

BUENOS AIRES, 13 de abril de 2026

VISTO

El EXPD-UNIPE:1542/2025 del Registro de la UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL y;

CONSIDERANDO:

Que la UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL constituye un ámbito en el cual se desarrollan relaciones laborales de diversa índole y complejidad, y que, en consecuencia, no se encuentra exenta de posibles manifestaciones o situaciones de violencia laboral.

Que, en este marco, la Conferencia General de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), reunida en su sede de Ginebra el 21 de junio de 2019, aprobó el Convenio N°190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, primer instrumento internacional de carácter vinculante que define y reconoce estas conductas como incompatibles con el trabajo docente.

Que, en consonancia con este marco, el Convenio Colectivo de Trabajo para Docentes de las Universidades Nacionales -vigente desde el 2015- establece disposiciones específicas en materia de erradicación de la violencia laboral (art. 22), erradicación de toda forma de discriminación (art. 23), deberes y prohibiciones (arts. 28 y 29), deberes del empleador (art. 30) y régimen disciplinario (art. 32), previendo la sustanciación del juicio académico o del procedimiento administrativo, según corresponda, con plena garantía del debido proceso.

En virtud de todo ello, se torna imprescindible contar con un PROTOCOLO DE VIOLENCIA LABORAL PARA EL CLAUSTRO DOCENTE que garantice entornos de trabajo libres de toda forma de violencia, conforme la legislación nacional e internacional vigente en la materia.

Que tomó la intervención de su competencia la SECRETARÍA GENERAL, la DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS y la comisión integrada por los Consejeros

Superiores Vera WAKSMAN, Laura Cecilia MOMBELLO, Mónica Patricia DESCALZO y Víctor Manuel FURCI.

Que la presente medida se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 18 inciso b) del Estatuto de la UNIVERSIDAD.

Que en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 18 inciso b) del Estatuto Académico, el CUERPO resulta facultado para el dictado de la presente medida.

Que, el CUERPO trató y aprobó el tema en la sesión ordinaria del 9 de abril de 2026.

Por ello,

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Apruébase el PROTOCOLO DE VIOLENCIA LABORAL PARA EL CLAUSTRO DOCENTE que obra como Anexo de la presente medida.

ARTÍCULO 2º.- Regístrese por la SECRETARÍA GENERAL, comuníquese a las áreas competentes. Dese amplia difusión. Oportunamente, archívese.

RESOLUCIÓN C.S. N°032/2026

Luis Ariel NOTTA

Secretario General

Carlos Gabriel Antonio RODRÍGUEZ

Rector

La presente medida fue suscripta con firma digital, conforme al artículo 9° de la Ley N° 25.506 y modificatorias, asegurando indubitablemente la autoría e integridad del documento electrónico firmado digitalmente en el marco de lo establecido por la Resolución Rectoral N°286/2021 y Resolución Rectoral N°448/2021 .

ANEXO - RESOLUCIÓN C.S. N°032/2026

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL EN EL CLAUSTRO DOCENTE

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Pedagógica Nacional constituye un ámbito en el cual se desarrollan relaciones laborales de diversa índole y complejidad, y que, en consecuencia, no se encuentra exenta de posibles manifestaciones o situaciones de violencia laboral.

Que, la producción académica y las investigaciones especializadas —tanto a nivel nacional como internacional— han dado cuenta del carácter emergente y específico de la violencia laboral como un riesgo psicosocial derivado del trabajo, con elevada probabilidad de afectar la salud física, psíquica, emocional y social de quienes la padecen, requiriendo por ello intervenciones estatales e institucionales orientadas a su prevención, atención, sanción y erradicación.

Que, en este marco, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reunida en su sede de Ginebra el 21 de junio de 2019, aprobó el Convenio N.º 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, primer instrumento internacional de carácter vinculante que define y reconoce estas conductas como incompatibles con el trabajo docente.

Que, dicho Convenio establece, en sus veinte artículos, la obligación de los Estados Parte de promover una política de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso, de implementar medidas de prevención, sensibilización y formación, y de garantizar mecanismos accesibles y eficaces de atención y protección para todas las personas que integran el mundo del trabajo. Asimismo, impone el deber de abstenerse de toda conducta violenta y el compromiso institucional de adoptar acciones positivas tendientes a prevenir y erradicar prácticas lesivas.

Que el Convenio N° 190 reconoce expresamente que la violencia y el acoso en el ámbito laboral constituyen violaciones a los derechos humanos y a las libertades fundamentales, representan una amenaza para la igualdad de oportunidades y resultan inadmisibles e incompatibles con los principios de dignidad humana que rigen el derecho internacional del trabajo.

Que, el Estado Argentino ha asumido las obligaciones derivadas del citado Convenio mediante su ratificación a través de la Ley Nacional N° 27.580, comprometiéndose a diseñar e implementar políticas públicas que garanticen el pleno goce de los derechos fundamentales reconocidos por los instrumentos internacionales de derechos humanos y a adecuar su normativa interna a los estándares allí establecidos.

