

Reconquista, 28 de Abril de 2026.-

A la

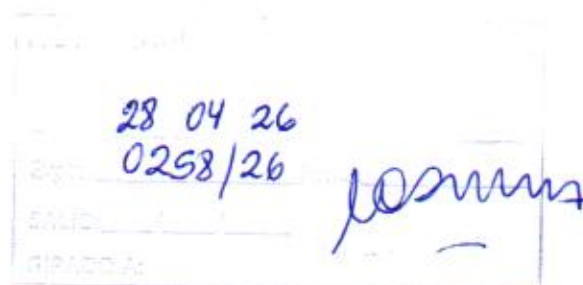
Pdte. Del CONCEJO MUNICIPAL

de la CIUDAD de RECONQUISTA

Sra. KATIA PASSARINO

S...../.....D

De nuestra consideración:



A través de la presente, me dirijo a Ud. y por su intermedio al Cuerpo deliberante, elevar un **PROYECTO DE ORDENANZA "Protocolo de prevención y abordaje de la violencia laboral con perspectiva de género en el ámbito laboral Municipal"**, teniendo en cuenta el momento político , social que estamos atravesando en donde la agresión de manera constante por parte de políticos, dirigentes nacionales y provinciales nos violenta a los trabajadores, nosotros como organización sindical elegimos hacerle frente, presentando éste Proyecto de Ordenanza que busca eliminar todo tipo de violencia dentro del Estado, entendiendo que son la Entidad que debe bregar y cuidar el bienestar de la comunidad toda y en particular de los trabajadores de su municipio. Solicitamos el tratamiento URGENTE y contamos con su apoyo a la hora de sancionar ésta Ordenanza

Sin más motivos, aprovecho para saludar a Ud.
atentamente.




ANDREA F. PAZ
Secretaria General
SITRAM - Reconquista

PROYECTO DE ORDENANZA

“Protocolo de prevención y abordaje de la violencia laboral con perspectiva de género en el ámbito laboral Municipal”

VISTO:

La necesidad de fortalecer el compromiso institucional del Municipio de Reconquista en la erradicación de todas las formas de violencia laboral, especialmente aquellas motivadas por razones de género, y

CONSIDERANDO:

Que el derecho a un trabajo digno, seguro, equitativo y libre de todo tipo de violencia es un principio básico reconocido por la Constitución Nacional en su artículo 14 bis y en los tratados internacionales de derechos humanos incorporados con jerarquía constitucional en el artículo 75, inciso 22.

Que la Ley Nacional N.º 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo —ratificado por la República Argentina mediante Ley N.º 27.580— establecen un marco normativo orientado a prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el ámbito laboral, con especial énfasis en las violencias basadas en género;

Que la violencia laboral con perspectiva de género comprende todo comportamiento o acción, ya sea física, verbal, simbólica, psicológica, sexual, económica, patrimonial o digital, que atente contra la dignidad, integridad o libertad de las personas en razón de su género, identidad u orientación sexual;

Que este tipo de violencia puede presentarse entre personas de igual, superior o inferior jerarquía, y no se limita únicamente al espacio físico de trabajo, sino que abarca trayectos laborales, espacios digitales, actividades vinculadas al empleo y cualquier otro ámbito derivado del ejercicio de funciones;

Que el Municipio de Reconquista ha adoptado medidas previas en este sentido, como la **Ordenanza N.º 7742/15**, que establece pautas para la prevención de la violencia laboral, y el **Decreto Municipal N.º 269/16**, que otorga licencia especial a trabajadoras víctimas de violencia de género;

Que el Sindicato de Trabajadores Municipales (SITRAM), en articulación con organizaciones gremiales y de derechos humanos, ha elaborado un **Protocolo de prevención y acción en casos de discriminación, acoso y violencia laboral con perspectiva de género**, el cual se toma como base sustancial de la presente ordenanza;

Por todo lo expuesto,

EL CONCEJO MUNICIPAL DE RECONQUISTA SANCIONA CON FUERZA DE ORDENANZA:

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º).- OBJETO: Créase en el ámbito del Municipio de Reconquista el **Protocolo de Prevención y Abordaje Integral en Casos de Violencia Laboral con Perspectiva de Género**, con el objetivo de prevenir, detectar, intervenir y erradicar todas las formas de violencia laboral que se produzcan en el ámbito municipal, asegurando entornos laborales respetuosos, seguros, igualitarios y libres de discriminación.

