

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO
 SUB-DIRECCION DE MESA GENERAL DE ENTRADAS,
 NOTIFICACIONES Y ARCHIVO GENERAL.



Año: 2020

Fecha de Iniciación: 25/08/2020

CARDOS A. CORONEL
 JEFE DE DEPARTAMENTO
 MESA DE ENTRADAS
 Municipalidad de San Isidro

Matrícula	Número	Alcance	Cuerpo	Copia Cuerpo
0	6379	0	0	0

INICIADOR
 203 - SECRETARIA LEGAL Y TECNICA

DOMICILIO

MOTIVO

PROTOCOLO

UBICACION CATASTRAL





Expte Nº 5622/15.-

Agosto 5 de 2020.-

ACTA Nº 69:

En el día de la fecha, en la ciudad de San Isidro, sede del edificio de la comuna Municipal, se reúnen la "Comisión Negociadora Municipal", el Dr. Sebastian Weinschelbaum, el Lic. Federico Bereziuk, el Dr. Gabriel Mateo y la Lic. Beatriz Pellet, en representación del Departamento Ejecutivo Municipal, conjuntamente con los representantes del Sindicato de Trabajadores Municipales de San Isidro, Omar Arce, Adriana Baigorria y Gustavo Gomez, dando así cumplimiento al art. 47 y ss de la Ley 14656 promulgada el 9/12/2014:

Abierto el Acto, en primer lugar las partes ratifican todas las reuniones periódicas mantenidas entre el Secretario General del municipio y el Secretario General del Sindicato de Trabajadores Municipales de San Isidro, manifestando su plena conformidad con el trabajo conjunto desarrollado hasta el momento en el marco de la Pandemia.

Se establece un Bono no remunerativo por única vez de Pesos Doce mil (\$ 12.000.-), pagadero en cuatro cuotas mensuales de Pesos Tres mil (\$ 3.000) cada una, a abonarse antes de los días: 16 de septiembre, 16 de octubre, 16 de noviembre y 16 de diciembre del 2020 respectivamente. Las partes establecen que el mencionado Bono será abonado exclusivamente al personal municipal comprendido en la categoría 6 a la 14 inclusive.

Asimismo, producto del trabajo que vienen realizando ambas partes desde el año 2019, se ha confeccionado un Protocolo de Abordaje y Actuación ante situaciones de Violencia Laboral por razones de género en el Municipio de San Isidro, el cual se resuelve incorporar como Anexo al Convenio Colectivo de Trabajo vigente.

Se deja constancia que en la confección del referido protocolo, las partes han tenido a la vista y tomado conocimiento de los remitidos oportunamente por el Honorable Concejo Deliberante.

Las partes acuerdan volver a reunirse en la segunda quincena de octubre, continuando su trabajo a través de las reuniones periódicas mantenidas entre el Secretario General del Municipio y el Secretario General del Sindicato de Trabajadores Municipales de San Isidro.

La partes acuerdan suspender la celebración del día del municipal -14 de agosto de 2020- en razón de la Pandemia imperante, acordándose que la nueva fecha se establecerá en las próximas reuniones paritarias del presente año.

El Sindicato hace entrega en éste acto de un listado del personal mensualizado para el análisis y consideración por parte del Departamento Ejecutivo.

Sin más temas que tratar se da por finalizada la reunión, firmando cuatro ejemplares de un mismo tenor

Protocolo de Abordaje y Actuación ante situaciones de Violencia Laboral por razones de género en el Municipio de San Isidro



ARTÍCULO 1.- OBJETIVOS.

- a) Promover y proteger el derecho de trabajadoras mujeres y disidencias a vivir sin violencia.
- b) Fortalecer las labores que viene desarrollando el Municipio en materia de sensibilización y capacitación en los trabajadores y trabajadoras del Estado Municipal, con el objeto de motivar la adopción de conductas proactivas tendientes a garantizar la igualdad de género y la erradicación de todas las formas de violencia.
- c) Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar a las mismas de las acciones que pueden entablar contra agresores.
- d) Garantizar la protección de derechos laborales de trabajadoras mujeres y disidencias en el contexto laboral.
- e) Brindar una herramienta para la prevención, difusión, capacitación e intervención en situaciones de violencia de género en el ámbito laboral dentro del ámbito municipal.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

