entiende por violencia en el trabajo aquella que las discrimina y obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad o apariencia física, así como quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.

Sistema Institucional de Trazabilidad, Integridad Documental y Publicidad Activa - SITIDPA - Fecha de emisión: 16 de diciembre de 2025

PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO:

a. **Confidencialidad y respeto.** La persona que efectúe una consulta o denuncie una situación de violencia contemplada en este protocolo será tratada con respeto. Será escuchada sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten

   irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Tiene derecho a la intimidad. En todo momento se respetará su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.

b. **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 revictimización 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.
c. **Contención y orientación.** La persona afectada será orientada y acompañada, en la medida que así lo requiera, en todo trámite posterior a la consulta y/o denuncia realizada, respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia.
d. **Diligencia y celeridad.** La investigación y resolución de la denuncia presentada deberán ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento ante cada situación pueda ser completado en el menor tiempo posible.
e. **Abordaje integral e interdisciplinario.** Las líneas de acción de este protocolo se sustentarán desde la complejidad, la singularidad y particularidad de las situaciones que se presentan. Es por ello que las intervenciones y aportes provenientes de diferentes disciplinas son de vital importancia.
f. **Corresponsabilidad.** Resulta imprescindible dimensionar las diferentes responsabilidades individuales e institucionales, ante los hechos y situaciones que este protocolo alcanza.
g. **Prevención.** Los espacios de formación colectiva, diálogo y reflexión serán las herramientas fundamentales para prevenir situaciones de violencia y/o discriminación.
h. **Enfoque interseccional.** El análisis de las situaciones alcanzadas por este protocolo se realizará considerando las múltiples desigualdades y factores de poder presentes en el ejercicio de las violencias.
i. **Reparación y no repetición.** El protocolo se aplicará poniendo especial atención al principio de reparación de los daños por parte de la organización hacia la persona afectada, contemplando su singularidad. Asimismo, se buscará adoptar soluciones que garanticen que hechos de violencia similares no se repitan en el futuro.

MECANISMO DE ACTIVACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

Sin perjuicio del derecho a resolución o demanda judicial el protocolo de Violencia Laboral iniciará través de **Denuncia Formal**, que será oficializada con la confección

Sistema Institucional de Trazabilidad, Integridad Documental y Publicidad Activa - SITIDPA - Fecha de emisión: 16 de diciembre de 2025

formal de la Declaración Jurada (Anexo II), que será de carácter personal (no se aceptarán denuncias de terceros a nombre del denunciante).

MEDIDAS INMEDIATAS DURANTE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

a. **Sobre las personas alcanzadas:**

I. Medidas inmediatas de protección de la persona afectada: En caso de que lo solicite, la persona afectada podrá acceder a uno o más días de licencia con goce de sueldo, específica y no computable a otras categorías de licencia, por motivos de la

afectación generada por la situación planteada. Sin perjuicio de ello, si lo considerara pertinente, la persona afectada podrá solicitar la modalidad de teletrabajo para la continuación de sus labores y tareas de manera transitoria.

De no demostrarse el acto de Violencia Laboral, los días de licencia tomados serán deducidas de la Licencia Anual Ordinaria

II. Medidas inmediatas dirigidas a la persona denunciada: Se podrá recomendar las siguientes medidas inmediatas dirigidas a la persona denunciada: suspensión temporal, teletrabajo o modificación temporaria de la jornada laboral. Además, si compartiera tareas y/o espacio de trabajo con la persona afectada, podrán modificarse temporalmente las tareas y/o el espacio físico en el que desempeña habitualmente sus tareas la persona denunciada.

Se entiende que las mismas serán de carácter provisorio, sin exceder el tiempo de proceso del caso.

b. **Sobre las conductas alcanzadas:** Hasta tanto se adopten las medidas resolutivas, de oficio o a solicitud de la/s persona/s afectada/s, el Comité podrá recomendar a la Administración que se adopten medidas inmediatas con el objetivo de resguardar y proteger a la/s persona/s afectada/s. El objetivo de estas medidas es hacer cesar la situación violenta, ofrecer contención, evitar revictimizar a la/s persona/s denunciantes, garantizar un proceso de investigación y valoración idóneo de la situación, y la adopción de las medidas pertinentes.

Al momento de evaluar y adoptar las medidas inmediatas se priorizará la voluntad de la persona afectada de manera tal que estas medidas no se traduzcan en una situación de revictimización.

