

ACTA N° 3 - Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato

En la Ciudad de Río Gallegos, a los 15 días del mes de Marzo de 2022, en las instalaciones de la Secretaría de Estado de Turismo, siendo las 10:15 horas, previamente citados, se reúnen los integrantes de la CIOT, creado por el convenio colectivo de Trabajo, homologado por los decretos N° 2188/09 y 1612/12, encontrándose presentes por el Poder Ejecutivo Provincial, la Secretaria de Estado de Gestión Pública del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, Sra. Julia RUIZ, titular del D.N.I. N° 13.777.902; la Secretaria de Estado de Empleo y Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, Sra. Jessica MONTIEL, titular del D.N.I. N° 32.744.031, la Subsecretaria de Articulación y Políticas de Inclusión del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dra. Vanesa FRANCHELLO, titular del D.N.I. N° 29.204.170, la Directora Provincial de Protección Integral de los Derechos de las Mujeres, dependiente de la Subsecretaría de las Mujeres Sra. Alejandra RAMIREZ, titular del DNI N° 21.424.487, la Directora Provincial de Recursos Humanos del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, Téc. Claudia PARDO, titular del D.N.I. N° 23.655.231, el Asesor del Área de Derechos Humanos Dr. Fabián TOLEDO, titular del DNI 35.569.644, el Asesor del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, Dr. Germán Derly JUÁREZ, titular del DNI N° 35.664.415, por A.P.A.P. hace el Sr. Víctor ANDRADE, titular del D.N.I. N° 23.359.922, por A.T.E. la Sra. Yesica Anahí ORELLANO, titular del D.N.I. N° 35.179.257 y la Sra. Olga REINOSO, titular del D.N.I. N° 23.490.843, por U.P.C.N., la Sra. Alicia MAROZ, titular del D.N.I. N° 16.343.377.

Oficia de secretario técnico el Sr. Alejandro Chinchilla.

Abierta la sesión, toma la palabra el Poder Ejecutivo.

Respecto a lo solicitado en Acta anterior, APAP continúa con la posición tomada anteriormente.

**Toma la palabra UPCN**

Desde UPCN reiteramos a lo expresado en reuniones anteriores, no estaremos de acuerdo en la aprobación de un protocolo que no este del lado del trabajador, en lo que respecta a la igualdad y el trato, ya que hemos tenido 25 casos aproximadamente no resueltos en esta mesa y sin información alguna. Por ello, desde UPCN pedimos que se abarque a todos los trabajadores, incluidos los Secretarios de Estado, Subsecretarios y Directores; y que de esta manera, queden resguardados de los maltratos permanentes que reciben de los funcionarios que comprenden la Ley 1831, Subsecretarios de Estado y Ministros de no estar nuestros compañeros protegidos por este protocolo y no estamos de acuerdo, de tal manera vamos a rechazar cualquier otra propuesta.

**Toma la palabra el PE**

Respecto al planteo inicial de la intervención en COPREL, el PE remarca que el ámbito de aplicación debe ser esta Comisión, por ello, vamos a insistir en la redacción del gremio APAP, que ha realizado en el Acta N° 24: *"En el caso que la persona denunciada se encuentre en el ejercicio de un cargo y esté fuera del ámbito de aplicación del Convenio colectivo General de Trabajo, la autoridad máxima del organismo deberá disponer la aplicación de medidas disciplinarias contenidas en la legislación pertinente, previa sustanciación de información sumaria y/o sumario administrativo, según corresponda."*

**Toma la palabra ATE**

Entendemos lo planteado por UPCN, y que éste no es el ámbito de modificación del CCT, y respecto al inciso "d" del Convenio 190, y que éste es un convenio sumamente importante, no sólo para esta provincia, sino para el país, que ha modificado paradigmas y modelos en los ambientes laborales, por ello, no perder de vista este Convenio, también que agregaría a lo dicho por APAP, éste inciso.

