



*Honorable Concejo Deliberante  
de la Ciudad de Posadas*

---

ORDENANZA XV – N° 37

EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE POSADAS

SANCIONA CON FUERZA DE

ORDENANZA:

ARTÍCULO 1.- Definiciones. A los efectos del presente protocolo se entiende por violencia laboral 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 inferiores, del mismo rango o superiores.

ARTÍCULO 2.- Ámbito de aplicación. A los fines de la aplicación del siguiente Protocolo, serán ámbito de competencia todas las áreas comprendas en los Órganos del Municipio, ya sea el Departamento Ejecutivo Municipal, el Tribunal de Faltas y el Honorable Concejo Deliberante de la ciudad de Posadas.

ARTÍCULO 3.- Autoridad de aplicación. Se establece como autoridad de la presente Ordenanza la Secretaría y/o Dirección que determine el Departamento Ejecutivo Municipal.

ARTÍCULO 4.- Equipo interdisciplinario de abordaje. Se crea el Equipo Interdisciplinario de abordaje para casos de violencia laboral para la aplicación del presente Protocolo de Actuación en la Dirección de Personal del organismo que adopte el presente protocolo.

ARTÍCULO 5.- Composición. Este equipo estará integrado por un/a Licenciado/a en Trabajo Social, un/a Licenciado/a en Psicología, un/a Abogado/a con formación en perspectiva de género, que serán designados por la autoridad de aplicación.

ARTÍCULO 6.- Principios rectores. Estos principios van a regir todo el procedimiento a los fines de dar efectivo cumplimiento a los objetivos de este protocolo y serán mecanismos de interpretación de todo lo aquí dispuesto:

- a. Discrecionalidad;
- b. Confidencialidad;
- c. Celeridad;



*Honorable Concejo Deliberante  
de la Ciudad de Posadas*

---

d. Contención y acompañamiento con perspectiva de género conforme la ley 26.485; e. No revictimización.

ARTÍCULO 7. Partes en el proceso. Se consideran parte del proceso a:

- a. iniciador/denunciante: La denuncia podrá efectuarse de manera individual y/o grupal tanto por persona física como jurídica. Puede ser iniciada por una entidad sindical en representación o acompañando al trabajador, supuesto en el que se llevará adelante el proceso y se le incluirá como parte en el mismo;
- b. denunciado: Es aquella persona a la que se atribuyen las conductas y/o situaciones expresas en la denuncia, consideradas violentas por la persona que inicia el proceso;
- c. empleador. Es el responsable de velar por la salud psicofísica del denunciante, en el supuesto que el denunciado sea el empleador se podrá notificar e implicar dentro del proceso al sindicato pertinente o aquel que el observatorio de violencia laboral considere que pueda realizar una intervención tendiente al cese de la violencia.

ARTÍCULO 8.- Presentación. La misma puede formularse de manera verbal a través de un acta que será labrada por un integrante del equipo interdisciplinario de abordaje en la que se consignaran con claridad los hechos alegados y la pretensión en la que se funda, también podrá efectuarse de manera escrita o vía correo electrónico.

ARTÍCULO 9.- Requisitos de la presentación. Deberá contener los siguientes datos:

- a. datos del denunciante;
- b. datos del empleador;
- c. datos del denunciado;
- d. relato de los hechos;
- e. firma y aclaración;
- f. curso en mesa de entradas y salidas, donde la presentación recibirá número de expediente.

ARTÍCULO 10.- Etapa inicial. Tomada intervención el equipo interdisciplinario generara un expediente y notificara a la persona indicada como autora de el o los hechos que se le adjudican.

ARTÍCULO 11.- Audiencias. Las audiencias serán llevadas a cabo por el equipo técnico y serán registradas en actas y las mismas serán de carácter privado y confidencial para las partes y agentes que intervienen. Se tomarán testimonio por separado a todas las partes



*Honorable Concejo Deliberante  
de la Ciudad de Posadas*

---

involucradas. Además, podrá tomar intervención a los fines de solicitar datos o aclaraciones que considere necesarias para la prosecución de la causa. Podrá facilitar herramientas teóricas y prácticas respecto de la temática y procurar una amigable composición de las partes, que salvaguarde la salud e integridad del trabajador, y le asegure la continuidad del empleo en un ambiente libre de violencias.

