

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.

Art. 1 - OBJETO:

El presente protocolo tiene como objeto, regular las acciones de desnaturalización, prevención, orientación, asesoramiento, abordaje, y erradicación de la violencia laboral en ámbitos de trabajo del Sector público de la Administración Pública Provincial. Conforme los alcances del Convenio Colectivo de Trabajo General de Trabajo Decreto 2188/2009 y Decreto 1612/2012.; garantizando un ámbito de trabajo libre de violencia y acoso con perspectiva de género y diversidad.

Así también comprende la generación de espacios de orientación, medidas preventivas y acciones de concientización, sensibilización, capacitación y formación sobre la problemática abordada.

Art. 2 - ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo rige para los/as trabajadores/as cualquiera que sea su situación contractual, ya sea que se encuentran bajo relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en los Artículos 1º y 2º del el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Provincial y en el régimen establecido en el Decreto N° 2996/03 o aquel que en el futuro lo reemplace.

También quedan comprendidos los/as trabajadores/as que realicen tareas dentro de los ámbitos de trabajo de las jurisdicciones u organismos comprendidos en los mencionados Artículos del Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Provincial, cualquiera sea la naturaleza del vínculo laboral.

Art. 3 - MARCO NORMATIVO

- Cap. 4 Art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional
- El marco normativo por el que se rige el presente protocolo es el Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Provincial, homologado por el Decreto N° 2188/09, y N° 1612/12
- La Ley N° 26.485 -de Protección Integral de las Mujeres-, reglamentada por el Decreto N° 1.011/2010 y Ley Provincial N° 3201
- Ley N° 26.743 de Identidad de Género.
- Ley N° 27.499, ley Micaela: De Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado y Ley Provincial N° 3642 de adhesión a la misma.
- Ley N° 27.580, que aprueba el Convenio 190 y la Recomendación 206, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 21 de junio de 2019.
- Ley Provincial N° 3724 Integral de reconocimiento y reparación histórica de derechos de las personas trans.
- Ley Nacional N° 23179 aprobación de la Convención sobre eliminación de la discriminación de la mujer.
- Ley 1260 de Procedimientos Administrativos y su Decreto Reglamentario Nro. 181/79

Art. 4 - DEFINICIONES

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "...la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género...".

La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'OP', 'AP', 'UPCA', and others.]

Según la OAVL (Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación), violencia laboral es *"Toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores."*

La violencia laboral es una conducta abusiva y reprochable; que puede ejercerse por acción o por omisión, afecta la salud del trabajador/a y configura una violación a los derechos humanos y laborales. -

Comprende la producida a través de cualquier medio de comunicación escrito, oral, audiovisual, digital, cibernético o electrónico y aquellas que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, conforme al Artículo 3º del Convenio 190 de la OIT y Recomendación 206:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Art. 5 - La violencia laboral puede manifestarse a través de las siguientes formas:

- a) Agresión física: toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el/la/les trabajador/a/es.
- b) Acoso sexual: toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien la recibe.
- c) Acoso psicológico: situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato verbal y/o no verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador/a/e buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.
- d) Ciberacoso: cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las TIC (Tecnologías de Información y Comunicación), en el contexto del trabajo.

Art. 6 - Sentidos en los que se puede ejercer violencia laboral: La violencia laboral en todas sus formas puede darse en dos sentidos:

Vertical:

Ascendente: desde los mandos, autoridades y/o jefes hacia el/la/les trabajador/a/es.