- a) Dimensión territorial. El protocolo se aplicará a las situaciones de violencia de género que ocurran en el ámbito laboral del Departamento Ejecutivo municipal, tanto en sus dependencias físicas como todo otro ámbito, en tanto dichas situaciones se relacionen con el desempeño o labores que la víctima desarrolle en el Municipio de San Isidro, sin perjuicio de los protocolos y procedimientos de idéntico tenor que pudiere sancionar el Honorable Concejo Deliberante para los trabajadores y trabajadoras de ese cuerpo.
- b) Dimensión personal: El protocolo tutela los derechos de las mujeres, lesbianas, transgénero, transexuales, travestis y disidencias, que se encuentren en relación de dependencia con el Municipio de San Isidro, cualquiera sea la modalidad de su contratación, cuando el/los agresor/es desempeñe o desempeñen funciones dentro del mismo Municipio, sin distinción de jerarquía, cargo, tipo de funciones o modalidad de vinculación con el Municipio.

En los supuestos previstos en el artículo 3º del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, deberán arbitrarse las pertinentes diligencias tendientes a poner en conocimiento de quien corresponda la situación a los fines de que se adopten las pertinentes medidas.

ARTÍCULO 3.- CONDUCTAS ALCANZADAS.

Serán alcanzadas por este Protocolo las conductas enumeradas a continuación, siendo este listado no taxativo:

- a) Toda conducta (acción u omisión) que, de manera directa o indirecta, desplegada en ocasión del trabajo por un funcionario/a empleado/a público municipal, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, y/o seguridad personal de otro/a funcionario/a o empleado/a público municipal, por motivos de género.
- b) Toda conducta tipificada en la Ley Nacional Nº 26.485 y modificatorias.

ARTÍCULO 4.- PRINCIPIOS RECTORES.

Los principios de aplicación e interpretación del Protocolo serán los siguientes:

Protectorio: En caso de dudas en la aplicación y/o interpretación del presente Protocolo, debe estarse a lo que más favorezca a la víctima.

Confidencialidad: A lo largo de todo el proceso de abordaje se deberá respetar el derecho a la intimidad de las personas involucradas, actuando con la discreción y el respeto necesarios para proteger la dignidad de las partes.

No revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante y/o datos que permitan identificarla.

Debido proceso: Los procedimientos deberán ser sustanciados con la participación de todas las partes, garantizando en todo momento la imparcialidad, la agilidad, la confidencialidad y la inviolabilidad del derecho a la defensa.

Igualdad y no discriminación: Toda persona debe ser tratada de igual forma y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, siendo contrario a este principio cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción que se establezca por motivos de sexo, edad, etnia, condición socioeconómica, o cualquier otro tipo de diferenciación arbitraria.

ARTÍCULO 5. AUTORIDAD DE APLICACIÓN. La Autoridad de Aplicación del presente Protocolo será la Dirección General de Recursos Humanos municipal.

ARTÍCULO 6º. DENUNCIA. Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere víctima de violencia laboral en razón de género -o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones en la que se hubiere configurado alguna de las conductas contempladas en el artículo 3º del presente Protocolo-, podrá efectuar la pertinente denuncia ante la Autoridad de Aplicación, ello a efectos de garantizar la observancia del principio de no revictimización previsto en el artículo 4º.

A los efectos de garantizar la debida contención de las personas denunciantes, el personal interviniente de la Autoridad de Aplicación deberá hallarse dotado de las herramientas necesarias tendientes a procurar un marco de escucha y respeto. A tales fines, el Departamento Ejecutivo continuará en el desarrollo de capacitaciones en el marco de la Ley 27.499 - Ley Micaela-, y promoviendo la difusión de conceptos formativos en materia de género.

En caso de que el denunciado se halle contemplado en los supuestos previstos en el artículo 3º del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, deberá procederse conforme lo indicado en el artículo 2º ap. b) in fine del presente Protocolo.

ARTÍCULO 7º. ACOMPAÑAMIENTO CONFIDENCIAL. Recibida la denuncia, la Autoridad de Aplicación dará intervención en forma inmediata a la Dirección de Mujer y Políticas de Género municipal, la cual deberá dar acompañamiento y contención a la persona denunciante en todo momento, incluso asistiéndola durante la sustanciación de los procedimientos previstos en el

presente Protocolo, debiendo regirse su actuación y relación con la denunciante en forma irrestricta por el Principio de Confidencialidad, y sin afectar el Principio del Debido Proceso.

