



# Auditoría General de la Nación

BUENOS AIRES, **25/11/2020**

VISTO, los artículos 14 bis, 75 inc. 22 y 85 de la Constitución Nacional, las leyes 24.156, 26.485 y 23592, los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por la República Argentina, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, y las Disposiciones Nros. 362/18-AGN, 367/19-AGN.

## CONSIDERANDO:

Que el art. 85 de la Constitución Nacional y la ley 24.156 establecen las competencias de la Auditoría General de la Nación;

Que el art. 14 bis de la Constitución Nacional establece el derecho del trabajador a condiciones dignas y equitativas de labor;

Que por el 75 inc. 22 de la Constitución Nacional se le ha otorgado jerarquía constitucional a tratados de derechos humanos, los que reconocen el derecho a condiciones de trabajo dignas y en igualdad, y establecen obligaciones en cuanto a la protección de las personas contra actos discriminatorios que afecten dichos derechos, en particular: arts. II, V, XIV, XV, de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, arts. 12, 23, 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 14 inc. 1, 17, 18, 19 inc. 1, 22, 26 y 27 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, su Protocolo Facultativo, los arts. 6, 7, 8, 9, 11, 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los arts. 1, 2, 5 y 6 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial,

los arts. 1, 2, 3, 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, los arts. 1, 3, 4, 5, 6, 16, 17 y 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los arts. 1, 2, 11 y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos, entre otros.

Que la República Argentina ha ratificado asimismo otros tratados en materia de derechos Humanos, los que establecen la protección del trabajador y sus derechos a hacerlo en condiciones dignas, equitativas y libre de violencias, tal como: el protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o “Protocolo de San Salvador” en sus arts. 1, 2, 3, 7, 8, 9 y 10, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de “Belem Do Pará” en sus arts. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 y 9, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad en sus arts. I y III.

Que la Organización Internacional del Trabajo, en su Convenio N° 111 establece en su art. 1 inc. 1 que el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Asimismo, en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión ha adoptado el texto del Convenio N° 190 sobre la violencia y acoso en el trabajo, el que ha sido ratificado por nuestro País.

Que en ellos se reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Que la ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, define en su art. 6 inc. c), a la violencia laboral contra



## Auditoría General de la Nación

las mujeres como aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral; y establece en su art. 2 inc. b) como objetivo promover y garantizar una vida sin violencia, así como el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres, y la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres;

Que la ley 23.592, sobre medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, establece en su art. 1° que: *“Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”*.

Que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que son una amenaza para la igualdad de oportunidades, inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Que por medio de la Disposición Nro. 362/18-AGN, se ha establecido el Protocolo para la Prevención, Sensibilización y Erradicación de

Situaciones de Violencia Laboral en Ambientes de Trabajo, como su Comité, modificado por Disposición N° 367/19-AGN,

Que la experiencia recogida aconseja introducir modificaciones a la referida reglamentación, con el objetivo de propender a la mayor eficiencia y eficacia en el tratamiento de las situaciones de posible violencia laboral que se denuncien en la Casa.

Que el Colegio de Auditores Generales en su sesión de fecha **25/11/2020**, ha aprobado lo que aquí se dispone.

POR ELLO,

EL COLEGIO DE AUDITORES GENERALES

DISPONE:

ARTICULO 1°: Derogar las Disposiciones N° 362/18 – AGN y N° 367/19 – AGN.

ARTICULO 2°: Aprobar el Protocolo para la Prevención, Sensibilización y Erradicación de Situaciones de Violencia Laboral en Ambientes de Trabajo, de acuerdo al Anexo I que es parte integrante de la presente.

ARTICULO 3°: Crear el Comité Contra la Violencia Laboral en la AGN, de acuerdo al Anexo II que es parte integrante de la presente.

ARTÍCULO 4°: Aprobar el Procedimiento ante el Comité establecido en el Anexo III, que es parte integrante de la presente.

