



Buenos Aires, — **5 JUN 2018**

VISTO:

La propuesta presentada mediante CUDAP: EXP-UBA: 0090423/2017 y,

CONSIDERANDO:

Que mediante CUDAP: EXP-UBA:0090423/2017, la Comisión Interna de la Facultad de Ingeniería -en adelante APUBA- presentó un proyecto para la actuación de esta Casa de Altos Estudios en la tramitación de denuncias sobre hechos de violencia laboral, ello en concordancia con la problemática actual de violencia generada en el ámbito de las relaciones laborales, lo cual constituye una violación de los derechos humanos y atenta contra la dignidad de las/os Trabajadoras/es.

Que APUBA solicitó oportunamente la adopción de medidas conducentes al tratamiento efectivo de la misma, proponiendo un Protocolo de actuación, según el cual las partes pueden someterse en primera instancia a la autoridad administrativa de esta Facultad buscando la erradicación definitiva de la violencia laboral y que estas medidas encuentran en consonancia con las normas emanadas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y la Universidad de Buenos Aires, comprometidos por el trabajo digno sin violencia laboral.

Que la autoridad, habiendo analizado la propuesta, requirió del presentante se desarrollen conceptos para su clarificación como asimismo se proponga un orden del procedimiento propuesto en instancias distintas de actuación.

Que la autoridad, en su análisis, amplió el Proyecto incorporando al sector Docente en análogas condiciones que al personal No Docente en cuanto al tratamiento de los casos de Violencia Laboral tanto para los casos consumados como para la prevención de los mismos.

Que asimismo y habida cuenta de la propuesta presentada por APUBA se consideró pertinente la implementación de un Protocolo que permita normar la actuación de órganos con idénticas funciones y misiones -pero distinta integración- según se trate de situaciones que involucren Docentes o No Docentes de esta Facultad.



Que del análisis de los actuados surge la necesidad de conformar un área en la gestión especializada en la prevención, acompañamiento, concientización y registro de la temática en cuestión.

En uso de atribuciones conferidas por el Estatuto Universitario;

POR ELLO:

EL DECANO DE LA FACULTAD DE INGENIERIA

Ad-Referéndum del Consejo Directivo

RESUELVE:

Artículo N° 1: Aprobar el Protocolo para la Tramitación de Denuncias o Exposiciones sobre hechos de Violencia Laboral que como Anexo I forma parte de la presente.


Artículo N° 2: Crear en el ámbito de la Dirección General de Servicios y Desarrollo Humano de la Secretaría Administrativa el Gabinete Interdisciplinario de Asesoramiento y Registro para la mejora del Clima Laboral a fin de adoptar distintas acciones de prevención, asesoramiento, concientización, contención, sensibilización y acompañamiento de acuerdo a las Misiones y Funciones descriptas en el Anexo II que forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo N° 3: Crear la Comisión de Intervención en Denuncias de Violencia Laboral de acuerdo a las misiones y funciones descriptas en el Anexo III que forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo N° 4: Dejar establecido que las Misiones y Funciones de la Comisión de Intervención en Denuncias de Violencia Laboral descriptas en el Anexo III forman parte a partir de la presente de las Misiones y Funciones de quienes la componen.

Artículo N° 5: Regístrese. Comuníquese a todas las Secretarías y dependencias, al Consejo Directivo, a la Comisión General Interna APUBA y a la representación gremial Docente. Cumplido, archívese.

RESOLUCIÓN N° 1519/18


Ing. SILVIA SAURRALDE
Secretaría Administrativa
Facultad de Ingeniería - U.B.A.


Dr. ALEJANDRO MANUEL MARTÍNEZ
DECANO
FACULTAD DE INGENIERÍA - UBA



ANEXO I

.-PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES PARA LA TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS SOBRE HECHOS DE VIOLENCIA LABORAL.

.- DEFINICIONES:

.- Partes: Serán partes en los términos del presente Protocolo: la/el Denunciante, la representación gremial docente y APUBA.

.- Gabinete Interdisciplinario de Asesoramiento, Promoción y Registro para la mejora del clima laboral: El Gabinete estará conformado por profesionales de la abogacía y la psicología y dependerá de la Dirección General de Servicios y Desarrollo Humano.

.- Comisión de Intervención en Denuncias de Violencia Laboral: La Comisión se compondrá por los responsables de la Dirección de Asuntos Jurídicos, la Dirección de Recursos Humanos y el Gabinete de Asesoramiento, Promoción y Registro para la mejora del clima laboral.