ARTÍCULO 8º. Ante la formulación de una denuncia que contemple alguno de los supuestos previstos en el artículo 3º del presente Protocolo, serán de aplicación los procesos que a continuación se determinan:

a) Etapa abreviada:

El presente proceso consiste en un mecanismo ágil y confidencial que constará de una instancia mediadora en la cual la Junta de Disciplina prevista en los artículos 76, 77 y 78 de la Convención Colectiva de Trabajo Convalidada por Ordenanza Nº 8850 e integrada por Decreto Nº 1230/20199, modificatorios y ccss. por representantes del Departamento Ejecutivo y del Sindicato de Trabajadores Municipales-, informará a la persona denunciada acerca de los hechos de los que se le acusa y las circunstancias generadas.

En su intervención, la Junta de Disciplina deberá promover un ámbito de análisis y diálogo acerca de los hechos y consideraciones esgrimidas tanto por la denunciante como por el denunciado. Se procurará garantizar la confidencialidad a lo largo de todo el proceso y la no revictimización de la persona denunciante.

A los fines de evitar eventuales nulidades procesales que deriven en la frustración del fin último perseguido en el presente Protocolo, el presente procedimiento deberá ser sustanciado con la debida participación de las partes, garantizando en todo momento la confidencialidad del mismo.

En caso de que el proceso de análisis y diálogo derivare en una situación de entendimiento entre la persona denunciante y la denunciada, la Junta de Disciplina procederá a labrar la pertinente acta de cierre del procedimiento y se dará el correspondiente seguimiento al caso a través de la Dirección de Mujer y Políticas de Género municipal. A los fines de resguardar el debido proceso y el derecho de defensa de las partes, el acta que se labrará sólo consignará si hubo acuerdo entre las partes.

El procedimiento deberá desarrollarse en un plazo máximo de diez días laborables, prorrogables por diez días más.

En el supuesto de que, concluido el procedimiento previsto en la presente etapa, no se arribare a la resolución prevista en los apartados precedentes, la Junta de Disciplina deberá labrar la pertinente acta de cierre.

b) Etapa sumarial. En caso de frustrarse la instancia anterior, previo dictamen legal, se deberá ordenar la instrucción del pertinente sumario administrativo en los términos del Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 9º. SANCIONES

Concluido el procedimiento sumarial, en su caso, las sanciones serán establecidas en función de la proporcionalidad de la falta comprobada, siendo aplicables aquellas previstas en el artículo Nº 67 del Convenio Colectivo de Trabajo.

La aplicación de sanciones administrativas no impedirá el ejercicio de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder.

ARTÍCULO 10.- Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en la investigación de la denuncia.

ARTÍCULO 11- Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas conforme lo previsto en el Convenio Colectivo de Trabajo, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

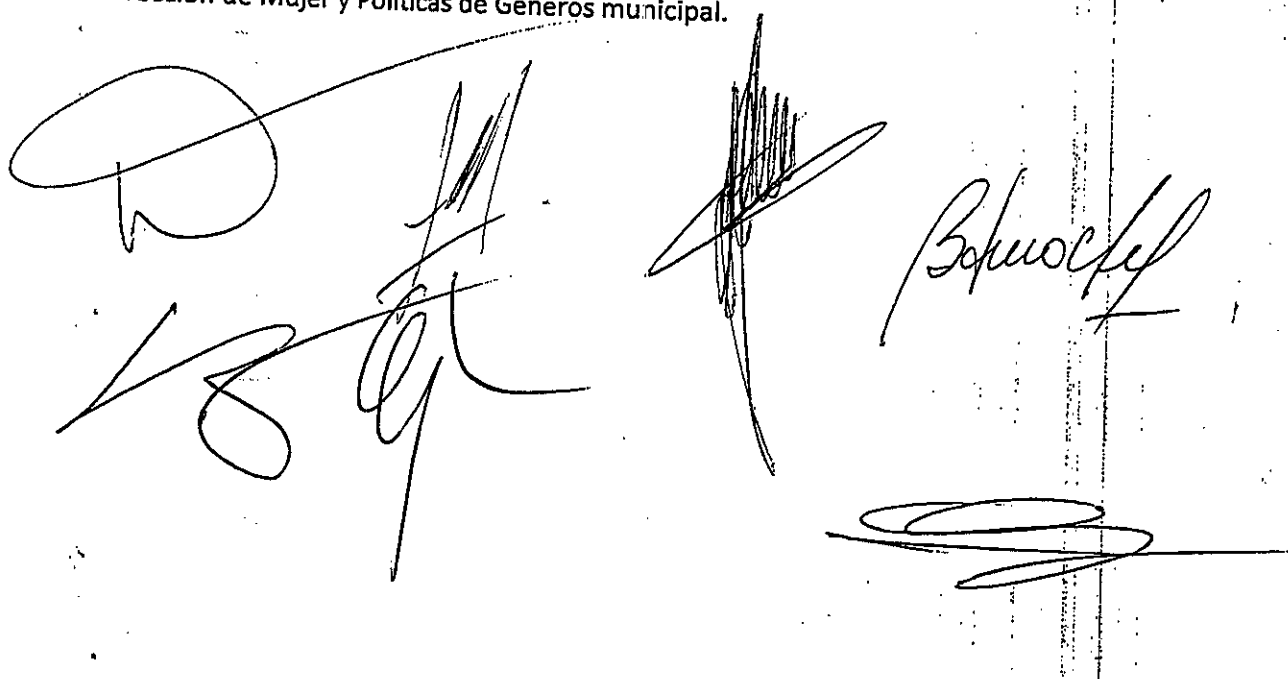
ARTÍCULO 12- Se garantizará a la víctima y/o denunciante la estabilidad en el cargo normal y habitual que desempeñen previo a la denuncia. En el caso de que la modalidad de contratación implique plazo y/o sea una contratación con fecha de vencimiento, dicho plazo o fecha no variará.

