

## **Resolución 24/2019**

### **RESOL-2019-24-APN-SECEP#JGM**

**Ciudad de Buenos Aires, 16/01/2019**

VISTO: el Expediente EX-2018-67182997-APN-ONEP#JGM, la Ley de Ministerios N° 22.520 (texto ordenado por el Decreto N° 438 del 12 de marzo de 1992), y sus modificatorias, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214 del 27 de febrero de 2006, los Decretos Nros. 801 y 802 del 5 de septiembre de 2018 y 958 de fecha 25 de octubre de 2018, y

#### **CONSIDERANDO:**

Que la Ley de Ministerios N° 22.520 (texto ordenado por el Decreto N° 438 del 12 de marzo de 1992), y sus modificatorias, establece las competencias correspondientes a los señores Ministros Secretarios que tendrán a su cargo el despacho de los negocios de la Nación.

Que por el Decreto N° 801 del 5 de septiembre de 2018 se sustituyeron, entre otros, el artículo 8° de la Ley de Ministerios N° 22.520 (texto ordenado por Decreto N° 438/92) y sus modificatorias, el que dispone que "Cada Ministerio podrá proponer al PODER EJECUTIVO NACIONAL la creación de las Secretarías de Gobierno, Secretarías o Subsecretarías que estime necesario de conformidad con las exigencias de sus respectivas áreas de competencia. Las funciones de dichas Secretarías de Gobierno, Secretarías o Subsecretarías serán determinadas por decreto".

Que mediante el Decreto N° 802 del 5 de septiembre de 2018 se crearon diversos cargos de Secretario de Gobierno, entre ellos el de SECRETARIO DE GOBIERNO DE MODERNIZACIÓN de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS.

Que, entre los objetivos asignados al SECRETARIO DE GOBIERNO DE MODERNIZACIÓN de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, de acuerdo a la Planilla Anexa al artículo 8° del citado Decreto N° 802/18, se encuentra el de "Intervenir como Órgano Rector en materia de Empleo en el Sector Público y como Autoridad de Aplicación, control e interpretación de dicho régimen."

Que el Decreto N° 958 de fecha 25 de octubre de 2018 prevé entre los objetivos de la SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO de la citada SECRETARÍA DE GOBIERNO DE MODERNIZACIÓN de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS entender en la sistematización y operación de los procesos de administración de los recursos humanos: liquidaciones de salarios, justificación de inasistencias, otorgamiento y convalidación de licencias y protección de la salud.

Que por Acta Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional del 16 de noviembre de 2018 homologada por el Decreto N° 1086 del 29 de noviembre de 2018 se incorporó al citado Convenio Colectivo de Trabajo General homologado por el Decreto N° 214 del 27 de febrero de 2006 y sus complementarios el artículo 147 bis estableciendo que "La licencia laboral por violencia de género será otorgada con goce íntegro de haberes y por un plazo de hasta QUINCE (15) días corridos por año. Dicha licencia podrá prorrogarse por igual período por única vez, cuando se acredite la persistencia del motivo que justificó su otorgamiento. Para el otorgamiento de la licencia el agente deberá presentar constancia de la denuncia policial o judicial debiendo el organismo empleador preservar el derecho a la intimidad de la víctima.

Cuando el agente lo requiera, podrá modificarse el lugar y/o horario de prestación de servicio, y, en caso de compartir lugar de trabajo con el victimario/a, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre este último.

El uso de la licencia por violencia de género no afectará la remuneración que corresponda abonar al agente, ni eliminará ni compensará aquellas otras licencias a las que el mismo tengo derecho a usufructuar según la legislación vigente.

Con el objetivo de brindar acompañamiento a quien sufra violencia intrafamiliar y/o doméstica, el Estado Empleador y las Entidades Sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo General, elaborarán a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT Central) un Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género. Dicha Comisión, a su vez, podrá requerir información con fines estadísticos a las Áreas encargadas de receptor las solicitudes de licencia por violencia de género de cada jurisdicción comprendida en el ámbito de aplicación del presente Convenio, respetando éstas últimas el derecho a la intimidad de los agentes denunciantes.

La presente licencia alcanzará a todo el personal en relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo General."

Que el citado artículo 147 bis del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06 y sus complementarios establece que el Estado Empleador y las Entidades Sindicales signatarias de dicho Convenio General, a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT Central), deben elaborar un Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género".

Que en cumplimiento de lo previsto por el artículo 147 bis del citado Convenio Colectivo General homologado por el Decreto N° 214/06 la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT Central) mediante el Acta N° 148 del 18 de diciembre de 2018 elevó una propuesta consensuada de "Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género."

Que en consecuencia deviene necesario aprobar el "Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género", el que como Anexo I (If-), forma parte de la presente Resolución.

Que la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO de la SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO y la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS de la SUBSECRETARÍA DE COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA, ambas de la SECRETARÍA DE GOBIERNO DE MODERNIZACIÓN de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS han tomado la intervención de su competencia.

Que la presente medida se dicta en virtud de las atribuciones conferidas por el Decreto N° 13/16.