ARTÍCULO 5°: Aprobar el Funcionamiento del Comité establecido en el Anexo IV, que es parte integrante de la presente.



## Auditoría General de la Nación

ARTÍCULO 6°: Aprobar la designación de los miembros del Comité de acuerdo al Anexo V, que es parte integrante de la presente.

ARTÍCULO 7°: Regístrese, notifíquese. Cumplido, archívese.

DISPOSICIÓN N° **398/2020-AGN**

## **ANEXO I – Disposición 398/20-AGN**

### **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y ERRADICACIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA EN AMBIENTES DE TRABAJO.**

Considerando que toda persona tiene derechos y libertades sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, social, lugar de nacimiento u origen nacional, posición económica, o cualquier otra condición; y que el ambiente laboral no está exento de expresiones de violencia como tampoco lo están otros espacios de la sociedad; es que resulta necesario la aplicación de un protocolo que especifique acciones preventivas, de sensibilización, difusión, capacitación y erradicación de situaciones de violencia en el ámbito laboral.

En este sentido, el presente protocolo adopta en cuanto a su ámbito de aplicación lo establecido en el artículo 3° del Convenio 190, sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en tanto dispone su aplicación a: la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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.

La violencia laboral atenta contra los derechos humanos, el trabajo digno y la integridad de las personas. Afecta gravemente la salud física o mental y la seguridad de los que comparten el lugar de trabajo, ya que provoca efectos en la vida laboral y social. Asimismo, este tipo de violencia comprende la de género,



## Auditoría General de la Nación

definida como toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como privado, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad física, psicológica, sexual, económica, patrimonial, así como también la seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Existen brechas de género, que connotan valores culturales diferentes, pudiendo desembocar en muchos casos en asignaciones de tareas diferentes que subvaloran el rol femenino dentro del lugar de trabajo. Esta diferencia, implica una discriminación que, la mayoría de las veces es tan sutil y se encuentra tan naturalizada que parece que no existe, y cuesta percibirla entre los tipos de violencia laboral conocidos.

### I. OBJETIVOS

El presente documento tiene como propósito asegurar un ambiente laboral sano, para lo que se determinan los siguientes objetivos:

#### **A) Objetivos Generales:**

1. Propiciar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia laboral, promoviendo condiciones de igualdad, equidad y respeto por los derechos humanos.
2. Llevar adelante acciones destinadas a la prevención, difusión, comunicación y capacitación de todo el personal del organismo.
3. Establecer mecanismos para brindar asesoramiento y contención a aquellas personas que se contacten con el Comité contra la violencia laboral de la AGN.
4. Dar tratamiento a las denuncias planteadas al Comité, conforme la normativa.
5. Conformar un espacio institucional propio con recursos humanos capacitados a los fines del presente Protocolo.

#### **B) Objetivos específicos:**

1. Promover una cultura laboral que respete la diversidad, procurando un trato igualitario entre los agentes.
2. Alentar una cultura institucional sana respetando los derechos humanos y que promueva un ambiente laboral libre de violencias.
3. Desarrollar campañas de comunicación y garantizar la disponibilidad de información sobre los temas que atañen al Comité.
4. Capacitar a los trabajadores en las cuestiones relativas a este Protocolo.

5. Propiciar el accionar de las personas ante cualquier tipo de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
6. Informar y orientar a los trabajadores que sean blanco o víctimas de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual.
7. Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación.
8. Procurar el asesoramiento y asistencia cuando ello sea requerido, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.
9. Elevar, en caso de que corresponda y a solicitud del trabajador o la trabajadora, la denuncia formulada junto con el informe del Comité, para consideración del Colegio de Auditores Generales.
10. Implementar circuitos administrativos que garanticen la operatividad del Comité.
11. Elaborar procedimientos que favorezcan la identificación de la violencia laboral.
12. Proponer normativa, realizar informes técnicos, de gestión y desarrollar indicadores.