ARTÍCULO 13- COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD. Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal. Los instrumentos de difusión serán los siguientes, entre otros que se consideren oportunos teniendo en cuenta los mecanismos de comunicación interna institucionales:

- a) Enviar el Protocolo mediante circular a todo el personal de la institución e incorporarlo en la documentación que se otorga al personal ingresante.
- b) Publicar el Protocolo en la página web del municipio;
- c) Sustener y actualizar las capacitaciones que se vienen desarrollando en materia de género, incorporando nuevos conceptos y difundiendo información útil;
- d) Deberá indicarse en las piezas de divulgación la pertinente información de contacto para denuncias;

ARTÍCULO 14- REVISIÓN ANUAL. La Comisión Negociadora Municipal deberá, en el ámbito de las reuniones periódicas sostenidas entre los representantes del Departamento Ejecutivo Municipal y del Sindicato de Trabajadores Municipales, realizar una revisión anual de lo actuado en el marco del presente Protocolo, debiendo respetarse en todo momento la confidencialidad de los procedimientos. Asimismo, en tal ámbito, podrán evaluarse posibles mejoras y optimizaciones de los procedimientos aquí previstos.

ARTÍCULO 15º.- Incorporar al artículo 67º del Convenio Colectivo de Trabajo convalidado por Ordenanza Nº 8850 y concordantes, como sanción disciplinaria aplicable a faltas cometidas en relación a las conductas previstas en el artículo 3º del presente Protocolo, la obligatoriedad de concurrir a capacitaciones en temáticas de género y violencia de género dictadas por la Dirección de Mujer y Políticas de Géneros municipal.





ACTA Nº 69:

En el día de la fecha, en la ciudad de San Isidro, sede del edificio de la comuna Municipal, se reúnen la "Comisión Negociadora Municipal", el Dr. Sebastian Weinschelbaum, el Lic. Federico Bereziuk, el Dr. Gabriel Mateo y la Lic. Beatriz Pellet, en representación del Departamento Ejecutivo Municipal, conjuntamente con los representantes del Sindicato de Trabajadores Municipales de San Isidro, Omar Arce, Adriana Baigorria y Gustavo Gomez, dando así cumplimiento al art. 47 y ss de la Ley 14656 promulgada el 9/12/2014:

Abierto el Acto, en primer lugar las partes ratifican todas las reuniones periódicas mantenidas entre el Secretario General del municipio y el Secretario General del Sindicato de Trabajadores Municipales de San Isidro, manifestando su plena conformidad con el trabajo conjunto desarrollado hasta el momento en el marco de la Pandemia.

Se establece un Bono no remunerativo por única vez de Pesos Doce mil (\$ 12.000.-), pagadero en cuatro cuotas mensuales de Pesos Tres mil (\$ 3.000) cada una, a abonarse antes de los días: 16 de septiembre, 16 de octubre, 16 de noviembre y 16 de diciembre del 2020 respectivamente. Las partes establecen que el mencionado Bono será abonado exclusivamente al personal municipal comprendido en la categoría 6 a la 14 inclusive.

Asimismo, producto del trabajo que vienen realizando ambas partes desde el año 2019, se ha confeccionado un Protocolo de Abordaje y Actuación ante situaciones de Violencia Laboral por razones de género en el Municipio de San Isidro, el cual se resuelve incorporar como Anexo al Convenio Colectivo de Trabajo vigente.