- a. audiencia con el/los denunciantes: Es la primera audiencia fijada a fin de permitir ampliar la denuncia o declarar nuevos hechos, aportar pruebas y brindar toda aquella información que se estime necesaria. El equipo interdisciplinario priorizará en esta instancia la escucha activa y la contención necesaria por tratarse de una temática sensible;
- b. audiencia con el/los denunciados: En esta oportunidad se informa al denunciado de los hechos que se le atribuyen, en donde podrá realizar su descargo, brindar su versión de los hechos y aportar pruebas;
- c. audiencia con el empleador: Se notifica de la situación expuesta por sus dependientes, ocasión en la que podrán explayarse respecto a la información que posean sobre el conflicto suscitado. Se sugiere en esta oportunidad que adopte conductas para cuidar la salud psicofísica, la seguridad y los derechos fundamentales de sus trabajadores, teniendo en cuenta que es el responsable de generar un ambiente laboral saludable.

ARTÍCULO 12.- Plazo. Finalizada la audiencia con el empleador se le otorga un plazo de diez (10) días hábiles desde la fecha de la audiencia, a fin de que manifieste las medidas que tomaron para contribuir a mejorar el clima laboral y el cese de la violencia. Concluido dicho término, el proceso pasará a la Etapa Valorativa.

ARTÍCULO 13.- Etapa de evaluación y diagnóstico. Informe técnico. El equipo técnico emitirá un informe con fundamento en la información recabada a lo largo del procedimiento. En el mismo, se emitirán recomendaciones al empleador basadas en tres ejes fundamentales: la Prevención, Promoción y Asistencia, teniendo en cuenta que el mismo tiene la obligación de prevenir y erradicar la violencia laboral para resguardar los derechos fundamentales de sus trabajadores y protegerlos contra toda forma de maltrato, acoso, abuso y discriminación en el trabajo.

ARTÍCULO 14.- Emitido el informe técnico, se trasladan las actuaciones a la Dirección General de Legislación Laboral, la cual emitirá dictamen.



*Honorable Concejo Deliberante  
de la Ciudad de Posadas*

---

ARTÍCULO 15.- Medidas. Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 53 de la Ordenanza XV – N ° 11 Estatuto del Agente Municipal, es que se podrán solicitar las siguientes medidas de carácter especial provisoria:

- a. medidas preventivas urgentes;
- b. licencia especial;
- c. pase provisorio.

ARTÍCULO 16.- Campaña de difusión. Sin perjuicio de lo antes dispuesto los espacios que incorporen el presente protocolo se comprometerán a abordar la problemática de la violencia laboral por medio de:

- a. programas y campañas de difusión e información sobre la violencia laboral, dando a conocer a los/as trabajadores/as la presente Ordenanza, exhibiendo en lugares públicos y visibles su contenido;
- b. programas de educación, capacitación y formación dirigidos a los/as trabajadores/as, representantes sindicales y personal jerárquico sobre la prevención de la violencia laboral, formas de resolver conflictos, modos de relacionarse con los/as compañeros/as y superiores, maneras de mejorar sus conductas sociales, y toda otra forma que considere oportuna para establecer un clima de trabajo adecuado, con el objeto de preservar la integridad psicofísica de todos/as los trabajadores/as. Para ello podrá requerir la asistencia de profesionales u organismos e instituciones especializados en capacitación, salud laboral, salud mental u otras afines a esta problemática;
- c. el presente protocolo deberá darse a conocer en todos los sectores de la Departamento Ejecutivo Municipal, con el fin de que las trabajadoras y trabajadores sepan que existe una decisión institucional de involucrarse en esta problemática y dar respuesta a las situaciones de violencias existentes.

ARTÍCULO 17.- Normativa aplicable de manera subsidiaria. Este protocolo prevé un procedimiento previo a la sanción disciplinaria establecida en el Artículo 15 y concordantes de la Ordenanza XV - N° 11 Estatuto del Agente Municipal habida cuenta de las características de los hechos pasibles de ser puestos en conocimiento por el equipo interdisciplinario.

ARTÍCULO 18.- Se faculta al Departamento Ejecutivo Municipal a reglamentar la presente Ordenanza y a destinar la partida presupuestaria correspondiente.

ARTÍCULO 19.- Se comunique al Departamento Ejecutivo Municipal, se publique archive.



*Honorable Concejo Deliberante  
de la Ciudad de Posadas*

---

Dada en la Sala de Sesiones de este Honorable Cuerpo en su Sesión Ordinaria N ° 34 del día 21 de noviembre de 2024.

Firmado:

Abg. Jair Dib – Presidente – Honorable Concejo Deliberante de la Ciudad de Posadas.

Téc. Gustavo Turkienicz – Secretario – Honorable Concejo Deliberante de la Ciudad de Posadas.