Descendente:

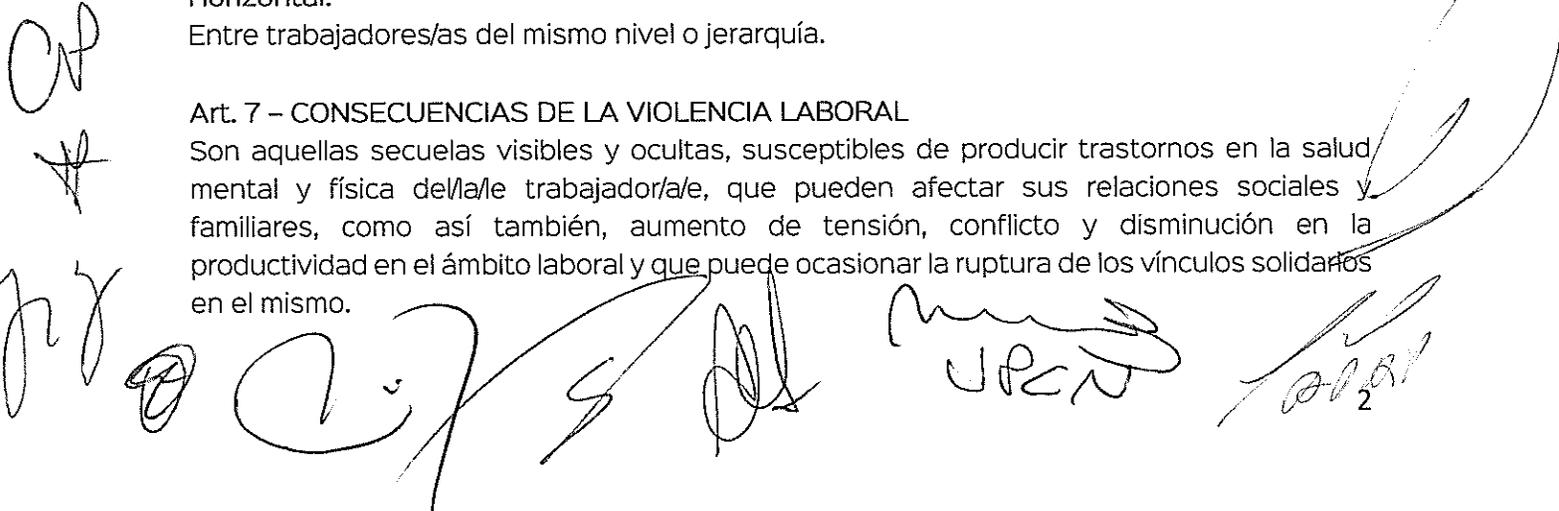
Desde el/la/les trabajador/a/es hacia un superior. -

Horizontal:

Entre trabajadores/as del mismo nivel o jerarquía.

Art. 7 - CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA LABORAL

Son aquellas secuelas visibles y ocultas, susceptibles de producir trastornos en la salud mental y física del/la/le trabajador/a/e, que pueden afectar sus relaciones sociales y familiares, como así también, aumento de tensión, conflicto y disminución en la productividad en el ámbito laboral y que puede ocasionar la ruptura de los vínculos solidarios en el mismo.



Art. 8 - INDICADORES DE RIESGO LABORAL:

Pueden constituir indicadores de Riesgo Laboral, sin perjuicio de otros posibles indicadores, los siguientes:

- a) Aumento de licencias por enfermedad.
- b) Aumento de accidentes de trabajo.
- c) Aumento de reclamos laborales.
- d) Aumento de renunciaciones.
- e) Incremento del ausentismo.
- f) Insatisfacción con el trabajo.
- g) Quejas reiteradas sobre el trato de los superiores hacia los trabajadores.

Estos indicadores le permiten a las áreas de recursos humanos tener una alerta temprana que permite trabajar de manera preventiva evitando el crecimiento del conflicto a través de talleres de espacios laborales saludables y/o espacios de escucha activa.

Art. 9 - PRINCIPIOS RECTORES

“Quienes intervengan en cualquier etapa del proceso o actuación de éste protocolo, deberán acreditar conocimiento en perspectiva de género y no poseer ningún antecedente de violencia laboral y/o acoso”

La intervención en situaciones de violencias que impacten al trabajador, la trabajadora y les trabajadoras en el ámbito laboral en el marco del presente protocolo, se registrará por los siguientes principios:

a). CONFIDENCIALIDAD Y RESPETO

Ante una situación de consulta, asesoramiento o denuncia de violencias, se deberá mantener la confidencialidad, protegiendo la información en todo momento. Es por ello que se deberá disponer de un espacio físico adecuado para la atención y personal en permanente capacitación.