Se deja constancia que en la confección del referido protocolo, las partes han tenido a la vista y tomado conocimiento de los remitidos oportunamente por el Honorable Concejo Deliberante.

Las partes acuerdan volver a reunirse en la segunda quincena de octubre, continuando su trabajo a través de las reuniones periódicas mantenidas entre el Secretario General del Municipio y el Secretario General del Sindicato de Trabajadores Municipales de San Isidro.

Las partes acuerdan suspender la celebración del día del municipal -14 de agosto de 2020- en razón de la Pandemia imperante, acordándose que la nueva fecha se establecerá en las próximas reuniones paritarias del presente año.

El Sindicato hace entrega en éste acto de un listado del personal mensualizado para el análisis y consideración por parte del Departamento Ejecutivo.

Sin más temas que tratar se da por finalizada la reunión, firmando cuatro ejemplares de un mismo tenor

Protocolo de Abordaje y Actuación ante situaciones de Violencia Laboral por razones de género en el Municipio de San Isidro



ARTÍCULO 1.- OBJETIVOS.

- a) Promover y proteger el derecho de trabajadoras mujeres y disidencias a vivir sin violencia.
- b) Fortalecer las labores que viene desarrollando el Municipio en materia de sensibilización y capacitación en los trabajadores y trabajadoras del Estado Municipal, con el objeto de motivar la adopción de conductas proactivas tendientes a garantizar la igualdad de género y la erradicación de todas las formas de violencia.
- c) Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar a las mismas de las acciones que pueden entablar contra agresores.
- d) Garantizar la protección de derechos laborales de trabajadoras mujeres y disidencias en el contexto laboral.
- e) Brindar una herramienta para la prevención, difusión, capacitación e intervención en situaciones de violencia de género en el ámbito laboral dentro del ámbito municipal.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

- a) Dimensión territorial. El protocolo se aplicará a las situaciones de violencia de género que ocurran en el ámbito laboral del Departamento Ejecutivo municipal, tanto en sus dependencias físicas como todo otro ámbito, en tanto dichas situaciones se relacionen con el desempeño o labores que la víctima desarrolle en el Municipio de San Isidro, sin perjuicio de los protocolos y procedimientos de idéntico tenor que pudiere sancionar el Honorable Concejo Deliberante para los trabajadores y trabajadoras de ese cuerpo.
- b) Dimensión personal: El protocolo tutela los derechos de las mujeres, lesbianas, transgénero, transexuales, travestis y disidencias, que se encuentren en relación de dependencia con el Municipio de San Isidro, cualquiera sea la modalidad de su contratación, cuando el/los agresor/es desempeñe o desempeñen funciones dentro del mismo Municipio, sin distinción de jerarquía, cargo, tipo de funciones o modalidad de vinculación con el Municipio.
En los supuestos previstos en el artículo 3º del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, deberán arbitrarse las pertinentes diligencias tendientes a poner en conocimiento de quien corresponda la situación a los fines de que se adopten las pertinentes medidas.

ARTÍCULO 3.- CONDUCTAS ALCANZADAS.

Serán alcanzadas por este Protocolo las conductas enumeradas a continuación, siendo este listado no taxativo:

- a) Toda conducta (acción u omisión) que, de manera directa o indirecta, desplegada en ocasión del trabajo por un funcionario/a empleado/a público municipal, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, y/o seguridad personal de otro/a funcionario/a o empleado/a público municipal, por motivos de género.
- b) Toda conducta tipificada en la Ley Nacional Nº 26.485 y modificatorias.

ARTÍCULO 4.- PRINCIPIOS RECTORES.

Los principios de aplicación e interpretación del Protocolo serán los siguientes:

Protectorio: En caso de dudas en la aplicación y/o interpretación del presente Protocolo, debe estarse a lo que más favorezca a la víctima.

Confidencialidad: A lo largo de todo el proceso de abordaje se deberá respetar el derecho a la intimidad de las personas involucradas, actuando con la discreción y el respeto necesarios para proteger la dignidad de las partes.

No revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante y/o datos que permitan identificarla.

Debido proceso: Los procedimientos deberán ser sustanciados con la participación de todas las partes, garantizando en todo momento la imparcialidad, la agilidad, la confidencialidad y la inviolabilidad del derecho a la defensa.

