



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
RECTORADO

SAN LUIS, 27 DIC. 2021

VISTO:

Los proyectos de Ordenanza sobre "Prevención, Intervención y Erradicación de situaciones de Violencia Laboral en el ámbito de la Universidad Nacional de San Luis": EXP-USL: 0017037/2018 presentado por el Sindicato de Docentes e Investigadores Universitarios de San Luis (SIDIU) y mediante nota presentada por la Asociación de Docentes Universitarios (ADU) con fecha junio de 2020, en conjunto con la Red de Asistencia a Víctimas de Violencia Laboral (Proyecto de Extensión de la Facultad de Psicología Resol. CD 080/20; y el trabajo de la Comisión Paritaria Local Docente y Nodocente; y

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Nacional de San Luis es un ámbito de trabajo y, por lo tanto, no está exenta de manifestaciones de violencias, por lo que se requiere contar con una normativa específica que garantice ambientes libres de cualquier forma o manifestación de este tipo de comportamientos.

Que las investigaciones a nivel internacional y nacional dan cuenta que la violencia laboral es un riesgo psicosocial derivado del trabajo, con altas probabilidades de dañar la salud física, psíquica, emocional y social de quien la padece.

Que la Organización Internacional del Trabajo en junio de 2019 a través del Convenio N° 190 propone a los Estados parte, que tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso, con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos/as los/las actores/as del mundo del trabajo, deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos. Además, reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una vulneración de los Derechos Humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

Que el Convenio Colectivo de Trabajo para los/as Docentes de las Universidades Nacionales en el Capítulo IV, artículo 22 promueve instrumentar toda medida tendiente a evitar cualquier situación de violencia laboral. A tal fin, la Institución Universitaria Nacional debe velar para que en su ámbito no se produzcan situaciones de acoso laboral y/o *mobbing* y/o acoso sexual. En este sentido, la Universidad Nacional de San Luis debe garantizar espacios de trabajo libres de violencias, implementando dispositivos que tiendan a erradicar, prevenir, asistir, acompañar a las y los agentes que sufran este tipo de conductas.

Que el Convenio colectivo de Trabajo del Sector Nodocente homologado por Decreto 366/2006 señala en su art. 7° prohibición actos de discriminación; art. 12 pto, b. mantener una actitud ética; art. 13 pto. g. accionar ante cualquier tipo de discriminación y Título 10 de

Corresponde OCS N°: 64



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
RECTORADO

2

régimen disciplinario, Título 11 Disposiciones Generales y los que a futuro se incorporen al CCT del Sector Nodocente.

Que desde la Asociación de Docentes Universitarios (ADU) y el Sindicato de Docentes e Investigadores Universitarios de San Luis (SIDIU), así como desde la Red de Asistencia a la Víctima de Violencia Laboral (Proyecto de Extensión de la Facultad de Psicología) se viene acompañando, asesorando y asistiendo a trabajadores/as Docentes que han solicitado su intervención ante situaciones de violencia laboral;

Que los proyectos elevados, fueron tratados en Comisión Paritaria Docente de la Universidad, y se acordó elaborar un proyecto único en una Subcomisión integrada por el Lic. Patricio GODOY PONCE, Abg. Manuel CASTILLO, Dra. Jimena JURI AYUB, Lic. Mariela BONILLA, Prof. Nicolás ANZULOVICH, y Dr. Raúl GIL.

Que la Subcomisión se reunió de manera virtual en numerosas ocasiones y se trabajó sobre el proyecto en general y en particular, artículo por artículo, para arribar a un texto único.

Que el Proyecto fue puesto a consideración de la Comisión Paritaria Docente de la Universidad, y en su reunión del día 26 de agosto de 2021 acordó el texto definitivo.

Que, con la presente Ordenanza, la Universidad Nacional de San Luis busca promover lugares de trabajo que garanticen el estado de derecho y la salud de las y los Docentes universitarios/as y preuniversitarios/as.

Que el Secretario General eleva el Proyecto para tratamiento del Consejo Superior, y el pase a las Comisiones de Interpretación y Reglamento y Comisión de Derechos Humanos, Géneros y Discriminación. Dichas comisiones realizan un tratamiento conjunto del presente protocolo el día 5 de octubre de 2021.

Que las Comisiones por unanimidad elevaron el siguiente dictamen *"a- Incluir en los considerandos de la norma a aprobar, la vinculación explícita de este protocolo con el Plan de Desarrollo Institucional vigente en la UNSL (OCS 58/18). En particular, con el Área de Gobierno y Gestión, Subárea estratégica: Planeamiento, Organización, Comunidad y Bienestar Universitario, con el objetivo: "Promover una cultura institucional que garantice el respeto mutuo". -Dejar claramente planteado en el texto de la norma, la indispensable articulación con el Consejo Universitario de Género y Diversidad de la UNSL (Res. CS 150/2020), con el Equipo Técnico Interdisciplinario, el Protocolo de Violencia de Género, Identidad de género y Discriminación (OCS 33/2017) y todo otro organismo y/o programa que trabajen en temas afines.*

En consecuencia, con lo expresado y atendiendo el dictamen de Asesoría Jurídica, ambas Comisiones aconsejan: - Aprobar el Protocolo de Intervención, Prevención, Erradicación y Sanción frente a situaciones de Violencia, Acoso y Hostigamiento Laboral en todas sus formas en el ámbito de la UNSL, con la incorporación de las recomendaciones efectuadas. –

Corresponde OCS N°:

64



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
RECTORADO

3

Por otro lado, se sugiere comenzar un trabajo sistemático con Estudiantes y Docentes en vistas a elaborar un protocolo de convivencia institucional que regule las interacciones y prácticas académicas."