ARTÍCULO 2º).- ALCANCE PERSONAL: Esta ordenanza es de **aplicación obligatoria** para todas las personas que desempeñen funciones en el Municipio de Reconquista, cualquiera sea su modalidad contractual o jerárquica. Incluye:

- a) Personal permanente y personal no permanente, que comprende al personal de Gabinete, personal contratado y personal transitorio.
- b) Pasantes, becarios/as y personal tercerizado.
- c) Funcionarios/as electos o designados/as, secretarios/as, directores/as y todo cargo político o jerárquico.
- d) También serán alcanzadas aquellas personas o empresas proveedoras de bienes y servicios que, en el ejercicio de su actividad contractual con la Municipalidad, mantengan vínculos funcionales o jerárquicos con personal municipal.

ARTÍCULO 3°).- ALCANCE ESPACIAL: El protocolo será aplicable a todo hecho de violencia laboral o de género que se produzca:

- a) En el lugar de trabajo, incluyendo dependencias, oficinas, talleres y toda sede municipal.
- b) En espacios virtuales de trabajo o comunicación oficial.
- c) En trayectos hacia y desde el lugar de trabajo.
- d) En actividades externas, recreativas, capacitaciones, reuniones o eventos organizados, promovidos o autorizados por el Municipio.

ARTÍCULO 4°).- DEFINICIONES. REMISION. Sin perjuicio de las definiciones establecidas en la ordenanza 7742/15, de la cual la presente es complementaria, se entiende por:

a) Violencia laboral: Cualquier conducta, acción u omisión ejercida en el marco de una relación de trabajo que cause daño físico, psicológico, sexual o moral, ya sea de forma reiterada o puntual, que degrade el ambiente de trabajo o afecte la dignidad de la persona.

b) Violencia por razones de género: Aquella ejercida sobre mujeres o personas LGBTIQ+ por motivos relacionados con su identidad de género u orientación sexual, en el contexto de relaciones laborales, sin importar el vínculo jerárquico entre agresor y víctima.

c) Acoso laboral o mobbing: Hostigamiento sistemático que afecta la estabilidad emocional o el desempeño de una persona en el trabajo.

d) Acoso sexual: Conductas de connotación sexual, no consentidas, que generan un entorno intimidante, hostil u ofensivo.

e) Ciberacoso: Agresiones, hostigamiento o burlas efectuadas por medios digitales o redes sociales con fines de control, amenaza o desvalorización.

ARTÍCULO 5°).- PRINCIPIOS RECTORES: La aplicación del protocolo se regirá por los siguientes principios:

- **Igualdad y no discriminación:** Toda persona debe recibir el mismo trato y respeto, sin importar su identidad o condición.

- **Confidencialidad:** Se garantizará la reserva de identidad y datos sensibles en todas las etapas del proceso.
- **No revictimización:** Se evitará que la persona afectada deba repetir su testimonio innecesariamente o sea expuesta al escrutinio o prejuicio.
- **Debido proceso:** Se respetarán los derechos de defensa, imparcialidad, transparencia y celeridad en la resolución de los casos.
- **Perspectiva de género:** Se aplicará un enfoque que contemple las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres y disidencias sexuales.