## II. FORMAS EN QUE PUEDE PRESENTARSE LA VIOLENCIA LABORAL:

El presente Protocolo adopta las definiciones del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que en su art. 1° enuncian:

*“a) 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 y;*

*b) la expresión **violencia y acoso en razón de género** designa la violencia y el acoso que van a ser dirigidos contra las personas por razón de sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a las personas de un sexo o género determinado, incluye el acoso sexual”.*

La violencia puede presentarse, entre otras, de las siguientes formas:

- a) **Agresión física:** toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño físico en el trabajador/a.





## Auditoría General de la Nación

- b) **Acoso sexual:** toda conducta o comentario con connotación sexual que perjudica su cumplimiento o desempeño laboral.
- c) **Acoso moral o psicológico:** situación en la que se ejerce un maltrato modal o verbal, alterno o continuado y sostenido en el tiempo sobre un/a trabajador/a, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y así degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa. En esta búsqueda de dominar la voluntad de la víctima, se presupone una actitud hostil deliberada y premeditada con algún fin espurio.
- d) **Ciber-acoso:** implica el hostigamiento virtual e intencional que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles y los websites.
- e) **Violencia laboral objetiva:** todo acoso psicológico, persecución, violencia física o moral e inequidad en las condiciones laborales que se genere en forma directa o indirecta, interna o externa como amenaza, sometimiento y/o represalia en ocasión de cumplimiento de los deberes de funcionario público en las tareas sensibles vinculadas con funciones de control, inspección, sanción, dictamen, juzgamiento y supervisión acerca de las tareas sensibles al resguardo y defensa de los intereses y patrimonio del Estado, a la lucha contra la corrupción, la transparencia, eficiencia y la calidad de los servicios públicos.
- f) **Violencia vertical y horizontal:** La violencia vertical es aquella que se ejerce entre personas de distinta jerarquía (ascendente y descendente). La violencia horizontal es aquella que se ejerce entre personas de igual jerarquía (entre pares).  
**Violencia mixta o compleja:** Una o varias personas violentan a su vez a una o varias personas de su misma posición jerárquica (violencia horizontal), y se caracteriza por el conocimiento de la situación por parte del superior jerárquico que, en vez de intervenir en favor de la parte acosada, no adopta ninguna medida para solucionar la situación o, por el contrario, aumenta las acciones violentas en complicidad con la parte agresora.

### III. INDICADORES

En las situaciones de violencia laboral, se pueden presentar diferentes indicadores, entre los que se pueden mencionar:

- a) aumento de licencias por enfermedad
- b) aumento de accidentes en el trabajo
- c) aumento de reclamos laborales
- d) incremento de solicitudes y cambios de personal en el área
- e) incremento de ausentismo
- f) insatisfacción con el trabajo
- g) falta de claridad en las directivas laborales
- h) dificultad en la integración de tareas
- i) utilización de frases descalificadoras y discriminadoras
- j) distribución desigual de recursos técnicos, recursos económicos y recursos humanos
- k) evaluación inequitativa
- l) aislamiento social dentro del ámbito laboral
- m) quejas reiteradas sobre el trato de superiores hacia los trabajadores
- n) ausencia de canales de comunicación para la mediación y resolución de conflictos en las áreas
- o) Discriminación en el acceso a la capacitación.

#### **IV. APLICACIÓN DEL PROTOCOLO**

Este Protocolo comprende al personal contemplado en el Estatuto del Personal de AGN cualquiera sea su modalidad de contratación. En consecuencia, su incumplimiento será pasible de las sanciones contempladas en el art. 22 y concordantes del Estatuto.

En aquellos casos de personas contratadas que presten servicios en la órbita de la AGN, en caso de incumplir con el presente Protocolo se pondrá la conducta en conocimiento del Colegio de Auditores Generales, para su consideración.