Que en su sesión del día 28 de octubre de 2021 por unanimidad, el Consejo Superior hizo suyo el dictamen de las Comisiones DDHH, Género y Discriminación e Interpretación y Reglamento.

Que, frente a la solicitud de Consejeras estudiantes, se acuerda también encomendar a la Secretaría General de la Universidad, la generación de un espacio de discusión y propuesta de protocolo que involucre explícitamente a estudiantes.

Por ello, y en uso de las atribuciones:

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
ORDENA

ARTÍCULO 1º- Homologar el Protocolo Institucional de intervención, prevención, erradicación y sanción frente a situaciones de violencia, acoso y hostigamiento laboral en todas sus formas, en el ámbito de la Universidad Nacional de San Luis según se detallan en el ANEXO I de la presente disposición.

ARTÍCULO 2º- Disponer la creación en el ámbito de la Universidad Nacional de San Luis del Centro de Prevención y Erradicación de Violencia Laboral (CePEV) que tendrá carácter de organismo administrativo de control, asistencia, prevención y difusión de la presente Ordenanza y cuyas funciones están detalladas en el ANEXO II de la presente disposición.

ARTÍCULO 3º.- Encomendar a la Secretaría General de la Universidad, la generación de un espacio de discusión y propuesta de protocolo que involucre explícitamente a las y los Estudiantes.

ARTÍCULO 4º.- Notifíquese, dese amplia difusión, publíquese en el Boletín Oficial de la Universidad Nacional de San Luis, y archívese.

ORDENANZA CS N°: **64**
Comisión Paritaria Doc

Dr. Raúl Andrés Gil
Sec. General
UNSL

CPN Victor A. Morán
Rector - UNSL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
RECTORADO

1

ANEXO I

PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE INTERVENCIÓN, PREVENCIÓN, ERRADICACIÓN Y SANCIÓN FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL EN TODAS SUS FORMAS, EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS.

ARTÍCULO 1º.- Objeto: La presente reglamentación tiene por objeto establecer un marco normativo específico para prevenir, detectar, controlar, erradicar, intervenir y sancionar en situaciones de violencia, acoso y hostigamiento laboral en todas sus formas, plasmadas en el ámbito de la Universidad Nacional de San Luis.

ARTÍCULO 2º.- Derechos: La presente ordenanza tiene como finalidad PROMOVER y fortalecer los derechos reconocidos en el art. 14º bis de la Constitución Nacional y en los tratados internacionales según se establece en el art. 75 inciso 22 de la misma, el convenio 190 de la OIT y otras que puedan ser incorporadas a posteriori, teniendo como prioridad el resguardo de la salud integral; el derecho al trabajo digno; igualdad de trato; estabilidad en el empleo; el derecho a la integridad física, psicológica, sexual y moral; a condiciones y medio ambiente de trabajo adecuadas para el desempeño laboral y profesional, libre de cualquier forma o tipo de violencia.

ARTÍCULO 3º.- Ámbito de Aplicación: Quedan comprendidos en esta reglamentación, las y los trabajadores de la Universidad Nacional de San Luis y sus dependencias, incluyendo la Escuela Normal Juan Pascual Pringles, Jardín Maternal, Instituto Politécnico Artístico Universitario, Facultades y Centros Universitarios y anexos de esta institución y todas aquellas que a su futuro se creen.

Los actos de violencia pueden desarrollarse en:

- a) el emplazamiento físico central de la Universidad Nacional de San Luis, sus dependencias y anexos;
- b) fuera del espacio físico de la Universidad Nacional de San Luis, sus dependencias y anexos,
- o
- c) a través de medios telefónicos, virtuales, escritos o de otro tipo.

Esta reglamentación será aplicable a quienes desempeñan sus tareas laborales o tienen personal bajo su responsabilidad en la Universidad Nacional de San Luis, de cualquier rango o categoría, y que incurran en conductas consideradas como violencia laboral en sus distintas expresiones, y que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica, moral,

Corresponde Anexo I OCS N°:

64



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
RECTORADO

2

política y/o social de trabajadoras y trabajadores Docentes y Nodocentes, sean estos de planta permanente o regulares, interinos/as, suplentes, contratados/as, pasantes, becarios/as, terceros/as que se encuentren participando de actividades académicas o que presten servicios académicos y no académicos permanentes o temporales en la Universidad Nacional de San Luis, o cualquier otra modalidad existente. Esto incluye a funcionarios/as y autoridades electas.

ARTÍCULO 4°.- Conceptualización de Violencia Laboral: Se entiende por violencia laboral, a aquella conducta consistente en toda acción u omisión, llevada a cabo en el ámbito o en ocasión de trabajo así como derivadas de esta relación, que denoten la manifestación de una conducta abusiva ejercida por quién, valiéndose de su posición jerárquica y desigualdad de poder o de cualquier otra circunstancia; incluidos/as compañeros/as de trabajo y/o terceros/as, incurran en comportamientos, palabras, gestos y/o escritos que configuren maltrato, acoso, discriminación, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otro tipo de conducta degradante, que puedan atentar contra la dignidad o la integridad física, psicológica, sexual, moral, política y/o social de la persona, o que puedan poner en peligro su salud, empleo, función o degradar el ambiente de trabajo, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la o el trabajador se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de edad, género, identidad u orientación sexual, estado de salud, discapacidad, nacionalidad, clase social, inferioridad jerárquica u otra condición análoga.