Igualdad y no discriminación: Toda persona debe ser tratada de igual forma y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, siendo contrario a este principio cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción que se establezca por motivos de sexo, edad, etnia, condición socioeconómica, o cualquier otro tipo de diferenciación arbitraria.

ARTÍCULO 5.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN. La Autoridad de Aplicación del presente Protocolo será la Dirección General de Recursos Humanos municipal.

ARTÍCULO 6º. DENUNCIA. Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere víctima de violencia laboral en razón de género -o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones en la que se hubiere configurado alguna de las conductas contempladas en el artículo 3º del presente Protocolo-, podrá efectuar la pertinente denuncia ante la Autoridad de Aplicación, ello a efectos de garantizar la observancia del principio de no revictimización previsto en el artículo 4º.

A los efectos de garantizar la debida contención de las personas denunciantes, el personal interviniente de la Autoridad de Aplicación deberá hallarse dotado de las herramientas necesarias tendientes a procurar un marco de escucha y respeto. A tales fines, el Departamento Ejecutivo continuará en el desarrollo de capacitaciones en el marco de la Ley 27.499 - Ley Micaela-, y promoviendo la difusión de conceptos formativos en materia de género.

En caso de que el denunciado se halle contemplado en los supuestos previstos en el artículo 3º del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, deberá procederse conforme lo indicado en el artículo 2º ap. b) in fine del presente Protocolo.

ARTÍCULO 7º. ACOMPAÑAMIENTO CONFIDENCIAL. Recibida la denuncia, la Autoridad de Aplicación dará intervención en forma inmediata a la Dirección de Mujer y Políticas de Género municipal, la cual deberá dar acompañamiento y contención a la persona denunciante en todo momento, incluso asistiéndola durante la sustanciación de los procedimientos previstos en el

presente Protocolo, debiendo regirse su actuación y relación con la denunciante en forma irrestricta por el Principio de Confidencialidad, y sin afectar el Principio del Debido Proceso.

ARTÍCULO 8º. Ante la formulación de una denuncia que contemple alguno de los supuestos previstos en el artículo 3º del presente Protocolo, serán de aplicación los procesos que a continuación de determinan:

a) Etapa abreviada:

El presente proceso consiste en un mecanismo ágil y confidencial que constará de una instancia mediadora en la cual la Junta de Disciplina prevista en los artículos 76, 77 y 78 de la Convención Colectiva de Trabajo Convalidada por Ordenanza Nº 8850 e integrada por Decreto Nº 1230/20199, modificatorios y ccss. por representantes del Departamento Ejecutivo y del Sindicato de Trabajadores Municipales-, informará a la persona denunciada acerca de los hechos de los que se le acusa y las circunstancias generadas.

En su intervención, la Junta de Disciplina deberá promover un ámbito de análisis y diálogo acerca de los hechos y consideraciones esgrimidas tanto por la denunciante como por el denunciado. Se procurará garantizar la confidencialidad a lo largo de todo el proceso y la no revictimización de la persona denunciante.

A los fines de evitar eventuales nulidades procesales que deriven en la frustración del fin último perseguido en el presente Protocolo, el presente procedimiento deberá ser sustanciado con la debida participación de las partes, garantizando en todo momento la confidencialidad del mismo

En caso de que el proceso de análisis y diálogo derivare en una situación de entendimiento entre la persona denunciante y la denunciada, la Junta de Disciplina procederá a labrar la pertinente acta de cierre del procedimiento y se dará el correspondiente seguimiento al caso a través de la Dirección de Mujer y Políticas de Género municipal. A los fines de resguardar el debido proceso y el derecho de defensa de las partes, el acta que se labrará sólo consignará si hubo acuerdo entre las partes.

El procedimiento deberá desarrollarse en un plazo máximo de diez días laborables, prorrogables por diez días más.

En el supuesto de que, concluido el procedimiento previsto en la presente etapa, no se arribare a la resolución prevista en los apartados precedentes, la Junta de Disciplina deberá labrar la pertinente acta de cierre.

b) Etapa sumarial. En caso de frustrarse la instancia anterior, previo dictamen legal, se deberá ordenar la instrucción del pertinente sumario administrativo en los términos del Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 9º. SANCIONES

Concluido el procedimiento sumarial, en su caso, las sanciones serán establecidas en función de la proporcionalidad de la falta comprobada, siendo aplicables aquellas previstas en el artículo Nº 67 del Convenio Colectivo de Trabajo.

La aplicación de sanciones administrativas no impedirá el ejercicio de las acciones civiles o penales que pudieren corresponder.