**Toma la palabra el PE**

Mas allá de la enumeración, respecto a los lugares de trabajo, y que toda persona que realice una acción de violencia en el ámbito laboral, deben estar incluidas en el mencionado protocolo. Entendemos que la redacción de APAP es la mas correcta, y que el protocolo estaría completo con el marco normativo. CIOT es una comisión creada en el marco normativo, y el mismo CCT tiene ámbito de aplicación y en base a la

Ley de Convenciones colectivas, no puede extenderse más allá. Entonces, entendemos que las decisiones o voluntades, pero no hay que dejar de lado que el ámbito de aplicación es en el CCT, y que lo que se fije fuera de esa norma, sería inconstitucional. Correría con la posibilidad de no llegar a una resolución, ya que no sería el ámbito. Siempre está la vía judicial.

**Toma la palabra ATE**

Es importante encuadrarlo en el Convenio 190.

**Toma la palabra APAP**

En el seno de esta Comisión hubo acuerdos plasmados en Actas, y que es grave que se desconozca la representatividad de las entidades gremiales. El Art. 135 expresamente que debe ser COPREL el lugar de tratamiento. De manera unilateral el PE determina que es lo que le corresponde a COPREL tratar. Independientemente de la discusión del protocolo en esta mesa y como gremio no estamos de acuerdo con esto.

**Toma la palabra el PE**

Respecto al Art. Nº 135 inciso "f", entendemos que el envío a COPREL está relacionado con la intervención del carácter de tercero por parte de CIOT en los procedimientos administrativos que se originen ante posibles denuncias, y no hace referencia a los conflictos que pudieran surgir en CIOT. Para ello el reglamento interno establece que las decisiones que adopte CIOT deberán ser por unanimidad de las partes y caso contrario, se someterá a votación en el ámbito de CIOT, a fin de que se resuelva por mayoría simple; por tal motivo, el PE reitera su postura de que la controversia suscitada se resuelva conforme establece el propio reglamento interno de esta Comisión. Finalmente, teniendo en cuenta que las decisiones que adopte COPREL deben ser tomadas por unanimidad de todas las partes que la componen, siendo que la integración de COPREL y la representatividad de los gremios que la componen es idéntica a la de ésta CIOT, el PE considera que este ámbito que compartimos hoy es el más adecuado y el espacio natural para definir las cuestiones que se plantean sobre el protocolo. En definitiva, entendemos la necesidad que internamente nos sinceremos y evaluemos si efectivamente queremos o no aprobar este protocolo.

**Toma la palabra APAP**

Pasa lectura al Art. 135.

**Toma la palabra el PE**

Interpretamos que la COPREL está para normar las cuestiones administrativas que surjan y no las surgidas en esta Comisión. En definitiva, creemos que, si queremos construir y puntos intermedios, este es el lugar de tratamiento. Es voluntad del PE resolver esta situación.

**Toma la palabra ATE**

Desde ATE queremos plantear que necesitamos contar con esta herramienta a las compañeras, principalmente y que también ampara a los compañeros varones y que hay situaciones en las que se debe utilizar esta herramienta. Debemos llegar a consensos mediante el diálogo, queremos dejar constancia en actas, que esto es un capricho para negar esta herramienta a las compañeras mujeres. Que el Convenio 190 es Ley. Tenemos que poder cerrar un artículo; desde ATE necesitamos esta herramienta, hemos presentado propuestas y hubo voluntad política de hacerlo. Hemos podido ponernos de acuerdo en otros convenios con algunas dificultades. Debemos ponernos de acuerdo en esta mesa. Debemos consensuar. Hemos estado en un plenario con 250 mujeres que han manifestado vivir situaciones de violencias y ante la falta de esta herramienta no se han podido enfrentar.

**Toma la palabra el PE**

Queremos dar una respuesta de abordaje, principalmente a las trabajadoras, queremos crear esta herramienta sancionatoria, en cuanto a los abordajes y situaciones; estamos poniendo el eje en la persona que realiza la acción y no en la que la sufre. Debemos seguir en otras instancias y que hace 8 meses

estamos trabajando en esta herramienta; si esta postura es radical y sin la voluntad siempre estuvo por parte del PE y también de los gremios; pero ya van varias reuniones en las que no se puede avanzar.