ARTÍCULO 5°.- Actores de la violencia: Las situaciones descritas en el artículo precedente, pueden llevarse a cabo mediante cualquier medio, incluyendo la omisión. Así mismo, incluye situaciones de violencia dirigida por una o varias personas, hacia una persona o un grupo determinado o indeterminado de personas.

ARTÍCULO 6°.- Especificaciones o tipos de violencia laboral:

A) Acoso Psicológico u Hostigamiento Laboral: Se entiende a este tipo de violencia como al continuado y deliberado maltrato verbal y modal (gestos, palabras, comportamientos, actitudes) que recibe un trabajador/a por parte de otro/a u otros/as, que se comportan con él o ella de manera abusiva, con el objetivo de lograr o no su afectación psicológica a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario, y que atentan contra la dignidad del trabajador/a.

Corresponde Anexo I OCS N°: **64**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
RECTORADO

3

Este tipo de conductas genera en la persona afectada, con o sin intención, intimidación, reducción, amedrentamiento y consume emocional e intelectualmente, y que, por su duración, repetición o incluso en un hecho puntual, ocasionan un considerable sufrimiento psíquico, psicossomático, moral y social de un trabajador/a, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Ejemplos de comportamientos:

Se consideran comportamientos con características típicas de violencia laboral, algunas de las siguientes acciones:

- a) Obligar a un trabajador/a a ejecutar tareas denigrantes o humillantes para la condición humana, tanto desde el punto de vista personal como profesional;
- b) Proponer cambios que excedan las modalidades y condiciones de trabajo pactadas;
- c) Encargar trabajos o tareas de imposible realización o sin sentido de manera deliberada;
- d) Prohibir el acceso u ocultar herramientas o elementos necesarios para la realización de la tarea;
- e) Privar al trabajador/a de información útil para la tarea que realiza;
- f) Crear en los lugares de trabajo, en forma deliberada o no, dificultades cotidianas a una persona o grupo de personas, que hagan imposible su normal desempeño;
- g) Encargarle tareas manifiestamente por encima o por debajo de su preparación o capacidades de forma deliberada o no asignarle tarea alguna;
- h) Negarles cursos de formación y/o capacitación que le son concedidos a otros/as;
- i) Obstaculizar o imposibilitar, deliberada e injustificadamente, el desarrollo profesional, el ascenso en la carrera o las eventuales mejoras en su situación laboral;
- j) Cambiarlo/a de oficina o lugar habitual de trabajo, separándolo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as, sin justificación funcional para ello;
- k) Bloquear constantemente las iniciativas de interacción o comunicación del trabajador/a, generando aislamiento;
- l) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre la persona o grupo de personas;
- m) Juzgar públicamente de manera ofensiva, injusta y/o tendenciosa su desempeño en la Institución;
- n) Difundir rumores o críticas negativas respecto a su vida personal, laboral y/o profesional;
- ñ) Gritar sistemáticamente al personal dependiente o compañeros/as de trabajo;
- o) Negarle permisos en forma reiterada e injustificada a los que tiene derecho;
- p) Efectuar amenazas reiteradas de despido, sumarios y/o sanciones a modo de intimidación;
- q) Incomodar, en forma persistente y reiterada, con palabras, gestos, actitudes, bromas, comentarios irónicos o insultos, en razón de su desempeño laboral y/o profesional, género,

Corresponde Anexo I OCS N°: **64**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
RECTORADO

4

orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, religión, estado civil, discapacidad, condición física, situación familiar, social, económica o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción, discriminación o menoscabo, sin perjuicio de lo establecido en la Ley Antidiscriminación N° 23.592.

La enumeración precedente es meramente indicativa y no taxativa, pudiendo existir iguales conductas que merezcan idéntico reproche.

B) Acoso Sexual Laboral: A los efectos de la aplicación de esta Ordenanza, se entiende por acoso sexual laboral, el hostigamiento ejercido por autoridades, funcionarios/as, compañeros/as de trabajo, independientemente de su categoría y dedicación, y/o terceros/as vinculados a la institución que importe una amenaza o sometimiento de carácter sexual no deseado, hostil en el trabajo y de humillación, que pueda o no poner en peligro el empleo o las condiciones de trabajo del acosado/a. Asimismo se entiende por Acoso Sexual Ambiental a los chistes, comentarios o conversaciones de contenido sexual, ejercido por autoridades, funcionarios/as, compañeros/as de trabajo y/o terceros/as vinculados de alguna forma a la Institución, que instauren un ambiente de trabajo intimidatorio y/u hostil, que perturbe la tranquilidad laboral y/o la igualdad de trato.

Cuando el acoso sexual en el trabajo implique a su vez violencia de género, prevalecerá en su aplicación la Ordenanza 33/17-CS, o sus modificatorias y/o toda otra norma superior a ella.

C) Violencia Física: Es toda conducta directa o indirecta dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador/a.