ARTÍCULO 10.- Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en la investigación de la denuncia:

ARTÍCULO 11- Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas conforme lo previsto en el Convenio Colectivo de Trabajo, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

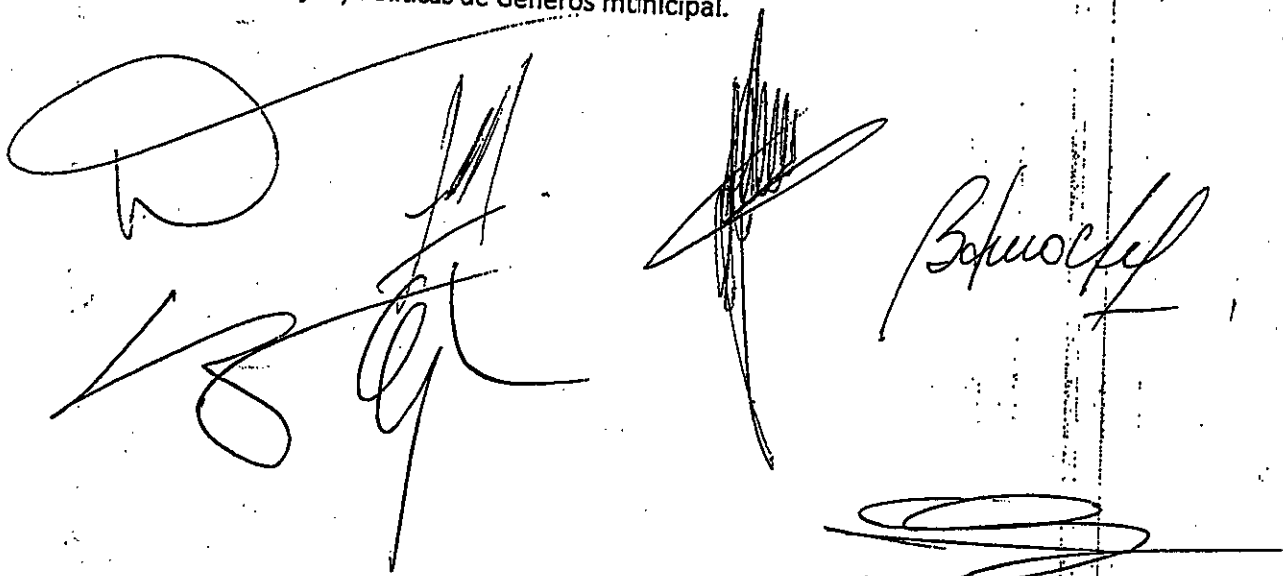
ARTÍCULO 12- Se garantizará a la víctima y/o denunciante la estabilidad en el cargo normal y habitual que desempeñen previo a la denuncia. En el caso de que la modalidad de contratación implique plazo y/o sea una contratación con fecha de vencimiento, dicho plazo o fecha no variará.

ARTÍCULO 13- COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD. Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal. Los instrumentos de difusión serán los siguientes, entre otros que se consideren oportunos teniendo en cuenta los mecanismos de comunicación interna institucionales:

- a) Enviar el Protocolo mediante circular a todo el personal de la institución e incorporarlo en la documentación que se otorga al personal ingresante.
- b) Publicar el Protocolo en la página web del municipio;
- c) Sustener y actualizar las capacitaciones que se vienen desarrollando en materia de género, incorporando nuevos conceptos y difundiendo información útil;
- d) Deberá indicarse en las piezas de divulgación la pertinente información de contacto para denuncias;

ARTÍCULO 14- REVISIÓN ANUAL. La Comisión Negociadora Municipal deberá, en el ámbito de las reuniones periódicas sostenidas entre los representantes del Departamento Ejecutivo Municipal y del Sindicato de Trabajadores Municipales, realizar una revisión anual de lo actuado en el marco del presente Protocolo, debiendo respetarse en todo momento la confidencialidad de los procedimientos. Asimismo, en tal ámbito, podrán evaluarse posibles mejoras y optimizaciones de los procedimientos aquí previstos.

ARTÍCULO 15º.- Incorporar al artículo 67º del Convenio Colectivo de Trabajo convalidado por Ordenanza Nº 8850 y concordantes, como sanción disciplinaria aplicable a faltas cometidas en relación a las conductas previstas en el artículo 3º del presente Protocolo, la obligatoriedad de concurrir a capacitaciones en temáticas de género y violencia de género dictadas por la Dirección de Mujer y Políticas de Géneros municipal.