CAPÍTULO II – MECANISMOS DE INTERVENCIÓN

ARTÍCULO 6º).- EQUIPO INTEGRAL DE ABORDAJE (EIA): Créase el **Equipo Integral de Abordaje**, integrado por representantes del DEM, CMR y SITRAM, con funciones de:

- a) Asesoramiento, acompañamiento y seguimiento de las personas afectadas.
- b) Sugerencia de medidas preventivas, reparadoras y sancionatorias.
- c) Registro y documentación de intervenciones. (ver anexos)

El equipo estará compuesto por: 3 representantes del Departamento Ejecutivo, un trabajador del área de Género de planta permanente, un trabajador del área de Recursos Humanos de planta permanente y un trabajador representante del ejecutivo. 2 de SITRAM, y 2 del Concejo Municipal de Reconquista, un representante de la 1er minoría y otro de la 2da minoría. Sus decisiones se toman por mayoría simple y requieren de un quorum de 3 integrantes para funcionar válidamente. Todos sus integrantes deberán firmar un compromiso de confidencialidad. Este Equipo dictará su propio reglamento interno de funcionamiento en su primera reunión ordinaria.

ARTÍCULO 7º). - RECEPCIÓN DE DENUNCIAS:

La recepción de denuncias se realizará **en la sede del Área de Género de la Secretaría de Desarrollo Humano de la Municipalidad.**

ARTÍCULO 8º).- MODALIDADES DE DENUNCIA: Las situaciones podrán denunciarse de manera:

- **Formal:** Por presentación de escrito firmado o mediante un formulario tipo pre impreso que deberá estar a disposición del denunciante.
- **Verbal:** ante el Área de Género, debiéndose labrar el acta respectiva.

ARTÍCULO 9º).- CONVOCATORIA DEL EQUIPO INTEGRAL DE ABORDAJE (EIA):

Recibida la denuncia, el Área de Género deberá comunicar de manera inmediata la situación al Equipo Integral de Abordaje (EIA), quien será convocado de forma urgente a fin de intervenir conforme el presente protocolo.

Sin perjuicio de ello, el EIA deberá reunirse de manera ordinaria, al menos una vez por mes, para realizar tareas de seguimiento, evaluación y planificación de acciones preventivas.

ARTÍCULO 10º).- INTERVENCIÓN INICIAL: Ante una denuncia, el EIA realizará una **evaluación preliminar**, verificará la existencia de indicios de violencia laboral y determinará si corresponde activar:

- Un **procedimiento reparatorio** (en casos leves o primeros episodios)
- Un **procedimiento formal** (en situaciones graves, persistentes o reincidentes).

ARTÍCULO 11º).- PROCEDIMIENTO REPARATORIO:

El procedimiento reparatorio será una instancia voluntaria, confidencial, no punitiva y de aplicación inmediata, orientada a cesar situaciones de violencia laboral o de género cuando se trate de hechos leves, sin antecedentes y siempre que la persona afectada preste su consentimiento informado.

Dicho procedimiento podrá incluir:

- a) Reuniones de diálogo con intervención del Equipo Integral de Abordaje (EIA);

- b) Advertencia formal a la persona denunciada;
- c) Compromiso escrito de no repetición;
- d) Participación obligatoria en instancias de sensibilización, capacitación o seguimiento;
- e) Mediación institucional en un ámbito adecuado dispuesto por la Municipalidad de Reconquista, preferentemente a través del Área de Mediación Comunitaria, garantizando condiciones de respeto, seguridad y confidencialidad.

El procedimiento reparatorio no sustituye el derecho de la persona denunciante a instancias formales de investigación ni impide ulteriores intervenciones si la conducta persiste o se agrava.

ARTÍCULO 13º). - PROCEDIMIENTO FORMAL DE INTERVENCIÓN:

Cuando la situación denunciada configure una falta grave, involucre hechos de violencia sistemática o reiterada, o se constate la reincidencia de conductas previamente abordadas, el Equipo Integral de Abordaje (EIA) iniciará el procedimiento formal de intervención.