ARTÍCULO 7°.-

- a) Denuncia: El trabajador/a que considere haber sufrido algunos de los hechos mencionados en las definiciones de los artículos precedentes y otros que considere como violencia o acoso laboral, tendrá derecho a denunciar por escrito ante el Centro de Prevención y Erradicación de Violencia Laboral (CePEV). La denuncia deberá contener, en la medida de lo posible, el relato del hecho denunciado, con la circunstancia del lugar, tiempo y modo de ejecución y demás elementos que puedan conducir a su comprobación, como asimismo acompañar la prueba que tenga en su poder el o la denunciante, en caso que la situación sustanciada lo permita. Si él o la denunciante no posee las pruebas o elementos que sustenten su denuncia, podrá hacerlo con posterioridad.
- b) Respeto y confidencialidad: La persona que efectúe una denuncia será tratada con respeto, sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar y que

Corresponde Anexo I OCS N°: **64**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
RECTORADO

5

puedan afectarla de manera directa, así como la privacidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva.

En este caso, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados, debiendo la autoridad competente receptora de la denuncia y todo personal involucrado en la misma, evitar su divulgación o utilización para otros fines que no sean los estrictamente señalados en la presente normativa.

Quien fuera receptor/a de la denuncia, deberá garantizar la confidencialidad de la información contenida en ella, de acuerdo a lo establecido en el Protocolo de Confidencialidad homologado por la Ordenanza Rectoral N° 2/18, y cualquier otra que se promulgue en este sentido en el ámbito de la Universidad.

c) Evitar la revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y denunciada o de los datos que permitan identificarla.

d) Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información: Toda documentación que pueda ser remitida en forma impresa, será enviada en sobre cerrado con una minuta identificada sólo con el número de expediente y las siglas del nombre de la persona afectada, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la misma y/o del victimario/a.

e) Representación gremial: El trabajador/a podrá realizar la denuncia a través de su representante gremial, ya sea un delegado/a o secretario/a de la Comisión Directiva de dicha entidad, siempre y cuando el trabajador/a le haya dado poder suficiente para su intervención en el trámite de la denuncia.

f) Falsa denuncia: quienes incurran en una falsa denuncia serán pasibles de las sanciones previstas en el artículo 11° de esta Ordenanza

ARTÍCULO 8°.- TRANSITORIO: Hasta la efectiva conformación del Centro de Prevención y Erradicación de Violencia Laboral, las denuncias serán dirigidas a la máxima autoridad de la Unidad Académica o Administrativa. En caso de que la persona denunciada sea Decano/a, la denuncia deberá dirigirse a quién sea Vicedecano/a. Lo mismo ocurre para el caso de Rector/a de la UNSL. Las denuncias de violencia en el ámbito del Instituto Politécnico Artístico Universitario - Mauricio López (IPAU), Escuela Normal Juan Pascual Pringles (ENJPP) y del Jardín Maternal Victoria Quevedo de Fredes (JM) que involucren a sus máximas autoridades, se dirigirán al Rector/a de la UNSL.

Corresponde Anexo I OCS N°:

64



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
RECTORADO

6

ARTÍCULO 9º.- GARANTÍAS:

a) Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de violencia laboral o que haya comparecido como testigo de las partes involucradas en los procedimientos internos, administrativos y/o eventualmente judiciales, podrá sufrir por ello perjuicio laboral alguno. Se presume que cualquier alteración en las condiciones de empleo que resultare perjudicial para la persona denunciante derivan de su denuncia o participación en cualquier procedimiento relacionado con violencia laboral, siempre y cuando dichas circunstancias tuvieren lugar hasta UN (1) año después a su denuncia o participación como testigo.

b) El funcionario/a autoridad, Docente, Nodocente, Técnico/a y/o terceros/as involucrados/as, que sean sindicados/as como presuntos autores/as de violencia laboral en las formas expresadas en la presente Ordenanza, se le garantiza el ejercicio del derecho a defensa; debiendo presentar dentro de los SIETE (7) días hábiles administrativos, prorrogables sólo por TRES (3) días hábiles en caso debidamente fundado, posteriores a su notificación y por escrito, el descargo que considere pertinente.

ARTÍCULO 10º.- Recepcionada la denuncia por el Centro de Prevención y Erradicación de Violencia Laboral deberá expedirse teniendo o no en cuenta el descargo del denunciado/a. El Centro deberá recomendar o no el inicio de una instrucción sumaria a la máxima autoridad de la Unidad Académica, así como las medidas a implementar para salvaguardar la integridad de la persona denunciante. La Autoridad máxima de la unidad, a partir del informe del Centro, deberá ordenar la inmediata Investigación Sumaria si correspondiera, debiendo garantizarse la confidencialidad de la denuncia y el derecho de defensa del denunciado. Cuando cualquier autoridad tomase conocimiento en forma fehaciente de las conductas sancionadas por la presente Ordenanza, y no tomara las medidas necesarias y suficientes tendientes a hacer cesar las mismas, la víctima podrá accionar en la medida que considere necesarias contra aquella por mal desempeño de sus funciones.

ARTÍCULO 11.- SANCIONES. Comprobada la veracidad de la denuncia y merituada la magnitud y gravedad del daño sufrido por quien fuera víctima de violencia laboral, las sanciones al agresor/a y/o funcionario/a según lo señalado en el Art. 32 del Convenio Colectivo Docente y el Art. 140 del Convenio Colectivo Nodocente podrán ser:

- 1) Apercibimiento con registración en el legajo.
- 2) Suspensión sin percepción de haberes entre CINCO (5) y DIEZ (10) días la primera vez que se comete la falta y entre DIEZ (10) y TREINTA (30) días la segunda vez.