El/la/les trabajador/a/es, debe ser tratado/a/e con respeto, manteniendo una escucha activa sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Se deberá respetar en todo momento su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar; así como en la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.

La confidencialidad abarca todo el procedimiento administrativo y las actuaciones serán de carácter reservado, solo teniendo acceso las partes o sus representantes legales/sindicales, que acrediten la conformidad del trabajador/a/e.

b). RESPETO A LA IDENTIDAD D GÉNERO

De acuerdo a lo previsto por el Art. 12 Ley 26.743 – Trato digno. “Deberá respetarse la identidad de género adoptada” por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados.

Cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el documento nacional de identidad, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a/e. En aquellas circunstancias en que la persona deba ser nombrada en público deberá utilizarse únicamente el nombre de pila de elección que respete la identidad de género adoptada.

c). NO REVICTIMIZACIÓN

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona denunciante y/o de los datos que permitan identificarla. El deber de

no re victimización opera en todas las etapas previstas en la aplicación de este protocolo, prestando especial atención a que las medidas adoptadas para la resolución no redunden en efectos negativos sobre la persona afectada.

d). PARTIR DE LA CREDIBILIDAD DE LA PERSONA

Se evitará cualquier expresión de duda frente al relato del trabajador/a/e, por parte del agente o funcionario/a/e que realiza el asesoramiento o toma la denuncia; ya que genera una situación de incomodidad, repliegue y desconfianza por parte de la persona afectada. La actitud debe ser de escucha activa y favoreciendo el diálogo, omitiendo la manifestación de juicios de valor hacia la persona y sus vivencias.

e). INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y CONTENCIÓN

El/la/les denunciante deberá ser informado/a/e, asesorado/a/e y acompañado/a/e, en todo el procedimiento posterior a la consulta y/o denuncia realizada. Haciéndole saber, además, de otros organismos de atención competente y la disponibilidad de espacios de contención en los mismos.

f). DILIGENCIA Y CELERIDAD

La tramitación de la denuncia presentada deberá ser atendida con la debida diligencia y sin demoras injustificadas, garantizando la celeridad de forma que el procedimiento ante cada situación pueda ser completado en el menor tiempo posible; debiéndose adoptar medidas de aplicación inmediata para poner fin a los comportamientos, políticas o prácticas constitutivas de violencia laboral.

g). ABORDAJE INTEGRAL

Las líneas de acción de este protocolo se sustentarán desde la complejidad, la singularidad y particularidad de las situaciones que se presentan, teniendo en cuenta también la interseccionalidad y la transversalidad. Es por ello que las intervenciones y aportes deben ser integrales articulando para ello con los organismos públicos que correspondan, velando por que las/los/les trabajadoras/es que realicen las denuncias de violencia o acoso laboral, tengan acceso a vías administrativas, recursos de reparación y a medidas de apoyo para realizar el abordaje integral.

h). PREVENCIÓN

Se adoptarán estrategias integrales a fin de aplicar medidas de prevención de situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión de materiales, campañas de sensibilización y concientización, creación de espacios de capacitación y formación colectiva, diálogo y reflexión como herramientas fundamentales para prevenir situaciones de violencia y/o discriminación.

i). SEGUIMIENTO

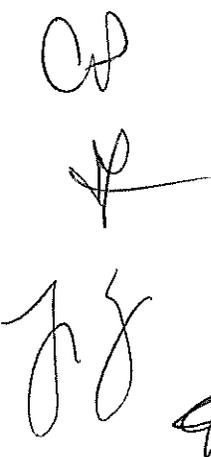
Se deberán establecer mecanismos de control de la aplicación y seguimiento o el fortalecimiento de los ya existentes; el/la/e trabajador/a/e denunciante seguirá siendo acompañado/a/e durante todo el proceso, hasta la resolución del mismo, aun cuando la situación sea articulada o derivada a otra instancia u organismo, según corresponda, debiendo mantener una comunicación permanente tanto con el/la/e trabajador/a/e, como con los organismos intervinientes.