Por ello:

EL SECRETARIO DE EMPLEO PÚBLICO

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Apruébase el "Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género", el que como Anexo (IF-2019-02792638-APN-SECEP#JGM), forma parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°.- Comuníquese, publíquese, dese a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese.

Pablo Martin Legorburu

# **PROTOCOLO DE ACTUACION E IMPLEMENTACION DE LA LICENCIA POR**

## **VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **1. Objetivos**

La presente Licencia ha sido incorporada como Artículo 147 bis en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06, a través de la pertinente homologación por conducto del Decreto N° 1.086/18. Mediante el Acta de referencia, se ha instruido al Estado Empleador y a las Entidades Sindicales signatarias de dicho Convenio General, a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT Central), la elaboración de este Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género.

El presente protocolo tiene como objetivo brindar acompañamiento a quien sufra violencia intrafamiliar y/o doméstica, y está destinado a todo el personal encuadrado en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por Decreto N° 214/06.

### **2. Sujetos Alcanzados**

Podrán hacer uso de la licencia los agentes de la Administración Pública Nacional, que se encuentren bajo relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto N° 214/06 y que sufran violencia de género. No se requiere un mínimo de antigüedad en la relación de dependencia laboral.

### **3. Responsables de administrar la licencia**

Serán responsables los Directores Generales de Recursos Humanos de cada jurisdicción o ente descentralizado, debiendo notificar a todo el personal el circuito para recibir las solicitudes y los datos de contacto pertinentes. Dichas áreas de Recursos Humanos deberán capacitar a su personal en el abordaje de esta temática, para que puedan brindar contención y asistir al denunciante, orientándolo hacia los organismos de atención competentes.

### **4. Solicitud- Documentación**

La persona solicitante deberá comunicarse con el área de Recursos Humanos, a fin de notificar su voluntad de usufructuar la licencia. El responsable de cargar esta información, previo a identificarse, le notificará a el/la denunciante que cuenta con un plazo de CINCO (5) días hábiles para acompañar constancia de la denuncia policial y/o judicial y cualquier otra documentación respaldatoria que estime corresponder.

Dentro del plazo antes mencionado, la persona solicitante deberá presentar y/o hacer llegar y/o enviar por medios electrónicos la documentación requerida.

Efectuada la presentación de la mencionada constancia y/o denuncia, se procederá a justificar los días solicitados.

Asimismo, y en caso de existir, la persona solicitante podrá agregar documentación de asistencia médica y/o psicológica que aconseje la licencia, debiendo el organismo empleador preservar el derecho a la intimidad de la misma.

### **5. Vigencia**

La licencia tendrá vigencia a partir de la fecha que contenga la denuncia.

## **6. Falta de documentación**

El/la denunciante antes del vencimiento del plazo de CINCO (5) días hábiles deberá comunicarle al Director General de Recursos Humanos a efectos de poner de manifiesto las circunstancias por las cuales no ha podido acompañar la documentación requerida.

El Director General de Recursos Humanos, en atención a las manifestaciones podrá dar por finalizada la solicitud de licencia, quedando los días utilizados sin justificar, o bien ampliar el plazo para la entrega en DOS (2) días hábiles en casos de lesiones médicas graves o fuerza mayor debidamente comprobada.

## **7. Prórroga**

Para el caso en que la persona solicitante requiera prorrogar el plazo de la licencia, deberá solicitarla al Director General de Recursos Humanos y acreditar mediante nota, la persistencia del motivo que justificó su otorgamiento, con información y/o documentación pertinente y actualizada.

## **8. Modificación de sede y/u horario de prestación de servicio**

El/la denunciante que haya solicitado la licencia y se encuentre en uso de la misma, en atención a la necesidad de resguardar su integridad física y/o la de su familia, podrá requerir modificar el lugar y/u horario de prestación de servicio.

El área de Recursos Humanos, se compromete a actuar de forma ágil y expeditiva a fin de dar respuesta a la solicitud tomando los recaudos pertinentes para no revictimizar a la denunciante, y otorgándole estricta confidencialidad a la información del caso.

En caso de compartir el lugar de trabajo con el/la denunciado/a, el área de Recursos Humanos arbitrará todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre éste último.

## **9. Registro. Confidencialidad.**

Toda la información contenida en la documentación labrada para la tramitación de este tipo de licencia, tendrá carácter de confidencial, no pudiendo ser utilizada con fines distintos en los previstos en el presente protocolo y sólo será compartido con terceros por orden judicial y con la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, creada conforme el artículo N° 125 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por Decreto N° 214/06, bajo la modalidad que ésta disponga.

## **10. Acompañamiento.**

Al solicitar la licencia a través del área de Recursos Humanos se dispondrán medidas de protección a el/la denunciante y acciones para el acompañamiento, seguimiento, información y abordaje integral a través de los organismos competentes.

## **11. Modificación. Publicidad**

En caso de surgir la necesidad de efectuar modificaciones respecto del presente protocolo, las mismas deben ser expuestas en la Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato. Asimismo, la referida Comisión paritaria se compromete a promover a través de sus Delegaciones las pertinentes campañas de comunicación, capacitación y concientización respecto del presente protocolo y de la problemática sobre Violencia de Género.