PROCEDIMIENTO

a. **Recepción de la denuncia :**Será en oficinas de la Oficina de Coordinación de Prevención y Erradicación de Violencia Laboral de la Secretaría de Trabajo y Empleo de la Provincia. La misma constara de acuerdo con la planilla (Anexo II) con carácter de declaración jurada por duplicado y suscrito formalmente.

b. **Trámite:** A todo efecto se realizará entrevista personal a las partes en forma separada resguardando los principios del presente protocolo, garantizando el descargo de la persona denunciada.

Sistema Institucional de Trazabilidad, Integridad Documental y Publicidad Activa - SITIDPA - Fecha de emisión: 16 de diciembre de 2025

Quedará a cargo de la Coordinación la evaluación de pruebas y testimonios, que integraran el expediente de cargo que será foliado de acuerdo con normas administrativas.

El denunciante podrá rescindir la denuncia, en tal caso se entenderá que no existe violencia declarada y se anulará todo efecto por la misma.

c. **Dictamen:** La resolución del acto concluirá en dictamen administrativo que podrá ser o no beneficioso para el denunciante. En caso de ser negativo para el mismo, quedara la posibilidad de reapertura de procedimiento ante el aporte de nuevas pruebas pertinentes al caso.

   Se remitirá copia de la resolución a la Administración, quien deberá considerar el resultado como efectivo y acordar, de haberlas, aplicación de sanciones, desplazamientos de lugar de trabajo, etc.

SANCIONES

Sin perjuicio de las normativas vigentes, se resolverá sancionar de acuerdo con Dictamen con los siguientes elementos:

a. Disculpa formal.
b. Pase laboral a otra Unidad de Desarrollo Operativo (U.D.O.) o Área Operativa.
c. Sanción económica (multa), que corresponderá desde 100 Unidades Tributarias (U.T.) hasta 10.000 U.T. de acuerdo con la envergadura del daño.
d. Realización de capacitación en violencia laboral obligatoria, de poseer al menos una inasistencia al curso será considerado en posición de rebeldía y será pasible de otra sanción a determinar por la Coordinación.
e. Realizar tratamiento psicológico, la duración será establecida por el profesional actuante, el cual deberá remitir informe aprobatorio a la Coordinación a fin de finalizar la sanción.

OTRAS CONSIDERACIONES

A modo de sugerencia se establece la siguiente escala de aplicación de sanciones de acuerdo con la falta:

Articulo a) y b)	Cuando medie violencia verbal de tono bajo Cuando exista actos de bullying o grooming
Artículo c); d) y e)	Cuando medie violencia física

Sistema Institucional de Trazabilidad, Integridad Documental y Publicidad Activa - SITIDPA - Fecha de emisión: 16 de diciembre de 2025

ANEXO I

REGISTRO DE DENUNCIA

DAMNIFICADO		
Apellido y Nombre		
D.N.I.	C.U.I.L.	
Domicilio		
Teléfono	Correo	
Datos Laborales		
Dependencia	Categoría	
Legajo	Ingreso	Jornada Laboral

DENUNCIADO	
Apellido y Nombre	
Dependencia	Cargo

DETALLE DE LA DENUNCIA

ELEMENTOS DE PRUEBA

Sistema Institucional de Trazabilidad, Integridad Documental y Publicidad Activa - SITIDPA - Fecha de emisión: 16 de diciembre de 2025

P/ Dir. Gral. Rec. Humanos P/ Organización Gremial - JUJUY

Sistema Institucional de Trazabilidad, Integridad Documental y Publicidad Activa - SITIDPA - Fecha de emisión: 16 de diciembre de 2025

ANEXO II
DENUNCIA LABORAL

DAMNIFICADO		
Apellido y Nombre		
D.N.I.	C.U.I.L.	
Domicilio		
Teléfono	Correo	
Datos Laborales		
Dependencia	Categoría	
Legajo	Ingreso	Jornada Laboral

DENUNCIADO	
Apellido y Nombre	
Dependencia	Cargo

DETALLE DE LA DENUNCIA

Sistema Institucional de Trazabilidad, Integridad Documental y Publicidad Activa - SITIDPA - Fecha de emisión: 16 de diciembre de 2025

La presente tiene carácter formal de declaración jurada.

Firma
Aclaración

Sistema Institucional de Trazabilidad, Integridad Documental y Publicidad Activa - SITIDPA - Fecha de emisión: 16 de diciembre de 2025