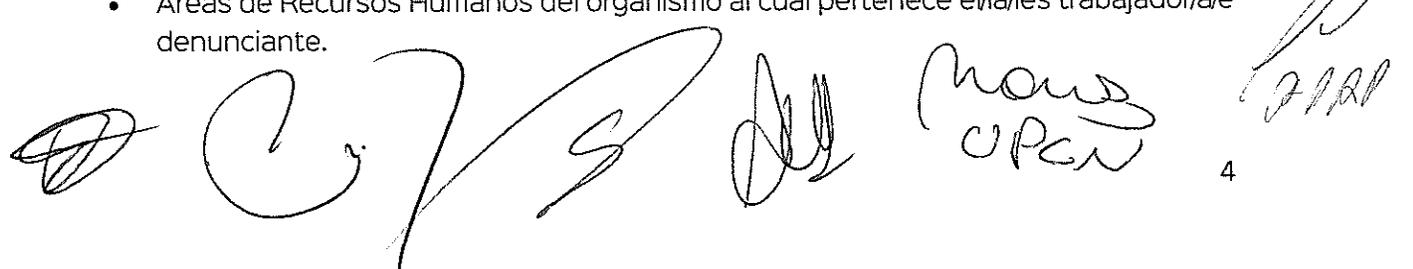
CAPITULO I - DE DENUNCIAS

Art. 10 - RECEPCIÓN DE DENUNCIAS, CONSULTAS Y ASESORAMIENTO:

La denuncia será personal y no puede realizarse de manera anónima. La misma podrá ser realizada en:

- Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (Subsecretaría de la Función Pública) con domicilio en Av. presidente Néstor Kirchner N° 669 7mo. Piso – Email: ciotcomision@gmail.com – Celular: 2966644292.
- Áreas de Recursos Humanos del organismo al cual pertenece el/la/les trabajador/a/e denunciante.





- Dirección de igualdad de oportunidad y trato o delegaciones del Ministerio de Trabajo según corresponda- Email: dir.igualdadoportunidadytrato@gmail.com - Celular: 2966339344.

Art. 11 - FUNCIONES

Las Áreas que cumplan funciones de recepción de denuncias, consultas y asesoramiento, deberán:

- Evacuar las consultas y asesorar sobre situaciones de violencia laboral a los/as/es agentes que así lo requieran.
- Detectar situaciones conflictivas en las distintas áreas de su jurisdicción u organismos de actuación, que según su buen criterio y experiencia podrían desencadenar en situaciones de violencia laboral, informando mensualmente las medidas de asesoramiento y abordaje a la Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato.
- Propiciar la creación de espacios de abordaje y resolución de conflictos, de sensibilización y detección temprana de situaciones de violencia, como así también deberá adoptar medidas preventivas tendientes a evitar el agravamiento de situaciones conflictivas, que pudieran devenir en violencia.
- Recibir las denuncias y/o consultas que sean realizadas por los/as/es trabajador/as/es, e informar en dicha oportunidad sobre los derechos que le correspondan y los procedimientos de aplicación.
- Asesorar a los/as/es trabajador/as/es que resultaren víctimas de violencia por razones de género o en ocasión, motivo y/o en el ámbito de trabajo y hacerles saber que podrán usufructuar las medidas de protección que se explicitan en el presente protocolo (Procedimientos - punto 4).
- Una vez recibida las denuncias realizadas por los/as/es trabajador/as/es, se deberá actuar con celeridad, reserva, diligencia, de acuerdo a los principios y procedimientos que se establecen en el presente protocolo.
- Adoptar medidas tendientes a garantizar la protección del denunciante, las víctimas, los testigos y los informantes.
- Comunicar lo actuado en forma mensual a la CIOT sobre las consultas, recomendaciones, seguimientos y denuncias recibidas, debiendo detallar fecha de recepción y medidas adoptadas al momento del informe, de acuerdo a lo dispuesto en el presente protocolo.