#### **V. PRINCIPIOS RECTORES**

Los miembros del Comité, y los agentes de la AGN, se regirán bajo los siguientes principios:

- a) **Asesoramiento gratuito en el procedimiento previsto en el presente.**
- b) **Respeto.** La persona que efectúe una consulta o presente su caso será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin



## Auditoría General de la Nación

menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.

- c) **Contención y acompañamiento.** La persona afectada podrá ser acompañada, en la medida que lo requiera, en todas las cuestiones relativas a la presentación realizada ante este Comité.
- d) **No revictimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública del presentante, a fin de evitarle sufrimiento. Dicho principio podrá ser aplicado en otros procedimientos de la AGN, cuando se trate de situaciones previstas en el presente Protocolo.
- e) **Confidencialidad y reserva** Toda consulta será confidencial hasta que la persona ratifique sus dichos, mediante la denuncia ante el Comité. A partir de la denuncia, el procedimiento continuará bajo reserva.
- f) **Acompañamiento.** El consultante tiene derecho a ser asesorado y acompañado a lo largo de todo el procedimiento del presente Protocolo por una persona de su confianza.
- g) **Protección a los denunciantes y testigos,** ninguna persona trabajadora que haya sido víctima de violencia laboral, que la haya denunciado o haya comparecido como testigo, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio. Se presume que cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurra dentro de los seis meses subsiguientes a la resolución de la situación que dio origen a la intervención de este Comité.

## **ANEXO II - Disposición N° 398/20-AGN**

### **COMITÉ CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL EN LA AGN**

El Comité contra la Violencia Laboral en la AGN, en adelante “El Comité”, tendrá como finalidad diseñar e implementar políticas integrales para erradicar la violencia laboral en el ámbito de la AGN.

#### **I. FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL COMITÉ:**

- a) Elaborar un plan de trabajo anual de prevención de la violencia laboral en el organismo.
- b) Brindar asesoramiento a las áreas que lo requieran.
- c) Impulsar y ejecutar acciones para prevenir que en el organismo se presenten situaciones de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.
- d) Trabajar con prioridad, en las áreas donde el Comité haya tomado conocimiento de hechos relativos al presente Protocolo, en el marco de su competencia, con el fin de obtener elementos y brindar herramientas para su tratamiento.
- e) Acompañar, contener y abordar las consultas mediante una escucha activa y empática durante todo el proceso.
- f) Brindar información de la normativa vigente, así como de herramientas, recursos y procedimientos disponibles para la atención y gestión de los casos de violencia laboral a toda persona que consulte.
- g) Cumplir con el principio de confidencialidad en el tratamiento de la información brindada por el consultante.
- h) Realizar acciones con el fin de intermediar en las situaciones de violencia laboral que se desarrollen entre los agentes de la AGN, dentro del marco de las competencias del Comité.
- i) Recomendar al Colegio de Auditores Generales (CAG) respecto de las denuncias que tome conocimiento, el inicio del procedimiento disciplinario previsto en el Reglamento de Investigaciones Administrativas y/o medidas alternativas, dentro del marco de sus competencias.
- j) Elaborar un registro del desarrollo y los acuerdos alcanzados en las reuniones del Comité.



## Auditoría General de la Nación

- k) Elaborar normas interpretativas del Protocolo, como así también normas reglamentarias del funcionamiento interno del Comité.

### **II. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ**

Este Comité, estará integrado por un equipo interdisciplinario, que atenderá las presentaciones y consultas que realice el personal de la AGN.

Los integrantes del Comité serán designados por el CAG o la instancia quien este delegue tal atribución en el ámbito de su competencia. Se conformará por una cantidad de miembros que garanticen las siguientes representaciones:

Por AGN:

- a) Un representante del Departamento de Recursos Humanos y Capacitación;
- b) Un representante de la Secretaría Legal e Institucional;
- c) Un representante de la División de Medicina del Trabajo;
- d) El Gerente de Administración y Finanzas; y

Por las asociaciones sindicales: cuatro integrantes; siendo dos de la mayor representación gremial y uno por cada representación minoritaria, dentro de la AGN.