"2020 Año del General Manuel Belgrano"



MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO

Ref.: Expte. Nro. 6379-2020 y agregados.-

2

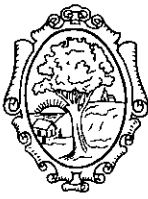
EXPOSICION DE MOTIVOS

Desde el año 2019, en el ámbito de la Comisión Negociadora Municipal, representantes de este Departamento Ejecutivo y del Sindicato de Trabajadores Municipales del Municipio de San Isidro han trabajado en la confección de un Protocolo de Abordaje y Actuación ante situaciones de Violencia Laboral por razones de género en el Municipio de San Isidro.

Conforme surge del Acta de Reunión N° 69 celebrada en fecha 5 de agosto del corriente año, las partes intervinientes suscribieron de conformidad el texto correspondiente al mentado Protocolo, cuya copia se adjunta al presente Proyecto de Ordenanza.

En tal sentido, a fin de dar trámite correspondiente a lo actuado, se remite el presente Proyecto de Ordenanza a los efectos de la convalidación de lo actuado, incorporándose el mentado Protocolo al Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo convalidado por Ordenanza N° 8850, modificatorias y concordantes.

DESPACHO Y LEGISLACION
ME



"2020 Año del General Manuel Belgrano"



2

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO

Ref.: Expte. Nro. 6379-2020 y agregados.-

PROYECTO DE ORDENANZA

ARTICULO 1°.- Convalidar la incorporación al Convenio de Normativa General para ***** Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo convalidado por Ordenanza N° 8850, modificatorias y concordantes, del Protocolo de Abordaje y Actuación ante situaciones de Violencia Laboral por razones de género en el Municipio de San Isidro, suscripto por el Departamento Ejecutivo Municipal y el Sindicato de Trabajadores Municipales del Municipio de San Isidro en Acta de Reunión de Comisión Negociadora Municipal N° 69 celebrada en fecha 5 de agosto del 2020, cuyo texto obra como Anexo I y forma parte integrante de la presente Ordenanza, de conformidad a las consideraciones de mención exordial.-

ARTÍCULO 3°.- De forma.-





"2020 Año del General Manuel Belgrano"



Ref.: Expte. Nro. 6379-2020 y agregados.-

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO

SAN ISIDRO, 10 SEP 2020

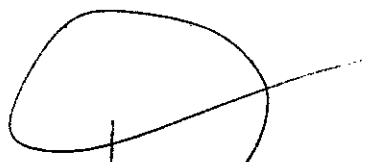
MENSAJE Nro. 60

Señor
Presidente del Honorable
Concejo Deliberante de San Isidro
Dr. Andrés Rolón

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. con el objeto de someter, por su intermedio, a consideración y sanción del Departamento Deliberativo, el proyecto de Ordenanza que obra adjunto, sobre cuyos fundamentos paso a extenderme en la respectiva Exposición de Motivos.

Sin otro particular saludo a Ud. con mi mayor consideración.-

DESPACHO Y LEGISLACION
MF



Dr. Sebastián Weinschelbaum
Secretario General
Municipalidad de San Isidro

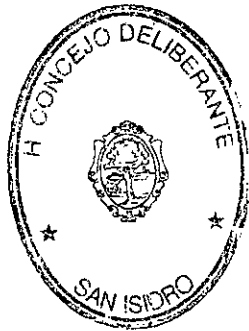


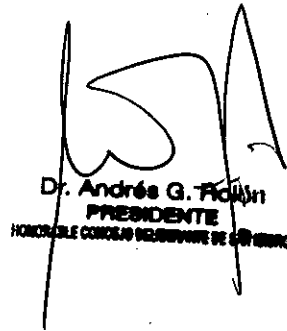

Dr. GUSTAVO POSSE
INTENDENTE MUNICIPAL

DESPACHO Y LEGISLACION	
ENTRADA:	SALIDA:
	11/9/20
RTO.:	172536
	HCD

Por Resolución del Honorable Concejo Deliberante
 en su sesion de fecha.....07/10/2020.....pase el presente
 expediente para su dictámen a la Comisión de
 Interpretación y Reglamento
 SAN ISIDRO.....08.....de.....OCTUBRE.....de.....2020.....-


 Jorge Vila Fisher
 SECRETARIO
 HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE SAN ISIDRO




 Dr. Andrés G. Falcón
 PRESIDENTE
 HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE SAN ISIDRO