.- ARTÍCULO PRIMERO: Según lo establece la Resolución N° 05/07 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el concepto de violencia laboral comprende toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un/a Trabajador/a, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico y moral en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores. Puede presentarse tanto en sentido vertical -ascendente o descendente- como entre pares. Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan y configura una violación a los derechos humanos y laborales. En ese contexto, atendiendo que esta Universidad cuenta con un Protocolo de Acción contra la Violencia de Género a cargo del Área de Coordinación para la Inclusión, Diversidad y Género los casos oportunamente recibidos serán evaluados y de ser considerados de esa índole por la Comisión de Intervención en Denuncias de Violencia Laboral, deberán ser derivados para su respectivo tratamiento a dicha Área.



.- **ARTÍCULO SEGUNDO:** El Decano de la Facultad de Ingeniería, conforme la propuesta presentada por APUBA y considerando que los ámbitos laborales no son lugares exentos de expresiones de violencia, resuelve bajo la presente Resolución crear el Gabinete Interdisciplinario de Asesoramiento y Registro para la mejora del Clima Laboral a fin de adoptar distintas acciones de prevención, asesoramiento, concientización, contención, sensibilización y acompañamiento y crear en ese ámbito la Comisión de Intervención en Denuncias de Violencia Laboral para evitar toda forma de violencia laboral, cuyas misiones y funciones resultan establecidas en el Anexo II que forma parte integrante de la presente.

Se deja constancia que la integración de ambos órganos será establecida mediante acto administrativo oportunamente y sus integrantes serán profesionales de planta permanente de esta Facultad.

.-**ARTÍCULO TERCERO:** La autoridad de aplicación del presente Protocolo será el Decano de la Facultad de Ingeniería y su alzada el Honorable Consejo Directivo de la Casa. La autoridad actuará a solicitud de parte y/o de oficio en caso que lo estime necesario y/ o por cualquier indicación o manda legal.

El presente Protocolo será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales incluyendo a Trabajadoras/es Docentes y Trabajadoras/es No Docentes, variando la composición de los órganos intermedios intervinientes según se trate de unos o de otros.

.- **ARTÍCULO CUARTO:** Las reglas que se establecen en este Protocolo propenden a facilitar y lograr satisfacer las necesidades de asesoramiento, prevención, concientización y contención en las situaciones de violencia laboral, y procuran por todos los medios legítimos, el cese de aquellos actos que trasuntan violencia laboral. No obstante, de ser procedente la aplicación de sanciones, ello deberá derivar como resultado de la Investigación contemplada por el Decreto 467/99, competencia exclusiva del área de sumarios de la Facultad, y por expresa resolución del Señor Decano.

.- **ARTÍCULO QUINTO:** A los efectos de la aplicación del presente Protocolo, se establecen dos tipos de actuación:

a) *-Exposiciones:* Las exposiciones consistirán en consultas, manifestaciones o pedidos de asesoramiento desde el ámbito legal y/o psicológico, que deberá presentar un exponente –No



Docente o Docente- ante el Gabinete Interdisciplinario de Asesoramiento y Registro para la mejora del Clima Laboral, que corresponda. La exposición podrá realizarse mediante correo electrónico, telefónicamente o personalmente. Los Trabajadores que formen parte del Gabinete deberán garantizar confidencialidad y profesionalismo al exponente /consultante.

El Gabinete Interdisciplinario de Asesoramiento y Registro para la mejora del Clima Laboral -una vez recibida la exposición- tendrá la facultad para evaluar su respuesta mediante idéntica vía en que fue recibida la misma o bien podrá establecer fecha y horario a los efectos de recibir al exponente , cita que no resultará obligatoria para éste último.

Una vez plasmada la entrevista -si esta fuera necesaria y aceptada por el exponente- el Gabinete elaborará un informe para ser elevado al Decano de la Facultad detallando las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados y procederá a registrar lo sucedido en los libros internos destinados a ese fin. En éste instancia y de existir Informe de Riesgo positivo respecto a conductas de hostigamiento y/o violencia laboral, el Gabinete deberá informar al exponente la existencia de las vías disponibles a los efectos de encontrar la solución al problema planteado. En el sentido apuntado dentro de las vías disponibles deberán contemplarse:

1.- La concreción de una o varias reuniones de conciliación entre las partes involucradas, en presencia de los órganos integrados según se trate a fin de establecer las circunstancias expuestas y buscar la solución a la problemática planteada.