En ese marco, se procederá a:

- a) Abrir un legajo de investigación interno;
 - b) Notificar fehacientemente a las partes involucradas;
 - c) Garantizar el derecho a ser oído y a ofrecer prueba;
 - d) Disponer, si corresponde, medidas preventivas urgentes, como la reubicación temporaria de la persona denunciada, restricciones de contacto o asistencia obligatoria a instancias formativas;
-

e) Emitir un dictamen fundado sobre los hechos investigados.

Cuando del análisis surja que la conducta denunciada podría constituir una falta disciplinaria prevista en la Ley 9286 —Estatuto del Empleado Municipal—, el EIA recomendará al Departamento Ejecutivo la instrucción de sumario administrativo a los fines de determinar la eventual aplicación de sanciones disciplinarias.

ARTÍCULO 14°.- RESPONSABILIDAD DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS:

Cuando una persona proveedora, contratista, monotributista u otro tercero vinculado al Municipio incurra en violencia hacia una persona trabajadora municipal en el ejercicio de sus funciones, el EIA intervendrá conforme el presente protocolo y podrá recomendar al Departamento Ejecutivo Municipal las siguientes acciones:

- a) Rescisión total o parcial del vínculo contractual.
- b) Restricción de ingreso a dependencias municipales.
- c) Inhabilitación temporal para futuras contrataciones.

ARTÍCULO 15°).- GARANTÍAS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN: Durante el proceso se podrán adoptar medidas para evitar represalias o agravamiento de la situación, como:

- Traslados preventivos.
- Licencias laborales.
- Restricciones de contacto.
- Acompañamiento psicológico y legal.

CAPÍTULO III – PREVENCIÓN Y MONITOREO

ARTÍCULO 16°).- ACCIONES DE PREVENCIÓN: El Municipio promoverá:

- Campañas de difusión y concientización.

- Capacitaciones obligatorias con enfoque de género.
- Inclusión del protocolo en el proceso de ingreso al empleo municipal.
- Material gráfico y digital con información clara sobre derechos y procedimientos.

ARTÍCULO 17)º.- SEGUIMIENTO Y REGISTRO: El EIA llevará un **registro confidencial** de las denuncias e intervenciones, con fines estadísticos, preventivos y de mejora continua.

ARTÍCULO 18)º.- ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO: El protocolo deberá ser evaluado y actualizado anualmente. Se incorporarán buenas prácticas, nuevas normativas o recomendaciones de organismos especializados.

CAPÍTULO IV – NORMAS COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 19).- CARÁCTER COMPLEMENTARIO:

La presente ordenanza complementa y refuerza el marco normativo establecido por la Ordenanza N.º 7742/15 y en ningún caso deroga ni sustituye sus disposiciones, las cuales se mantienen plenamente vigentes. Todas las interpretaciones y aplicaciones deberán realizarse de forma armónica, con base en el principio de progresividad en materia de derechos humanos y laborales.

ARTÍCULO 20º).- ADHESIÓN:

El Municipio de Reconquista adhiere a los principios y lineamientos establecidos por:

a) La Ley Nacional N.º 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;

b) La Ley Nacional N.º 27.499 (Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para agentes del Estado);

c) El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y su Recomendación N.º 206;

d) Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, especialmente los ODS N° 5, 8 y 16.

e) Ley Provincial N° 12434/05 de Santa Fe tiene como objetivo prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral en el ámbito público provincial.

f) Resolución N° 427/17 de la Provincia de Santa Fe trata sobre la implementación de políticas de Trabajo Digno sin Violencia Laboral.

Las acciones que se implementen en virtud de la presente ordenanza deberán guardar coherencia con dichos marcos normativos y contribuir a su cumplimiento.

ARTÍCULO 21º). - REGLAMENTACIÓN: El Departamento Ejecutivo reglamentará la presente ordenanza en un plazo máximo de **90 días corridos** desde su promulgación, garantizando la creación efectiva del EIA, los mecanismos de denuncia y las acciones preventivas.

ARTÍCULO 22º). - COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.