#### Toma la palabra APAP

La interpretación del PE acaba de plasmar en el Acta, no la compartimos, entendemos que enviar a COPREL, es un texto independiente, igual quiero referirme al Art. 126 (CYMAT), donde establece incisos del "a" al "j"; siendo el texto de éste, establecer reglamento interno; y el párrafo que se lee a continuación es idéntico al que está escrito en el Art. Nº 135 y que el PE relaciona con las actuaciones administrativas. Respecto a COPREL, no entendemos porque se encuentra cerrado, ya que es un Consejo Provincial de Relaciones Laborales.

#### Toma la palabra ATE

Entendemos que este es el ámbito de tratamiento del protocolo y respecto al Convenio 190 y sobre el Cap. 2 que dice que *"El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.."* Lo que estamos tratando se puede encontrar en el Convenio 190; y necesitamos llegar a consenso e incorporar este texto, en el inciso que se está tratando.

#### Toma la palabra APAP

Entendemos que en lo que se refiere a el reglamento interno para dirimir la falta de acuerdo en el seno de esta comisión, se debe aplicar el principio de prevalencia de la norma; dado que el convenio colectivo de trabajo establece con claridad cuál es el procedimiento ante esta situación. Por último, en relación a sincerarnos respecto de si queremos o no sancionar un protocolo de actuación en materia de violencia laboral, ya hemos expresado anterior mente que aspiramos a contar con la mejor herramienta posible y por ello es que planteamos seguir buscando el consenso para lograrlo.

#### Toma la palabra el PE

Cuando se agotan las instancias de CIOT, estaría COPREL, por lo que entendemos es que hay voluntad de las partes llegar a un acuerdo; si en Acta 24 del mes de diciembre se acordó, es posible poder modificarla en pos de llegar a un acuerdo de las partes; desde marzo a esta parte se ha modificado lo que se ha podido modificar; el diálogo es la propia construcción de la letra; entonces, esta comisión tiene las herramientas para acordar, están mencionadas en el protocolo; Leyes nacionales e internacionales y las incidencias de la violencia laboral en los hogares; entonces si este punto de la propuesta del PE explayada en el Acta Nº 24 de diciembre de 2021; se trata de echar luz en este diálogo, por ello, la revisión de aquella acta es posible la modificación; respecto al punto explicitado por APAP, es factible incluirlo en el protocolo.

#### Toma la palabra UPCN

Trabajamos internamente en la buena fé de que esto salga, también que la votación simple; que un párrafo ha tenido un efecto contrario; que en otras localidades se dan situaciones de violencia que necesitamos esta herramienta y que es necesaria una votación. En cuanto a las sanciones, el Convenio 190 los abarca claramente.

#### Toma la palabra ATE

LA herramienta del Convenio 190 y su inclusión de manera institucional, es muy superador como provincia y país. Tenemos una responsabilidad política sobre esto. Entendemos de esta responsabilidad que hoy nos toca, debemos llegar a un consenso

Siendo las 11:55, se retira la Sra. Julia RUIZ.

**Toma la palabra el PE**

Teniendo en cuenta lo conversado con los gremios, el PE propone someter a votación la decisión respecto de enviar a COPREL la consulta respecto al ámbito de aplicación o continuar la discusión de ese punto en el ámbito de CIOT.

**Toma la palabra ATE**

Teniendo en cuenta el CCT y la responsabilidad que tiene la CIOT, entendemos que éste es el ámbito para generar herramientas de abordaje de violencia laboral, como lo es este protocolo.

**Toma la palabra UPCN**

Este gremio está de acuerdo con lo explicitado en el reglamento interno, de continuar con la discusión en esta Comisión.

**Toma la palabra APAP**

Debe prevalecer lo explicitado en el CCT y no corresponde al reglamento interno de esta comisión, definir esta situación.

**Toma la palabra el PE**

Teniendo en cuenta la votación, es que se acuerda continuar con el tratamiento en este ámbito. *"En el caso que la persona denunciada se encuentre en el ejercicio de un cargo y esté fuera del ámbito de aplicación del Convenio colectivo General de Trabajo, la autoridad máxima del organismo deberá disponer la aplicación de medidas disciplinarias contenidas en la legislación pertinente, previa sustanciación de información sumaria y/o sumario administrativo, según corresponda."*

**Toma la palabra ATE**

Como estipula en su ámbito de aplicación el Convenio 190: *"El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador";* y teniendo en cuenta el Art. Nº 10 inciso "d" *"prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;"*

A continuación, se debate el punto en cuestión.