Corresponde Anexo I OCS N°: **64**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
RECTORADO

7

Cuando correspondiere la aplicación de una nueva suspensión y de ello resultare la acumulación de CUARENTA (40) o más días de suspensión para el funcionario/a o empleado/a público, será aplicada la cesantía por razón de reincidencia.

3) Cesantía.

4) Exoneración.

Sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal y administrativa que la justicia ordinaria determine.-

Quien fuera sancionado/a por motivos de violencia laboral en cualquiera de sus tipos, según los establece el artículo 6º, quedará inhabilitado/a para presentarse u ocupar cargos electos en las elecciones convocadas por la UNSL, Unidad Académica, Departamento, AIC, en el periodo próximo a realizarse. En caso de ser ya funcionario/a electo/a deberá cesar en sus funciones.

Así mismo, quedarán inhabilitados para ocupar cargos de funcionarios/as designados/as por autoridades electas de todas las dependencias, anexos y las que se creen a futuro en la UNSL, incluyendo las que se encuentran en proceso de normalización, por igual término.

ARTÍCULO 12.- La Universidad Nacional de San Luis resguardará los derechos de la/s víctima/s de violencia laboral, brindando la opción de continuar en el mismo lugar de trabajo con idénticas tareas o caso contrario, proponer un traslado a otra repartición cuyas condiciones no podrán ser inferiores al cargo, tareas que actualmente realiza y demás condiciones contractuales que reviste en ese momento. Cuando medie la voluntad del trabajador/a afectado/a de continuar en el mismo lugar de trabajo, quien ocasionare los actos de violencia, sea una autoridad, funcionario/a, Docente, Nodocente y/o terceros/as, deberá cumplir sus actividades laborales en ámbitos y/o espacios diferentes a los de la víctima mientras se sustancie la instrucción de investigación sumaria, de acuerdo a las recomendaciones del Centro.

La Unidad Académica, ya sea a nivel rectoral, de facultades o demás dependencias y anexos de la Universidad Nacional de San Luis en el que se desempeñe la persona sindicada como ejecutor/a/e de conductas de violencia laboral, deberán garantizar el normal desarrollo laboral y/o académico, evitando la exposición de la/s víctima/s a situaciones que puedan ocasionar nuevamente condiciones de riesgo y vulnerabilidad, atento a perjuicios ocasionados de manera directa o indirecta hacia otros/as o a terceros/as.

ARTÍCULO 13.- DISPONER la implementación de políticas internas en el ámbito de la Universidad Nacional de San Luis, políticas públicas comunicacionales y educativas, que resulten necesarias y suficientes a fin de prevenir, desalentar, evitar, investigar y erradicar

Corresponde Anexo I OCS N°:

64

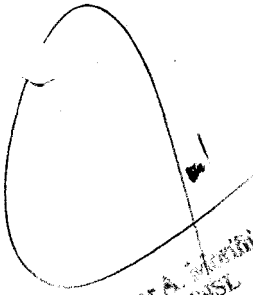


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
RECTORADO

8

tales conductas, de acuerdo a los considerandos de la presente disposición.

ARTÍCULO 14.- GARANTIZAR asistencia y/o contención psiquiátrica, psicológica y otros, de manera gratuita e inmediata, incluyendo gastos de medicamentos, con el objeto de salvaguardar el derecho a la salud psicofísica, económica y social de la persona afectada, de acuerdo a informe y recomendaciones del Centro. Así mismo, y en virtud de la gravedad de las consecuencias que provoca este tipo de problemáticas ocurridas en el ámbito laboral, el/la agente podrá hacer uso de licencia por violencia por el tiempo que los y los profesionales intervinientes consideren necesario, sin perjuicio de la afectación de su retribución salarial.



CEN Victor A. Martínez
Rector - UNSL



Dr. Raúl Andrés Gil
Sec. General
UNSL

Corresponde Anexo I OCS N°: **64**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
RECTORADO

1

ANEXO II

CAPÍTULO I: FUNCIONES del Centro de Prevención y Erradicación de Violencia Laboral de la Universidad Nacional de San Luis

ARTÍCULO 1º.- Informar, orientar, asesorar y prestar servicio y asistencia técnica profesional en forma gratuita, a todas aquellas personas que hayan sido víctimas, testigos o denunciantes de violencia laboral que así lo soliciten.

ARTÍCULO 2º.- Recepcionar con carácter confidencial las denuncias, evaluar las mismas y establecer a través de un informe a la Autoridad correspondiente, las recomendaciones de intervención.

ARTÍCULO 3º.- Garantizar el cumplimiento de la presente Ordenanza en cada uno de sus articulados, especialmente los referidos a la confidencialidad, el tratamiento de la información y evitar la revictimización.

ARTÍCULO 4º.- Realizar un seguimiento de las denuncias realizadas a nivel administrativo, velando por el cumplimiento de los plazos establecidos en la presente reglamentación.

ARTÍCULO 5º.- Trabajar articuladamente con Unidades Académicas, Áreas, Departamentos, Servicios (ETI, Higiene y Seguridad, Inspección Médica) y Programas de los distintos sectores y ámbitos de la Universidad Nacional de San Luis, y todo otro espacio que se cree en el futuro, con el objeto de implementar un plan de prevención de todas las formas de violencia laboral, considerando la naturaleza psicosocial del mismo.