CAPITULO II - DE PROCEDIMIENTOS:

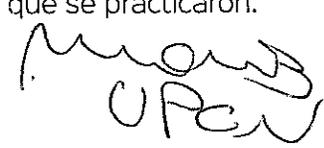
Art. 12. RECEPCIÓN DE DENUNCIAS

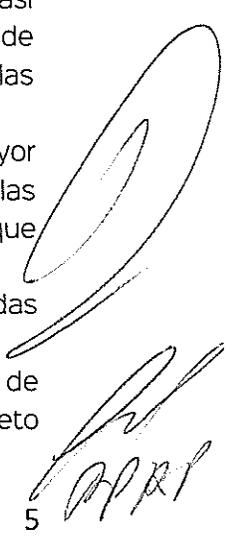
- En el área de Recursos Humanos y/o Personal o Relaciones Laborales (áreas que cumplan funciones de administración de personal):
 - Deberá tomar la denuncia, que podrá ser oral y/o escrita, asesorando al denunciante sobre el procedimiento y la documentación respaldatoria que deberá presentar, conjuntamente con el *FORMULARIO DE DENUNCIA POR VIOLENCIA LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL*.
 - Asesorar e informar al trabajador/a/e, los alcances del presente protocolo; como así también la intervención y articulación con los distintos organismos o de profesionales competentes en la temática, si fuera necesario o en aquellas situaciones que el/a/e trabajador/a/e lo requiera.
 - Analizar y evaluar la información, confeccionando un informe en un plazo no mayor a las 72 horas hábiles, donde según el caso conste el análisis de riesgo y las eventuales acciones de abordaje, acompañamiento, preventivas, protectorias, que resulten conveniente instrumentar en lo inmediato.
 - Realizadas las evaluaciones, se informará al/la/les trabajador/a/es de las medidas recomendadas, que sean pertinentes al caso.
 - Deberán iniciarse las actuaciones con un informe detallado que será elevado de inmediato a la superioridad, proponiendo la apertura de información sumaria, sujeto a ampliación posterior conforme a las averiguaciones que se practicaron.











- f) Durante todo el proceso, prevalecerán los Principios Rectores, establecidos en el presente protocolo de actuación.
2. Dirección de Igualdad de Oportunidad y Trato o Delegaciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, según corresponda.
- a) Deberá tomar la denuncia, que podrá ser oral o escrita, asesorando al denunciante sobre el procedimiento y la documentación respaldatoria que deberá presentar, conjuntamente con el *FORMULARIO DE DENUNCIA POR VIOLENCIA LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PROVINCIAL*.
- b) Se enviará la denuncia a la Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato (CIOT), en un sobre cerrado y rubricado por dicha área, en un plazo no mayor a 24 hrs. Hábiles.

3. Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato

Las denuncias recepcionadas en CIOT, serán remitidas a la máxima autoridad del organismo correspondiente, a fin de dar cumplimiento efectivo, de acuerdo a lo establecido en el Art. N° 136 del Convenio Colectivo General de Trabajo para la Administración Pública Provincial; y quien deberá garantizar la aplicación del presente protocolo e informar las medidas y/o acciones de abordaje, acompañamiento, preventivas y protectorias adoptadas, en un plazo no mayor a las 72 hrs. hábiles.