2.- La conversión de lo actuado en denuncia formal ante el Decano de la Facultad, quien evaluará la procedencia en el inicio de una investigación sumaria, para ello la exposición deberá reunir los recaudos previstos en el inciso que sigue, debiendo adjuntarse la documentación allí establecida.

b) Denuncia Formal Administrativa: Este tipo de actuación requerirá la presentación escrita y suscripta por el denunciante a través de la ventanilla única de admisión de la Dirección de Mesa de Entradas de esta Facultad. Asimismo podrá el denunciante presentar la denuncia formal a través de APUBA o la representación gremial Docente, quien en su carácter de legítima representación colectiva podrá acompañar la misma.

La representación gremial docente o APUBA podrá asimismo presentar la denuncia formal como representación legítima del denunciante.

La Dirección de Mesa de Entradas otorgará al trámite carácter de Urgente y Confidencial.



.- ARTÍCULO SEXTO: DENUNCIA FORMAL. La denuncia Formal Administrativa deberá cumplir las previsiones establecidas por la Ley 19549 de Procedimientos Administrativos y deberá ser considerada documentación reservada según lo establecido en el Art. 11 del Decreto 1759/72, debiendo ser presentada en Dirección de Mesa de Entrada –por el Denunciante, por el Denunciante con el acompañamiento de APUBA o la representación gremial docente, por ésta última o por APUBA- en sobre cerrado incluyendo la siguiente documentación:

- a) Nombre y apellido completo, tipo y número de documento, Legajo, domicilio del denunciante. Dependencia en donde cumple funciones.
- b) Nombre completo del denunciada/o, cargo, nivel o función que ostenta en la relación laboral.
- c) Relato preciso y circunstanciado de la situación que se denuncia, mencionando los presuntos autores y/o favorecedores y/o partícipes del ejercicio de violencia laboral. En caso de existir, acompañar elementos que puedan sostener lo manifestado.
- d) Acompañar los elementos de convicción y/o indiciarlos, como el ofrecimiento de testimonios que pudieran generar convicción respecto a la existencia de la violencia generada.
- e) En caso de haberse tramitado como previa exposición deberá asimismo acompañarse el Informe de Riesgo elaborado por el Gabinete Interdisciplinario de Asesoramiento y Registro para la mejora del Clima Laboral.
- f)-Firma del/la denunciante, del/la denunciante y APUBA o la representación gremial docente, de APUBA o de representación gremial docente.

.- ARTÍCULO SÉPTIMO: Recibida la denuncia, se dará traslado a la Dirección de Asuntos Jurídicos de la Facultad a los efectos de efectuar la evaluación técnico-legal y de resultar incumplidos requisitos formales, se correrá vista al denunciante a los fines que cumplimente con los mismos en el plazo de diez (10) días hábiles.

.- ARTICULO OCTAVO: Una vez iniciada la Denuncia Formal Administrativa se dará intervención a la Comisión de Intervención en Denuncias de Violencia Laboral conformada asimismo por la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Asuntos Jurídicos y el Gabinete Interdisciplinario



de Asesoramiento y Registro para la mejora del Clima Laboral, cuyas misiones y funciones se encuentran establecidas en el Anexo II que forma parte integrante de la presente.

.- ARTÍCULO NOVENO: La Comisión de Intervención en Denuncias de Violencia Laboral realizará un análisis técnico y jurídico respecto a la tipicidad de los hechos denunciados como Violencia Laboral, estableciendo en ese caso el derecho aplicable mediante la elaboración de un Informe circunstanciado con los elementos mencionados, en el plazo de los cinco días hábiles de recibidas las actuaciones.

.- ARTICULO DECIMO: Producido el Informe al que se refiere el artículo anterior se elevarán los actuados al Decano de la Facultad, quien en el término de 5 días hábiles emitirá resolución respecto de la admisibilidad en el tratamiento recomendado con relación a lo denunciado.

a.- En aquellos casos en que el Informe de la Comisión determine la improcedencia de la denuncia presentada en virtud de no configurar los hechos y actos descriptos una situación de violencia laboral, el Decano podrá ordenar el archivo de los actuados sin más trámite previa notificación al/la denunciante. No obstante en el caso de existencia de recurso de reconsideración con jerárquico en subsidio por parte del denunciante, las actuaciones deberán seguir la vía legal pertinente resultando en este caso el Honorable Consejo Directivo, superior jerárquico que deberá resolver en última instancia.