**Toma la palabra ATE**

Propone el siguiente texto: *"Para el caso que la persona denunciada esté encuadrada en otro marco legal de contratación o se trate de trabajadores y trabajadoras que realicen tareas dentro de los ámbitos de trabajo de las jurisdicciones u organismos comprendidos en los Artículos 1º y 2º del Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Provincial, cualquiera sea la naturaleza del vínculo laboral, se elevará la denuncia a la máxima autoridad del organismo en que se desempeñan, a fin de que el mismo ordene la apertura de información sumaria y/o sumario administrativo de corresponder, según el régimen aplicable."*

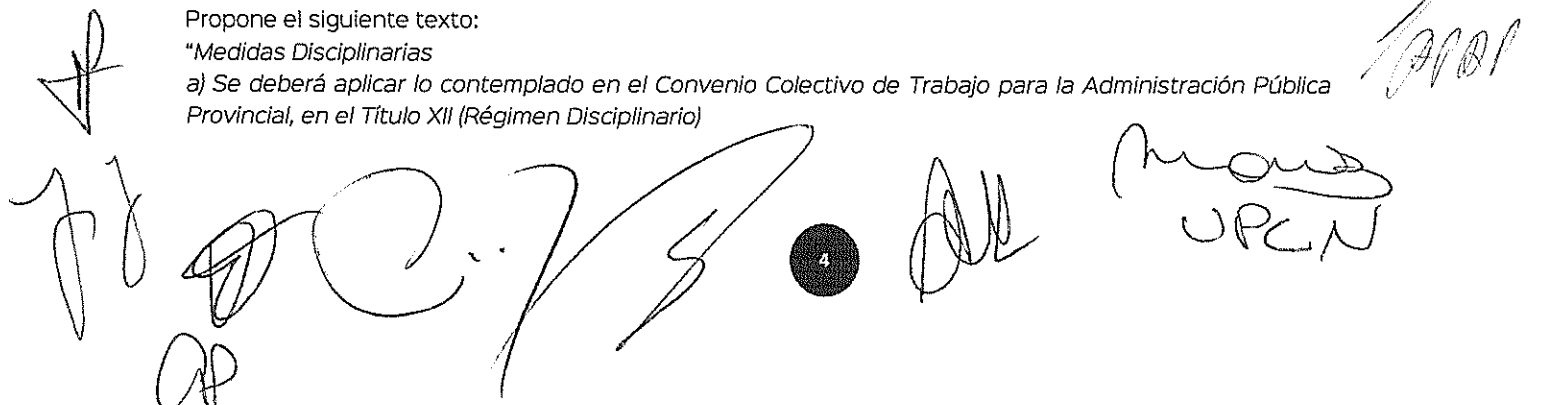
*Para aquellas que no se encuentren alcanzados por el convenio colectivo, una vez sustanciado el sumario administrativo, la máxima autoridad deberá garantizar, si correspondiera, la aplicación de medidas disciplinarias según el encuadre de la legislación vigente."*

**Toma la palabra el PE**

Propone el siguiente texto:

*"Medidas Disciplinarias"*

*a) Se deberá aplicar lo contemplado en el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Provincial, en el Título XII (Régimen Disciplinario)*



b) Para quienes no se encuentren incluidos en el régimen del convenio colectivo de trabajo general para la administración pública provincial y/o para cualquier otra situación contractual, se aplicará la normativa que corresponda.

c) Para el caso que la persona denunciada esté encuadrada en el marco del régimen del Decreto 2996/03 o que en el futuro lo reemplace, o se trate de trabajadores y trabajadoras que realicen tareas dentro de los ámbitos de trabajo de las jurisdicciones u organismos comprendidos en los Artículos 1º y 2º del Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Provincial, cualquiera sea la naturaleza del vínculo laboral, se elevará la denuncia a la máxima autoridad del organismo en que se desempeñan, a fin de que el mismo ordene la apertura de información sumaria y/o sumario administrativo de corresponder, según el régimen aplicable.

d) En el caso que la persona denunciada se encuentre en el ejercicio de un cargo y esté fuera del ámbito de aplicación del Convenio colectivo General de Trabajo, la autoridad máxima del organismo deberá disponer la aplicación de medidas disciplinarias contenidas en la legislación pertinente, previa sustanciación de información sumaria y/o sumario administrativo, según corresponda.

e) De forma autónoma o complementaria se requerirá la realización de la Capacitación en el marco de la Ley Micaela y/o talleres de capacitación de violencia laboral y/o sensibilización en la temática de género."