ARTÍCULO 6º.- Promover convenios con organizaciones, programas, proyectos y/o cualquier otro organismo público, privado o de la sociedad civil especializada en la temática, con el fin de promover espacios de intercambio y estrategias de prevención para eliminar cualquier forma de violencia laboral.

ARTÍCULO 7º.- Registrar y sistematizar la información derivada de la aplicación del ANEXO I de la presente Ordenanza en cuanto a las distintas formas de violencia laboral producidas en todo ámbito de la Universidad Nacional de San Luis y generar un sistema de indicadores que permitan el desarrollo de políticas institucionales pertinentes, que tiendan a promover, prevenir, educar, sancionar y erradicar este tipo de violencia.

Corresponde Anexo II OCS N°: 64



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
RECTORADO

2

CAPÍTULO II: PRINCIPIOS del Centro de Prevención y Erradicación de Violencia Laboral

ARTÍCULO 8°.- Respeto por los derechos, garantías y dignidad de los involucrados/as.

ARTÍCULO 9°.- Trato digno y humanitario: Para ello deberá considerarse el estado emocional de la persona, el respeto a su intimidad, sus tiempos, silencios, habilitando la palabra, escuchando atenta y asertivamente, informando de manera clara y sencilla, con un lenguaje acorde al contexto sociocultural, brindando confianza, seguridad y contención.

ARTÍCULO 10.- Trabajar en un marco de confidencialidad y discreción respecto de los hechos denunciados, estado emocional de las personas involucradas, y de los informes técnicos producidos; así como también resguardar la identidad de las partes.

ARTÍCULO 11.- Gestionar con celeridad, sencillez, eficacia y gratuidad el procedimiento con la mayor premura posible, de acuerdo a las especiales circunstancias del caso, dando aviso inmediato a las autoridades correspondientes de situaciones donde peligre la integridad física y/o psicológica de alguna de las personas involucradas en el procedimiento.

ARTÍCULO 12.- Sustener la imparcialidad del equipo técnico profesional en la realización de los informes y dictámenes.

ARTÍCULO 13.- Garantizar la legalidad en el desarrollo del procedimiento administrativo.

CAPÍTULO III: ESTRUCTURA del Centro de Prevención y Erradicación de Violencia Laboral

ARTÍCULO 14°.- El Centro estará integrado por:

1) UN (1) Coordinador/a:

- a) Perfil: Deberá poseer competencias de gestión y coordinación de equipos de trabajo, facilitando la tarea de quienes formen parte de este Centro, con capacidad para organizar y planificar, es decir, ordenar y establecer un plan de trabajo que dé respuesta a los requerimientos de los destinatarios/as de la presente normativa, con capacidad de comunicarse adecuadamente ante sus interlocutores, haciéndose entender

Corresponde Anexo II OCS N°: **64**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
RECTORADO

3

y adecuándose al medio en el cual se desenvuelve. Así mismo, deberá ser capaz de establecer buenas relaciones interpersonales, tanto con las autoridades universitarias, el Equipo Técnico Profesional, las y los trabajadores que consultan o requieren asesoramiento y asistencia, valorando los derechos humanos y laborales y el respeto por las normas éticas que regulan el ejercicio profesional.

Deberá acreditar capacidad y experiencia en temas específicos sobre salud laboral y violencia laboral; conocimientos sobre Tratados Internacionales, y específicamente el Convenio 190 OIT; leyes nacionales entre ellas la Ley N° 23.592 sobre Actos Discriminatorios, N° 26.485 de Protección Integral a la Mujer y N° 26.743 de Identidad de Género; Convenios Colectivos de Trabajadores/as de Universidades Nacionales, normativas internas sobre procedimientos administrativos y Ord. CS N° 33 sobre el Protocolo de Violencia de Género, Identidad de Género y Discriminación.

b) Funciones:

- Recepcionar en primera instancia las denuncias y/o consultas referidas a situaciones de violencias y dar curso a la aplicación del protocolo.
- Coordinar y asignar las tareas del equipo técnico profesional.
- Velar por el cumplimiento de los pasos administrativos establecidos en la presente ordenanza.
- Garantizar la confidencialidad y protección de la información por parte del equipo técnico profesional y toda persona vinculada a este Centro que participe en los procedimientos relacionados con hechos de violencia laboral.
- Organizar y articular actividades tendientes a la prevención, erradicación y/o intervención en hechos de violencia laboral, a través de la capacitación y difusión, con el objeto de sensibilizar y concientizar sobre las causas y consecuencias de esta problemática.

2) Un (1) Equipo Técnico Profesional integrado al menos por DOS (2) profesionales de sus Áreas Legal y Técnica y de Psicología:

- a) Perfil: En todos los casos el perfil de las y los integrantes del Equipo Técnico Profesional deberá acreditar capacidad y experiencia en temas específicos sobre salud laboral y violencia laboral; conocimientos sobre Tratados Internacionales, y específicamente el Convenio 190 OIT; leyes nacionales entre ellas la Ley N° 23.592 sobre Actos Discriminatorios, N° 26.485 de Protección Integral a la Mujer y N° 26.743 de Identidad de Género; Convenios Colectivos de Trabajadores/as de

Corresponde Anexo II OCS N°: **64**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
RECTORADO