Se deberá garantizar la paridad de género en la integración del órgano. Los titulares contarán con suplentes, designados conjuntamente con ellos; los que votarán en caso de ausencia de los titulares.

### **III. REQUISITOS PARA LA CONFORMACIÓN:**

Los integrantes del Comité deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Categoría de revista: deberá permanecer a alguna de las distintas categorías que forman la planta permanente, habiendo adquirido el derecho a la estabilidad en los términos del artículo 17 del anexo I de la Res. 189/11-AGN.
- Antecedentes: preferentemente acreditar experiencia y/o formación relativa a derechos laborales y humanos con perspectiva de género, diversidad sexual y/o violencia laboral.

### **IV. PROTECCIÓN A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ**

Los miembros del Comité gozarán de la protección necesaria para cumplir con las tareas que emanen del cumplimiento de sus funciones.

Ningún miembro del Comité o ex miembro del Comité, tanto por la institución como por las asociaciones sindicales, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su participación en el procedimiento como miembro del Comité. Se presume que cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su participación en el Comité contra la Violencia Laboral de la AGN, salvo prueba en contrario.



# Auditoría General de la Nación

## **ANEXO III - Disposición 398/20-AGN**

### **PROCEDIMIENTO ANTE EL COMITÉ**

#### **I. CONSULTAS:**

Los agentes enviarán el pedido de consulta o entrevista al correo electrónico institucional del Comité. A través de este medio se concertará una entrevista, que podrá ser presencial o virtual.

De la entrevista participarán al menos dos miembros del Comité, debiendo contarse con la presencia de una psicóloga y/o trabajadora social, pudiendo también estar presentes los representantes sindicales.

Se podrán concertar nuevos encuentros, según se considere necesario.

#### **II. DENUNCIA ANTE EL COMITÉ.**

Una vez concluido el período de entrevistas o encuentros se solicitará al consultante que efectúe la ratificación de sus dichos, efectuando la denuncia ante el Comité, que deberá ser escrita y contener el detalle de todos los datos y circunstancias posibles de tiempo, lugar y modo sobre el o los hechos relatados.

Si el consultante no realizare la denuncia, se archivará la consulta.

#### **III. INFORME PRELIMINAR DEL COMITÉ.**

El Comité efectuará un informe preliminar donde analizará la entidad y gravedad de los dichos del agente en la denuncia ante el Comité, evaluará el riesgo y las acciones a seguir: intervención o denuncia ante el Colegio de Auditores.

#### **IV. INTERVENCIÓN.**

El Comité podrá intervenir en el área donde se desempeñaren el denunciante y denunciado y/o entre los agentes involucrados en la situación, cuando a su criterio y según lo establezcan las normas interpretativas de indicadores y factores de riesgo, ésta sea leve o de bajo riesgo para el agente consultante.

A fin de evaluar la situación se efectuarán las entrevistas necesarias, tanto con los involucrados como con otros agentes del área.

El Comité, respetando su composición mixta, designará a los miembros que participarán en la reunión con las partes. Si se lograra un entendimiento, se firmará un Acta Compromiso donde constará lo acordado.

Asimismo, el Comité podrá proponer acciones específicas de sensibilización y capacitación en la temática a los fines de garantizar la no repetición. Las partes deberán cumplir con lo suscrito en el Acta Compromiso y el Comité efectuará un seguimiento sobre lo acordado.

Si las partes no llegaren a un acuerdo, o se incumpliere con el Acta Compromiso, quedará habilitado el procedimiento de denuncia ante el Colegio de Auditores Generales.