CAPITULO III - DE MEDIDAS

Art. 13 – MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Al momento de recibirse la denuncia, se le informará al/la/le trabajador/a/e denunciante, que podrá disponer de las siguientes medidas, las que serán adoptadas conforme a la gravedad del hecho denunciado:

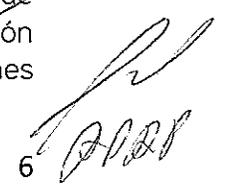
- a) El usufructo de la licencia por resultar víctima de violencia de género (Ley Provincial N° 3669 y Decreto N° 960/19), en caso de corresponder y siempre que sea solicitado por el/a/e denunciante.
- b) La franquicia establecida en el Art. N° 146 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Provincial, en caso de ser solicitado por el/a/e denunciante.
- c) Podrá solicitar cambio de horario, oficina o espacio físico distinto, en caso de compartir el mismo lugar de trabajo o jornada con el denunciado, siempre que sea posible, de acuerdo a las necesidades del servicio u organismo. Esta posibilidad será de carácter transitorio, no podrá durar más de 30 (treinta) días corridos renovables a instancias del trabajador/a/e y deberá contar con la conformidad expresa del trabajador/a/e.
- d) En caso de no ser factible lo establecido en el punto anterior, la autoridad competente deberá propiciar la adopción de medidas que garanticen un espacio laboral saludable y que resguarde al trabajador/a/e, teniendo en cuenta los principios rectores explicitados en el presente protocolo, y deberá contar con la conformidad expresa del trabajador/a/e.

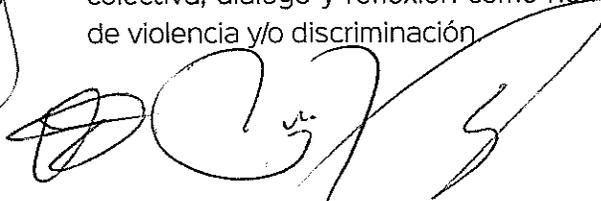
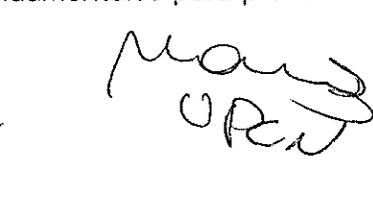
Estas medidas preventivas y de protección quedan sujetas a las que determine el área de recursos humanos interviniente en el marco del presente protocolo y que sean acordadas convenientemente, resguardando al trabajador/a/e que denuncia. En caso de ser necesario, la CIOT requerirá se tomen las medidas de protección.

Art. 14 – MEDIDAS PREVENTIVAS

Se adoptarán estrategias integrales a fin de aplicar medidas de prevención de situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión de materiales, campañas de sensibilización y concientización, creación de espacios de capacitación y formación colectiva, diálogo y reflexión como herramientas fundamentales para prevenir situaciones de violencia y/o discriminación.

CP
P
ng


6 

Art. 15 – MECANISMOS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato deberá realizar seguimiento de las medidas y/o acciones informadas por los organismos pertinentes, a fin de garantizar la actuación del mismo.