4

Universidades Nacionales; normativas internas sobre procedimientos administrativos y Ord. CS N° 33 sobre el Protocolo de Violencia de Género, Identidad de Género y Discriminación. De igual modo, deberá demostrar capacidad de análisis, autonomía y de trabajo en equipo, capacidad empática, buen manejo de las relaciones interpersonales, valoración por los derechos humanos y laborales y respeto por las normas éticas que regulan el ejercicio profesional.

b) Funciones:

i) Área legal y técnica deberá:

- Observar fielmente el Estatuto Universitario, Convenios Colectivos de Trabajadores/as de Universidades Nacionales y la presente normativa, comportándose con lealtad, probidad y buena fe en su desempeño profesional, actuando con dignidad, respeto y compromiso.
- Brindar asesoramiento a quien lo solicite dentro de la Comunidad Universitaria, de acuerdo con las circunstancias del caso en relación a los procedimientos legales que correspondan y a los organismos en los que deberán realizarse.
- Presenciar las entrevistas, salvo aquellas que, por las circunstancias del caso, se realicen de manera privada entre los involucrados y el área de psicología o el Coordinador/a.
- Asegurar el correcto desarrollo del proceso administrativo, controlando que el mismo sea llevado a cabo conforme a derecho.
- Asegurar el cumplimiento efectivo de las garantías previstas en la presente normativa.
- Realizar las diligencias que fueren necesarias a efectos de resguardar la salud del trabajador/a, emitiendo las sugerencias y/o recomendaciones que correspondieren.
- Emitir opinión sobre la pertinencia de las pruebas incorporadas u ofrecidas por las partes.
- Participar en la realización del dictamen emitido por el Centro en articulación con las áreas de psicología u otras designadas en el Equipo Técnico Profesional.
- Observar los plazos para las notificaciones y descargos, cuidando y atendiendo las formalidades del procedimiento.

Corresponde Anexo II OCS N°: 64

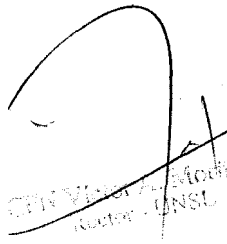


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
RECTORADO

5

ii) Área de Psicología deberá

- Desempeñarse de manera respetuosa contemplando los derechos y dignidad de las personas, con competencia, compromiso profesional y científico, garantizando el secreto profesional, y observando las normas éticas y morales del ejercicio profesional.
- Presenciar las entrevistas en las que sean requeridos y elaborar los correspondientes registros.
- Confeccionar Informes respecto de los hechos de violencia laboral denunciados y/o comunicados.
- Elaborar Informes Psicológicos Integrales, previo a la realización del dictamen y/o resolución alternativa del conflicto, que involucre al o la denunciante, denunciado/a, testigos/as, y terceros/as involucrados/as.
- Convocar a las entrevistas que consideren necesarias a las o los trabajadores, testigos/as, y/o terceros/as involucrados/as, con la finalidad de lograr un conocimiento real y acabado sobre los hechos denunciados.
- Realizar el dictamen en coordinación con el área legal u otro/a profesional interviniente.


CPIN Víctor A. Rodríguez
Rector - UNSL

CAPÍTULO IV: PROCEDIMIENTO (CIRCUITO)

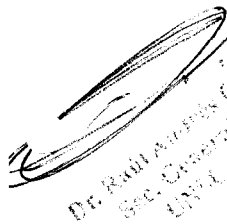
ARTÍCULO 15.- Autoridad de Aplicación

La aplicación de este protocolo es responsabilidad de la Universidad Nacional de San Luis a través de su Centro de Prevención y Erradicación de Violencia Laboral (CePEV). El Centro trabajará en articulación con la Secretaría General de la Universidad para atender de manera integral las problemáticas de violencia laboral en todas sus formas.

Quien ejerza la coordinación del Centro será designado/a por el Rector/a de la Universidad, con aval del Consejo Superior.

La designación de las y los profesionales de las áreas Legal y Técnica y de Psicología del Equipo Técnico Profesional, estarán a cargo del Consejo Superior quien reglamentará la modalidad de selección de las o los candidatos, para lo cual designará una Comisión Evaluadora integrada por el Coordinador/a del Centro y DOS (2) especialistas; atendiendo a cubrir las áreas técnicas del Centro: UN (1) psicólogo/a y UN (1) abogado/a. El Consejo Superior designará los y las integrantes del Equipo Técnico Profesional basado en el orden de mérito elaborado por la Comisión Evaluadora a partir de: el análisis de los perfiles de las y los candidatos, los antecedentes con motivo de la convocatoria y una entrevista correspondiente.

Corresponde Anexo II OCS N°: **64**


Dr. Raúl Andrés Gil
Sec. General
UNSL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
RECTORADO

6

La duración en sus funciones del Equipo Técnico y del Coordinador/a será de TRES (3) años y su tarea será remunerada. El Consejo Superior solicitará informes periódicos al Coordinador/a del Centro y en base a ellos, podrá renovar la designación de los y las integrantes del Equipo Técnico, así como avalar la redesignación del Coordinador/a por parte del Rector/a. En el caso de informes no satisfactorios podrá retirar el aval a la designación del Coordinador/a.