## **V. DENUNCIA ANTE EL COLEGIO DE AUDITORES GENERALES.**

Ante el incumplimiento del Acta Compromiso, o cuando la gravedad de los hechos relatados lo amerite, o cuando por las circunstancias del caso lo estimen necesario; de acuerdo con las normas interpretativas de indicadores y factores de riesgo que se establezcan; se elevará la denuncia junto con el Informe del Comité para consideración del Colegio de Auditores Generales.

La denuncia será escrita, pudiendo utilizarse la denuncia ante el Comité, cuando no se haya llevado adelante previamente el procedimiento de intervención; y en respeto del principio de no revictimización del Protocolo.

El Colegio de Auditores Generales estimará, de ser necesario, el inicio de instrucción preliminar o sumario administrativo, de conformidad con lo normado por el Estatuto del Personal de la AGN y el Reglamento de Investigaciones Administrativas.

## **VI. INFORME DEL COMITÉ.**

El informe del Comité constará del relato de los hechos y cualquier otro elemento que pudiera ayudar en la investigación, tales como: terceros que pudieran haber presenciado los hechos denunciados, indicadores de violencia que se encuentran presentes, y demás circunstancias de tiempo, lugar y modo de la situación de violencia relatada; como así también la recomendación del Comité de aplicación de sanción, conforme el artículo 29 segundo párrafo, del Estatuto o inicio del procedimiento previsto en el Reglamento de Investigaciones Administrativas, Disposición 202/14-AGN, según las particularidades del caso. Asimismo, el Comité podrá recomendar medidas preventivas que considere necesarias, normadas en los artículos 47 a 55 del Reglamento de Investigaciones Administrativas (Disposición. 202/14-AGN).

Tanto el informe como la denuncia se elevarán con reserva, evitando nombrar al denunciante en la nota de elevación al Colegio de Auditores Generales, por intermedio de la Comisión Administradora.

## **VII. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.**





## Auditoría General de la Nación

El superior jerárquico del área o Departamento que haya sido notificado por correo electrónico institucional u otro medio fehaciente, de la existencia de hechos que configuren violencia laboral será responsable solidariamente, ya sea por acción u omisión, de las actuaciones del personal a su cargo; salvo que acredite que ha tomado acción inmediata para hacer cesar la situación de violencia o acredite que ha comunicado por correo electrónico institucional dicha situación al “Comité contra la Violencia Laboral en la AGN”.

### **VIII. INTERRUPCIÓN DEL PLAZO.**

A los fines del presente Protocolo, el plazo previsto del artículo 30 del Estatuto del Personal de la Auditoría General de la Nación, se interrumpirá con la denuncia ante el Comité del consultante, y con la elevación del Informe del Comité al Colegio de Auditores Generales.

### **IX. MEDIDAS PREVENTIVAS URGENTES:**

A solicitud de la persona y una vez realizada la denuncia ante el Comité, el mismo podrá gestionar las siguientes medidas preventivas, entre otras:

#### **a. Licencia por motivo de violencia laboral.**

El Comité podrá recomendar a la Gerencia de Administración y Finanzas el otorgamiento de una licencia especial para el trabajador, en cualquier momento si las circunstancias del caso lo ameriten, para preservar su salud psicofísica. Dicha licencia, que podrá ser de hasta 35 días por año calendario en forma continua o discontinua y con percepción íntegra de haberes, será determinada por el Gerente de Administración y Finanzas, ad referendum de la Comisión Administradora. La misma podrá ser prorrogable, debiendo el Comité solicitarlo a la Gerencia, expresando los fundamentos de dicho pedido. El pedido deberá ser avalado por informe sustanciado de profesionales de la salud física o psicológica de la Institución, el que tendrá carácter reservado.”

#### **b. Pase provisorio**

El Comité podrá solicitar el pase provisorio del trabajador y determinará cuál es el área más adecuada de trabajo en función del perfil del agente y las necesidades de la AGN.