**Toma la palabra UPCN**

Viendo que el PE tiene la voluntad de avanzar, en pos de los trabajadores, como lo solicitamos anteriormente, tomamos la propuesta del PE y llevamos para analizar con la Comisión Directiva Provincial y nuestro cuerpo de delegados.

**Toma la palabra APAP**

Queremos expresar respecto a lo dicho, hay un punto del Protocolo que queremos plantear una modificación. Respecto a "Recepción de Denuncias". Se establecieron 3 días de recepción de denuncias en las distintas vías y sobre las áreas de Recursos Humanos, las denuncias sean enviadas a CIOT. Queremos que los sumarios no recaigan sobre las áreas de RH. Nos parece bien que se remitan a la ST con la propuesta escrita a fin de tratarse en la próxima sesión. Respecto al punto "Sanciones" tenemos una propuesta, que la discusión no gire en torno a los funcionarios, sobre la aplicación y que sean remitidas al área que corresponda y que tome las medidas necesarias para salvaguardar la integridad del trabajador. Sobre la reformulación propone "En el caso que la persona denunciada se encuentre en el ejercicio de un cargo y esté fuera del ámbito de aplicación del Convenio colectivo General de Trabajo, la autoridad máxima del organismo deberá, previa sustanciación de información sumaria y/o sumario administrativo según corresponda arbitrar los medios necesarios para la aplicación de medidas disciplinarias contenidas en la legislación pertinente."

**Toma la palabra el PE**

El protocolo que tenemos desde el MTEySS, no se aplican sanciones, es netamente preventivo, si una situación excede a la comisión, debería ser resuelta en el seno del ente que depende el denunciante. Igualmente, nada impide que se inicie un sumario administrativo a fin de recabar información y deslindar responsabilidades.

Siendo las 13:18, se pasa a un cuarto intermedio.

Siendo las 13:30, se reinicia la sesión.

Siendo las 13:37 se pasa a un cuarto intermedio solicitado por el gremio UPCN hasta el día de mañana 16 de marzo a las 09:00 horas en el mismo lugar.

Siendo las 09:15, se reanuda la sesión, estando presentes las siguientes personas: la Secretaria de Estado de Empleo y Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, Sra. Jessica MONTIEL, titular del D.N.I. Nº 32.744.031, la Subsecretaria de Articulación y Políticas de Inclusión del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dra. Vanesa FRANCHELLO, titular del D.N.I. Nº 29.204.170, la Presidenta del Honorable Tribunal Disciplinario, Prof. Marisa OLIVA, titular del D.N.I. Nº 16.554.855, la Directora Provincial de Recursos Humanos del Ministerio Secretaría General de la Gobernación, Téc. Claudia PARDO, titular del D.N.I. Nº 23.655.231, la, el Asesor del Ministerio Secretaría

General de la Gobernación, Dr. Germán Derly JUÁREZ, titular del DNI N° 35.664.415, por A.P.A.P. hace el Sr. Víctor ANDRADE, titular del D.N.I. N° 23.359.922, por A.T.E. la Sra. Yesica Anahí ORELLANO, titular del D.N.I. N° 35.179.257 y la Sra. Olga REINOSO, titular del D.N.I. N° 23.490.843, por U.P.C.N., la Sra. Alicia MAROZ, titular del D.N.I. N° 16.343.377.

**Toma la palabra el PE**

Tanto APAP, ATE y el PE han realizado una propuesta, por lo tanto, ya que UPCN ha solicitado el cuarto intermedio a fin de realizar las consultas pertinentes en el seno de su gremio, se le da la palabra al gremio mencionado.