ARTÍCULO 16.- Intervención

La intervención podrá tener distintas modalidades dependiendo de la necesidad de las personas que lo requieran y la gravedad de las circunstancias y/o los hechos denunciados.

a) Recepción de consultas y asesoramiento: se da cuando un trabajador/a se considera damnificado/a o vulnerado/a y requiere expresar hechos de violencia laboral y solicita asistencia profesional al Centro, quien le brindará asesoramiento y las herramientas consideradas pertinentes para ayudarla/lo a esclarecer la/as situación/es consultada/s y tomar la decisión más adecuada al respecto. Las consultas o exposiciones podrán ser realizadas en forma personal, telefónica o por correo electrónico. En todos los casos, se deberá dejar registro con los datos personales (Nombre completo, DNI, número de contacto, correo electrónico), área, departamento, facultad donde ocurrieron los hechos y breve relato de los mismos. En función de las características del caso, y considerando la voluntad del o de la consultante, se iniciará o no la denuncia y el procedimiento administrativo.

En caso de no mediar voluntad de la o el consultante o la no pertinencia de la situación planteada, el trámite deberá archivarse bajo los resguardos necesarios para garantizar la confidencialidad.

b) Denuncia: se da cuando un trabajador/a o un tercero/a en conocimiento de los hechos, asiste al Centro de Prevención y Erradicación de Violencia Laboral a realizar una denuncia por violencia laboral -en cualquiera de sus formas- expresando de manera fehaciente su intencionalidad. Será asistido/a por el Centro, quien tomará conocimiento del caso e intervendrá con el fin de elaborar un informe constatando desde el punto de vista profesional, la veracidad, naturaleza, características y tipo de violencia y otros datos considerados de relevancia, en la que se incluirán las recomendaciones, abordaje y seguimiento del mismo.

El o la denunciante deberá relatar por escrito los hechos de violencia laboral sustanciados. Será acompañado/a por el Centro en la realización de la denuncia administrativa, completando el formulario correspondiente, verificando que se consigne la siguiente información: relato claro y pormenorizado de los hechos, indicando circunstancias de modo, tiempo y lugar, antecedentes inmediatos a la situación de violencia, instrumentos o medios utilizados para la misma y el resultado.

Corresponde Anexo II OCS N°: 64



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
RECTORADO

7

Deberá indicar si ocurrieron agresiones y maltratos anteriores y si fueron denunciados o no. También se deberá precisar si hubo testigos presenciales o de referencia.

El relato deberá adjuntarse a una nota dirigida al Coordinador/a del Centro de Prevención y Erradicación de Violencia Laboral, solicitando el inicio del proceso administrativo.

En el caso que el Coordinador/a se encuentre ausente por distintas circunstancias (enfermedad, licencia, viaje u otros motivos), será suficiente para iniciar el trámite administrativo las firmas e informes del ETP.

c) Asesoramiento: Está destinado a cualquier trabajador/a, autoridad, funcionario/a, Nodocente y otros integrantes de la comunidad universitaria, que requieran información o una recomendación sobre el asunto que desea indagar, vinculados a temas de Violencia Laboral. Para ello podrá recurrir al Coordinador/a del Centro según considere pertinente.

ARTÍCULO 17.- Trámite

Una vez recibida la denuncia por escrito, el Coordinador/a del Centro la elevará a la Autoridad correspondiente, junto con el correspondiente informe en no más de DIEZ (10) días de recibida la misma, para que la misma se expida sobre los hechos expresados, implemente medidas de protección y/o prevención, si fuera necesario y resuelva no más allá de los plazos establecidos en la presente Ordenanza- e inicie la investigación correspondiente.

Después de haber asentado la denuncia, la autoridad receptora de la misma, notificará fehacientemente a la persona imputada de la comisión de alguno de los hechos definidos como violencia laboral en un plazo no mayor a SETENTA Y DOS (72) horas. Además de notificar al acusado/a, se le garantizará al mismo que ejerza su defensa, presentando un descargo el cual deberá ingresarse por nota a la autoridad en sobre cerrado, cuidando la confidencialidad de la información contenida en el mismo, y aportando pruebas, evidencias y/o testigos que hagan a su defensa. El plazo para la presentación del descargo es el establecido en el art 9, inc b. del Anexo I, desde el momento de su notificación. La autoridad deberá girar el descargo para conocimiento y consideración del Centro, el cual deberá confeccionar un informe completo, que aporte todos los elementos de juicio valederos para conocimiento de la autoridad con sugerencias y recomendaciones que consideren pertinentes en un plazo no mayor a TREINTA (30) días.

ARTÍCULO 18.- Las licencias médicas que eventualmente se otorguen a las personas denunciadas no implicarán la suspensión de los plazos.

ARTÍCULO 19.- Toda documentación que deba ser remitida en forma impresa, será enviada

Corresponde Anexo II OCS N°: **64**




UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN LUIS
RECTORADO

8

en sobre cerrado, según se detalla en el Art 7° del Anexo I de la presente Ordenanza, con una minuta identificada solo con el número de expediente, la unidad académica donde hayan sucedido los hechos y el tipo de situación que motiva el trámite, resguardando así la confidencialidad e identidad de la persona afectada.

ARTÍCULO 20.- A la persona afectada por violencia laboral, se le deberá generar espacios de protección que serán sostenidos mientras dure el proceso de investigación de la denuncia o continúe existiendo la situación de violencia. Las medidas protectoras serán modificadas, aumentadas o disminuidas, conforme evolucione el caso y evalúe el Centro y son responsabilidad de la Autoridad competente según los Art. 10° y 8° TRANSITORIO del ANEXO I de la presente normativa.


Victor A. ...
Rector - UNSL


Dr. Pablo Andrés ...
Rector General
UNSL

Corresponde Anexo II OCS N°: **64**