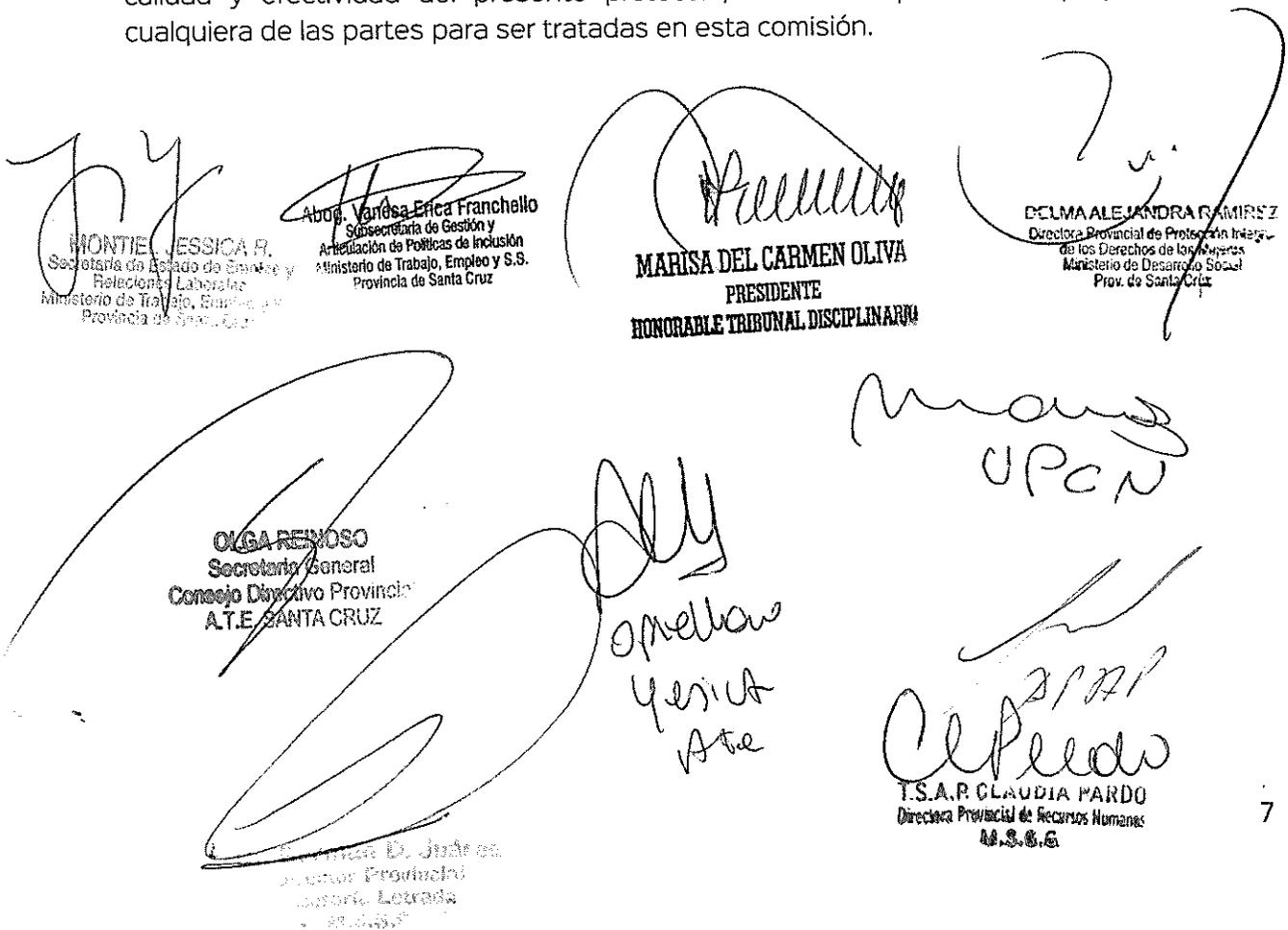
Art. 16 – MEDIDAS DISCIPLINARIAS

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 1º y 2º 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 N° 3642 y/o talleres de capacitación para la prevención de violencia laboral y/o sensibilización en la temática de género.

Art. 17 - MODIFICACIONES

Las partes acuerdan analizar y proponer medidas y mejoras que promuevan la mayor calidad y efectividad del presente protocolo, las cuales podrán ser propuestas por cualquiera de las partes para ser tratadas en esta comisión.



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

Abog. Vanesa Erica Franchello
 Subsecretaria de Gestión y Articulación de Políticas de Inclusión
 Ministerio de Trabajo, Empleo y S.S.
 Provincia de Santa Cruz

MARISA DEL CARMEN OLIVA
 PRESIDENTE
 HONORABLE TRIBUNAL DISCIPLINARIO

DELMA ALEJANDRA RAMIREZ
 Directora Provincial de Protección Integral de los Derechos de las Mujeres
 Ministerio de Desarrollo Social
 Prov. de Santa Cruz

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

Yessica
 Ate

UPCN

T.S.A.P. CLAUDIA PARDO
 Directora Provincial de Recursos Humanos
 A.S.S.G.

Francisco D. Juárez
 Abogado Provincial
 Letrado

ANEXO I

FORMULARIO DE DENUNCIA POR VIOLENCIA LABORAL EN EL
ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Los/as/es trabajador/a/es deberá acompañar en el momento de la denuncia o acompañarlos con posterioridad:

- Fotocopia de DNI (Frente y dorso). -
- Recibo de sueldo
- Toda documentación que considere relevante respecto a la situación denunciada (fotos, videos, notas, audios, testigos, etc.).