**Toma la palabra UPCN**

La UPCN solicita que quede expresado en este protocolo, que el mismo se ajustará al Convenio 190 de la OIT, ratificado en la Ley Nacional N° 27580.

**Toma la palabra el PE**

De acuerdo a las propuestas de cada uno, la de ATE, APAP y el PE se complementan.

A continuación, se pasa lectura a la propuesta.

Respecto a lo anteriormente explicitado por UPCN antes del cuarto intermedio, la entidad gremial desea realizar una salvedad a lo manifestado: "Desde UPCN reiteramos a lo expresado en reuniones anteriores, en lo que respecta al ámbito de aplicación. No vamos a estar de acuerdo con un protocolo que no defienda al trabajador en todos sus derechos e igualdad, trato, género y diversidades, ya que hemos tenido 25 casos aproximadamente no resueltos en esta mesa, sin contar con ningún tipo de información actual. Insistimos que este protocolo tiene que abarcar a todos los trabajadores, sin distinción alguna, también resguardar a los cras. Y cros. De los posibles abusos de poder generados por los funcionarios que comprenden la Ley 1831, los Secretarios de Estado, Subsecretarios y Ministros. De no estar protegidos nuestros cros. Y cras. Trabajadores y trabajadoras, de esta manera; la UPCN rechaza cualquier otra propuesta. Por consiguiente si tenemos que ir a votación, se hará según el reglamento interno de ésta Comisión."

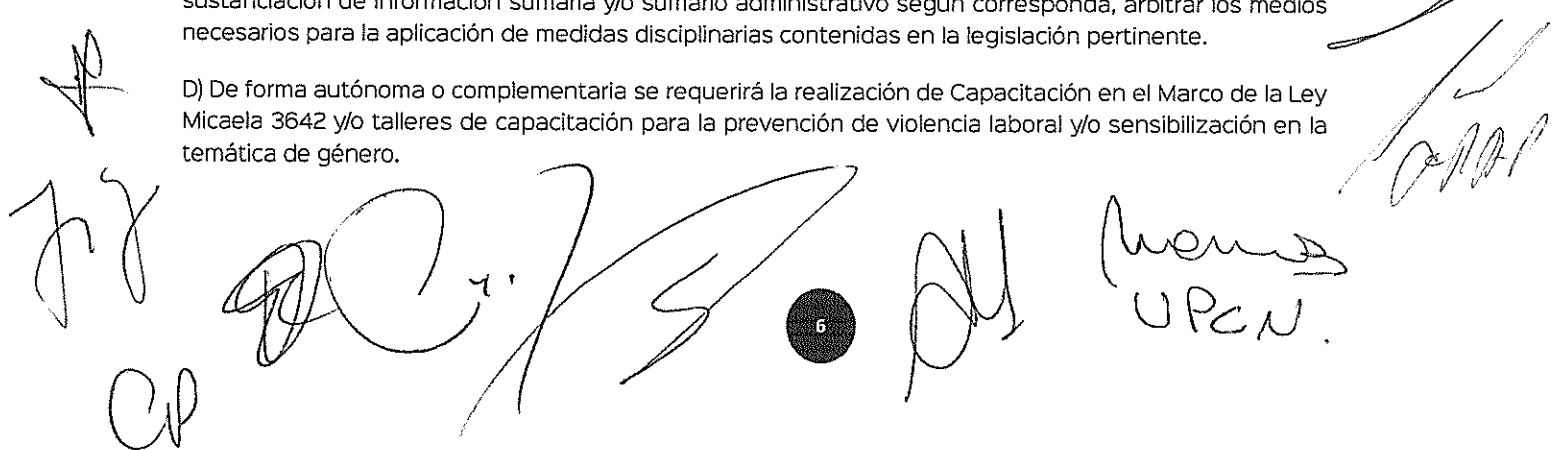
En virtud de lo establecido en el Artículo 10 inc. d) del Convenio 190 de la OIT, las partes acuerdan:

A) Se deberá aplicar lo contemplado en el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Provincial, en el Título XII (Régimen Disciplinario), para aquellos trabajadores y trabajadoras encuadrados bajo el régimen del mismo.