Asimismo podrá disponerse la devolución de los actuados para la intervención del Gabinete Interdisciplinario de Asesoramiento, promoción y registro para la mejora del Clima Laboral para su intervención.

b.- En aquellos casos en que el Informe de la Comisión determine la procedencia de la denuncia presentada en virtud de configurar los hechos y actos descriptos una situación de violencia laboral, el Decano tendrá la facultad para ordenar el inicio de una Investigación Sumaria, que tramitará en los términos del Decreto 467/99.

c.- En caso que lo denunciado pudiera constituir un ilícito de los previstos en el Código Penal Argentino, se dispondrá sin más trámite a poner en conocimiento la autoridad judicial competente, notificando al denunciante.

La procedencia o improcedencia de la denuncia presentada deberá ser dictaminada



con el acuerdo de las tres partes que conforman la Comisión de Intervención en Denuncias de Violencia Laboral.

.- ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: RATIFICACIÓN O RECTIFICACIÓN DE LA DENUNCIA. De ser admitida la denuncia mediante Resolución de la autoridad competente, se procederá de la siguiente forma para la ratificación o no de la misma:

A) Si la denuncia hubiere sido directamente presentada por el/la damnificado/a, se fijará día y hora de audiencia ante, la Dirección General de Servicios y Desarrollo Humanos y el/la denunciante. A partir de fijarse la fecha de la misma, dispondrá de tres (3) días para proponer se cite a su representación gremial docente o a APUBA.

B) Para el caso en que la denuncia fuese presentada por APUBA o bien por la representación gremial docente, se le notificará para que en el plazo de cinco (5) días hábiles corridos comparezca junto al denunciante a los efectos de ratificar o rectificar la denuncia realizada y la prueba ofrecida, procediéndose seguidamente tal como lo indica el punto A).

.- ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO: CARÁCTER CONFIDENCIAL DE LAS AUDIENCIAS. En atención a las cuestiones que se ventilan la/s audiencia /s serán de carácter privado y confidencial para las partes y agentes que intervienen.

.- ARTÍCULO DECIMO TERCERO: ETAPA CONCILIATORIA. En el seno de la audiencia, para el caso en que el/la denunciante ratificara la denuncia efectuada y las pruebas aportadas, se dará inicio al Procedimiento Conciliatorio. Si la denuncia presentada y las pruebas aportadas, fueran ratificadas en la audiencia y la parte denunciante rechazare el procedimiento conciliatorio ante la Dirección General de Servicios y Desarrollo Humano; se labrará un acta dejando constancia de todo lo actuado y se dará, inmediato traslado al Decano de la Facultad para el dictado, en el caso de corresponder, del acto administrativo a los efectos de establecer el objeto y el carácter de la investigación en los términos del Decreto 467/99.

En caso que ambas partes accedieran al proceso de conciliación ante la Dirección General de Servicios y Desarrollo Humano, serán citadas para la audiencia de conciliación -que podrá ampliarse hasta resultar tres consecutivas-. En el caso y en cumplimiento de la garantía constitucional



establecida por el artículo 18 de Nuestra Carta Magna será citada/o la/el denunciada/o al que se le informará en el ámbito confidencial de la misma sobre los hechos que se le atribuyen.

El procedimiento conciliatorio será llevado a cabo ante la Dirección General de Servicios y Desarrollo Humano con el asesoramiento del Gabinete Interdisciplinario de Asesoramiento y Registro para la mejora del Clima Laboral con presencia de las partes -denunciante- denunciado- APUBA o representación gremial docente- y consistirá en la descripción de los hechos al denunciado para -si así lo considerase, pertinente- se expida respecto de la cuestión.

De existir acuerdo en la existencia de los hechos por ambas partes podrán proponerse las medidas, hechos y actos tendientes a la interrupción inmediata de los mismos comprometiéndose por escrito para ello. De existir acuerdo de las partes a los fines de hacer cesar la situación de violencia laboral denunciada, se dejará constancia en acta labrada por la Dirección General de Servicios y Desarrollo Humano. Se notificará fehacientemente a las partes -denunciante, denunciado y APUBA o representación gremial docente- y se dispondrá la verificación posterior del cumplimiento de lo acordado, a pedido de parte y/o APUBA o la representación gremial docente.

Si en el marco de la/s audiencia/s no existiese acuerdo entre las partes, la Dirección General de Servicios y Desarrollo Humano deberá disponer la elevación de las actuaciones al Señor Decano, labrando el acta respectiva con todas las constancias existentes, indicando en este caso el fracaso de la/s audiencia/ s para el cese de aquellas conductas que hubieren sido descriptas en la denuncia y que podrían configurar violencia laboral.

.- ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO: FRACASO DE LA ETAPA CONCILIATORIA. Para el caso en que no se lograra una conciliación entre las partes involucradas, se elevaran las actuaciones al Decano de la Facultad, quien en cumplimiento de lo establecido por el artículo 7 de la Ley 19549 remitirá las mismas a la Dirección de Asuntos Jurídicos. Posteriormente si así lo estableciese la normativa vigente, las actuaciones serán remitidas a la Oficina de Sumarios, con el acto administrativo que ordene la instrucción de Investigación o Sumario Administrativo designando a tal efecto el funcionario que la llevará adelante. Habiéndose ratificado la denuncia, la autoridad procederá según lo establecido por el Reglamento de Investigaciones y Sumarios aprobado mediante Decreto 467/99. El procedimiento establecido por los artículos décimo, décimo primero y décimo segundo no podrá exceder los diez días hábiles totales.



.- ARTICULO DÉCIMO QUINTO: Ordenada la investigación sumaria o el sumario administrativo por parte de la autoridad, paralelamente se dispondrá, la intervención del Gabinete Interdisciplinario de Asesoramiento y Registro para la mejora del Clima Laboral quien ofrecerá asistencia a requerimiento del/la denunciante.



ANEXO II

Gabinete Interdisciplinario de Asesoramiento y Registro para la mejora del Clima Laboral

Misiones

Brindar atención a consultas sobre violencia laboral, otorgando asesoramiento en aspectos tanto legales como psicológicos. Se recepcionarán denuncias en referencia a esta problemática ofreciendo acompañamiento desde un primer momento al damnificado. Asimismo, en busca de optimizar el clima organizacional, se desarrollarán acciones destinadas a la prevención, concientización y sensibilización de la Violencia Laboral creándose canales de comunicación y medios de difusión al alcance de toda la comunidad FIUBA.

Funciones

- ✓ Conformar un espacio institucional propio con recursos humanos capacitados para brindar atención, contención, asesoramiento y acompañamiento, desde aspectos legales como psicológicos.
- ✓ Generar ámbitos de confianza y seguridad donde el/la damnificado/a pueda exponer los hechos ocurridos garantizándole confidencialidad y privacidad, respetando la voluntad de la persona en relación a las acciones que decida realizar.
- ✓ Adoptar medidas de prevención que posibilite evitar futuros actos de violencia laboral, mediante la realización de actividades de sensibilización y concientización con las distintas áreas que tengan intervención o sean alcanzadas por esta temática.
- ✓ Hacer de público conocimiento el protocolo de actuación para la tramitación de denuncias sobre violencia laboral.
- ✓ Llevar a cabo un seguimiento cualitativo y cuantitativo de las denuncias de Violencia Laboral a fin de incluir medidas de prevención y perfección que influya en el desarrollo de un clima organizacional óptimo.
- ✓ Sugerir mejoras al Procedimientos Conciliatorio que forma parte del Protocolo de actuación, teniendo en cuenta las particularidades de cada caso y de esta manera alcanzar una resolución lo más favorable posible para las partes involucradas.
- ✓ Establecer de manera interdisciplinaria si la denuncia administrativa presentada corresponde o no a un hecho de violencia laboral.



- ✓ Fortalecer el derecho a una vida sin violencia, de forma conjunta con la representación del estamento de que se trate, sea esta la representación gremial docente o APUBA.
- ✓ Dar vista de lo actuado y requerir opinión en el caso que se crea conveniente a la representación gremial docente o APUBA en aquellas acciones que se relacionan con su competencia



ANEXO III

Comisión de Intervención en Denuncias de Violencia Laboral

Misiones

Intervenir de forma imparcial y objetiva cuando se presenta una Denuncia Formal Administrativa sobre Violencia Laboral según lo establecido en el Protocolo de Actuación de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Buenos Aires para la tramitación de Denuncia sobre Violencia Laboral.

Funciones

- ✓ Atender de manera conjunta con las partes que conforman la presente Comisión, la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Asuntos Jurídicos y el Gabinete Interdisciplinario de Asesoramiento y Registro para la mejora del Clima Laboral, cuando se lleve a cabo una Denuncia Formal Administrativa sobre Violencia Laboral y de acuerdo al Protocolo de Actuación de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Buenos Aires.