FECHA:

LOCALIDAD:

MODALIDAD DE RECEPCIÓN:

- PRESENCIAL
- TELEFONICA
- VIA EMAIL
- FORMULARIO

DATOS DEL/LA/E TRABAJADOR/A DENUNCIANTE:

- NOMBRE Y APELLIDO:
- DNI:
- CUIL:
- DOMICILIO:
- NRO DE TEL O CEL:
- CORREO ELECTRONICO:
- SITUACIÓN DE REVISTA:
- ANTIGÜEDAD:
- AGRUPAMIENTO:
- TAREAS QUE REALIZA:

DATOS DEL ORGANISMO / ENTE

- ORGANISMO AL QUE PERTENECE O PRESTA SERVICIOS:
- DOMICILIO:
- HORARIO LABORAL*:

DATOS DEL/LA/E DENUNCIADO/A/E

- APELLIDO Y NOMBRE:
- CARGO O FUNCIÓN:
- NIVEL JERARQUICO (superior/igual/inferior)

EP
af
7/8

[Handwritten signatures]

[Large handwritten signature]
[Handwritten signature]
UPA 8

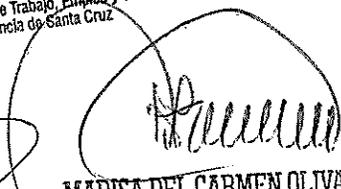
A CONTINUACIÓN DESCRIBA LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA:

FIRMA AGENTE RECEPTORA DE DENUNCIA (ACLARACION O SELLO)

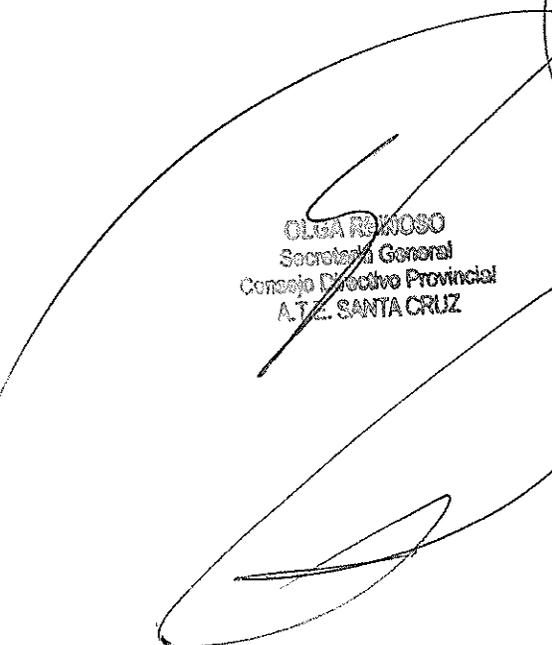
FIRMA DENUNCIANTE (ACLARACION Y DNI)

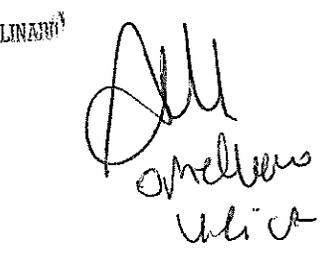

MONTIEL JESSICA R.
 Subsecretaría de Estado de Empleo y Relaciones Laborales
 Ministerio de Trabajo, Empleo y S.S.
 Provincia de Santa Cruz


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


MARISA DEL CARMEN OLIVA
 PRESIDENTE
 HONORABLE TRIBUNAL DISCIPLINARIO


DELMA ALEJANDRA RAMIREZ
 Directora Provincial de Protección de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes
 Ministerio de Desarrollo Social
 Prov. de Santa Cruz


OLGA ROXOSO
 Secretaria General
 Consejo Directivo Provincial
 A.T.E. SANTA CRUZ


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


 UPON