B) Para el caso que la persona denunciada esté encuadrada en el marco del régimen del Decreto 2996/03 o el que en el futuro lo reemplace, esté encuadrada en otro marco legal de contratación, o se trate de trabajadores y trabajadoras que realicen tareas dentro de los ámbitos de trabajo de las jurisdicciones u organismos comprendidos en los Artículos 1° y 2° del Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Provincial, cualquiera sea la naturaleza del vínculo laboral, se elevara la denuncia a la máxima autoridad del organismo en que se desempeñan, a fin de que el mismo ordene la apertura de información sumaria y/o sumario administrativo de corresponder, según el régimen aplicable.

C) En el caso que la persona denunciada se encuentre en el ejercicio de un cargo y esté fuera del ámbito de aplicación del Convenio colectivo general de Trabajo, la autoridad máxima del organismo deberá, previa sustanciación de información sumaria y/o sumario administrativo según corresponda, arbitrar los medios necesarios para la aplicación de medidas disciplinarias contenidas en la legislación pertinente.

D) De forma autónoma o complementaria se requerirá la realización de Capacitación en el Marco de la Ley Micaela 3642 y/o talleres de capacitación para la prevención de violencia laboral y/o sensibilización en la temática de género.



Se pasa lectura al PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA DESNATURALIZACIÓN, PREVENCIÓN, ASESORAMIENTO, ORIENTACION, ABORDAJE Y ERRADICACION DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL AMBITO DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDADES, a fin de corregir eventuales errores menores.

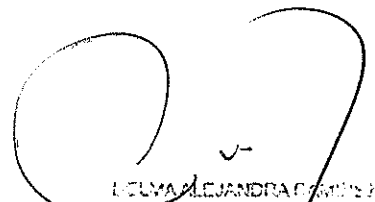
Las partes acuerdan aprobar el Protocolo antes mencionado.

Sin más temas para tratar, se levanta la sesión.


Se firman diez (10) copias de un mismo tenor.

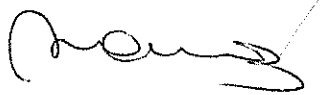
  
**MONTIEL JESSICA R.**  
Secretaría de Estado de Empleo y  
Relaciones Laborales  
Ministerio de Trabajo, Empleo y S.S.  
Provincia de Santa Cruz

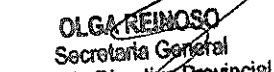
  
**Abby Vanesa Enea Franchello**  
Subsecretaría de Gestión y  
Articulación de Políticas de Inclusión  
Ministerio de Trabajo, Empleo y S.S.  
Provincia de Santa Cruz

  
**LETYA ALEJANDRA ROMÁN**  
Directora Provincial de Protección  
de los Derechos de las Mujeres  
Ministerio de Desarrollo Social  
Prov. de Santa Cruz

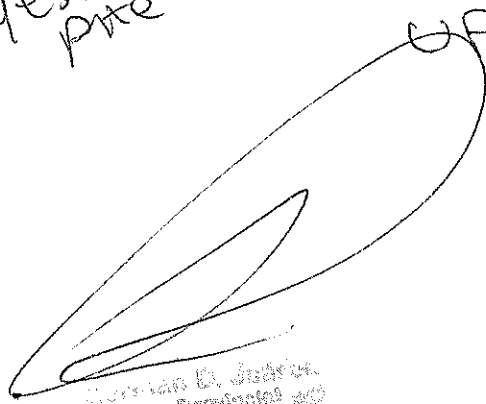
  
**MARISA DEL CARMEN OLIVA**  
PRESIDENTE  
HONORABLE TRIBUNAL DISCIPLINARIO

  
**Onellano Vesica**  
PTE

  
**U.P.C.N.**

  
**OLGA REINOSO**  
Secretaría General  
Consejo Directivo Provincial  
A.T.E. SANTA CRUZ

  
**T.A.P.P.**

  
**CLAUDIA PANDO**  
Directora Provincial de Recursos Humanos  
M.S.S.G.

  
**T.S.A.P. CLAUDIA PANDO**  
Directora Provincial de Recursos Humanos  
M.S.S.G.