A tal fin el Comité arbitrará los medios necesarios con las distintas áreas que puedan recibir al agente, hasta tanto se defina su situación.



# Auditoría General de la Nación

## **ANEXO IV - Disposición 398/20-AGN**

### **FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ**

#### **I. CONVOCATORIA**

Las reuniones del Comité serán convocadas mediante el correo institucional a cada uno de los miembros con 48 horas de anticipación. Si alguno de los titulares no pudiera concurrir, tendrá a su cargo la convocatoria de su suplente; debiendo comunicarlo por correo electrónico al Comité.

Asimismo, si alguno de los miembros estuviere de licencia deberá comunicarlo por correo electrónico al Comité.

#### **II.- QUORUM**

Para poder sesionar se requerirá de dos tercios (2/3) - de la totalidad de los miembros del Comité, es decir (6). Para poder tomar cualquier decisión, se requerirá también de dos tercios (2/3) de los miembros presentes.

En caso de empate en la decisión, se pasará a cuarto intermedio y se continuará con el tratamiento del caso en una nueva reunión convocada al efecto. En caso de nuevo empate, tendrá doble voto el Gerente de Administración y Finanzas.

#### **III.- PERIODICIDAD DE LAS SESIONES**

El Comité tendrá sesiones ordinarias una vez por mes. Las sesiones extraordinarias, se convocarán en razón de la necesidad de funcionamiento del Comité, con una anticipación de 24 horas.

#### **IV.- ACTAS:**

Se labrará un acta de cada sesión y será suscripta por los concurrentes. En caso de disidencia, cualquier miembro del Comité podrá dejarla asentada en el acta. El responsable de la guarda y reserva de las actas del Comité será el miembro que represente al Departamento de Recursos Humanos y Capacitación de la AGN.

#### **V.- FUNCIONAMIENTO ADMINISTRATIVO:**

Al inicio de cada reunión, el Comité designará un Secretario de Actas que tendrá a su cargo la elaboración del acta y las comunicaciones que el Comité decida.

## **VI. INFORMES ANUALES**

El Comité, sistematizará datos y estadísticas con todos los indicadores de violencia laboral que se elaboren y que serán difundidos en un informe anual.

Los datos mantendrán la reserva de las personas que consulten y/o denuncien situaciones de violencia en la AGN.

Este informe anual será material para implementar medidas de prevención y acción, perfeccionar las existentes, y evaluar su impacto.

## **VII. SITIO WEB**

El Comité dispondrá de un espacio en la intranet de la AGN, para informar, difundir normativa y sus acciones llevadas a cabo en el marco del presente Protocolo.

Decidirá sobre el contenido, la forma de comunicar y difundir su tarea, contando con el apoyo de las áreas pertinentes de la AGN para su concreción.

Asimismo, difundirá por la página web oficial la creación del Comité y la normativa pertinente a los fines de dar cuenta de los valores Institucionales.



# Auditoría General de la Nación

## ANEXO V - Disposición 398/20-AGN

### CONFORMACIÓN DEL COMITÉ

Integrantes por AGN

AREA REPRESENTADA	TITULAR	SUPLENTE
Gerencia de Administración Y Finanzas	Gerente de Administración Y Finanzas	Natalia Carboni
Departamento de Recursos Humanos y Capacitación	Delfina Caeiro	Natalia Carboni
División Medicina del Trabajo	Silvana Martínez	Fernando Montenegro
Secretaría Legal e Institucional	María Virginia Blando Figueroa	Gabriela Pérez Moreno

Integrantes por las Asociaciones Sindicales

ASOC. SINDICAL	TITULAR	SUPLENTE
A.P.O.C.	Lorena Macchiavelli	Carla Pitiot
A.P.O.C.	A designar	Macarena Fernández Grimalt
U.P.C.N.	Alejandra Guarrochena	Pablo Carcagno
A.T.E.	Mónica Britos	Iliana Fernández Vilchez