Que, en consonancia con este marco, el Convenio Colectivo de Trabajo para Docentes de las Universidades Nacionales -vigente desde el 2015- establece disposiciones específicas en materia de erradicación de la violencia laboral (art. 22), erradicación de toda forma de discriminación (art. 23),

deberes y prohibiciones (arts. 28 y 29), deberes del empleador (art. 30) y régimen disciplinario (art. 32), previendo la sustanciación del juicio académico o del procedimiento administrativo, según corresponda, con plena garantía del debido proceso.

Que, el Estatuto de la UNIPE establece como principios constitutivos de la institución el respeto y la promoción de los derechos humanos (art. 4°), promueve el juicio académico para el tratamiento de faltas propias del desempeño docente (art. 61), garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación (art. 71) y fomenta un modelo solidario de convivencia y colaboración entre sus miembros (art. 77), consolidando un marco institucional coherente con la prevención y erradicación de la violencia laboral.

Que, en virtud de estos mandatos estatutarios, la Universidad Pedagógica Nacional tiene la obligación de garantizar espacios de trabajo seguros, inclusivos y libres de violencias, implementando dispositivos institucionales destinados a prevenir, detectar, abordar, acompañar, asistir y erradicar situaciones de violencia laboral que afecten a sus docentes y demás integrantes de la comunidad universitaria, resguardando su integridad, su dignidad y el pleno ejercicio de sus derechos en los ámbitos de trabajo y/o de prestación de servicios.

Que, conforme todo lo expuesto, resulta necesario promover y garantizar que las y los docentes de esta Universidad desarrollen sus actividades en un entorno laboral libre de violencia, que proteja su integridad psicofísica, resguarde sus derechos humanos fundamentales y asegure condiciones de trabajo dignas, saludables y respetuosas de su calidad profesional y ciudadana.

En virtud de todo ello, se torna imprescindible contar con una normativa específica que garantice entornos de trabajo libres de toda forma de violencia, conforme la legislación nacional e internacional vigente en la materia.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL EN EL CLAUSTRO DOCENTE

ARTÍCULO 1.- OBJETO

El presente Protocolo tiene por objeto establecer un marco normativo específico para prevenir, detectar, intervenir y erradicar situaciones de violencia, acoso u hostigamiento laboral, en cualquiera de sus manifestaciones, en los distintos ámbitos, físicos y virtuales, relacionados con las actividades de la Universidad Pedagógica Nacional, así como garantizar la protección, el acompañamiento y la derivación adecuada de las personas afectadas, conforme a los procedimientos administrativos vigentes.-

ARTÍCULO 2.- DERECHOS

El presente Instrumento tiene por finalidad asegurar y fortalecer los derechos reconocidos en el Artículo 14° bis de la Constitución Nacional, en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos incorporados con jerarquía constitucional conforme al Artículo 75° inciso 22, en el Convenio N° 190 de la O.I.T., el Convenios Colectivos de Trabajo para Docentes de Universidades Nacionales y en el Estatuto de esta Universidad.-

A tal efecto, se prioriza la garantía de un trabajo digno, la igualdad de trato y oportunidades, la estabilidad en el empleo, la integridad física, psíquica y moral de las y los trabajadores, así como el derecho a condiciones y un ambiente de trabajo seguros, saludables y adecuados para el pleno desempeño laboral y profesional del personal Docente de la Universidad Pedagógica Nacional.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo resulta aplicable a todas las relaciones y vínculos laborales que involucren al claustro docente de la Universidad Pedagógica Nacional. Su alcance comprende la Sede Metropolitana, la Sede Pilar y toda otra sede, dependencia o unidad académica que la Universidad cree o sustituya en el futuro. Asimismo, incluye las actividades desarrolladas mediante el Sistema Institucional de Educación a Distancia (SIED – UNIPE Digital) y toda forma de comunicación digital, tales como correos electrónicos, plataformas de mensajería, redes sociales, entornos virtuales de aprendizaje o cualquier otra modalidad mediada por tecnologías digitales, emergente de los vínculos laborales nacidos en el ámbito de la UNIPE.

Las situaciones y actos constitutivos de violencia laboral quedan comprendidos cuando

ocurran:

- a) En el emplazamiento físico de la Universidad, sus sedes, dependencias, unidades académicas o administrativas, y en cualquier espacio institucional asociado al desempeño de funciones laborales, misiones de servicio, eventos, actividades de formación o compromisos vinculados al trabajo Docente.
- b) Fuera del espacio físico de la Universidad, siempre que los hechos se produzcan con ocasión, como resultado o en el marco del trabajo o del vínculo laboral.
- c) A través de medios telemáticos o digitales —telefónicos, virtuales, escritos o de cualquier otro tipo—, siempre que los hechos se produzcan en ocasión del trabajo o en relación con el vínculo laboral.

La presente reglamentación será de aplicación cuando cualquier integrante del claustro docente de la Universidad Pedagógica Nacional sea víctima de violencia laboral, conforme las definiciones del artículo 4°.

Se consideran comprendidas como posibles personas agresoras todas aquellas que desarrollen tareas docentes, de gestión académica o administrativas en la Universidad, funcionarios, autoridades superiores, bajo cualquier modalidad de vinculación: permanentes, regulares, interinas, suplentes, contratadas, pasantías, becas, prácticas, u otras formas de prestación de servicios.

La aplicabilidad del presente Protocolo se extiende a todo hecho, acción u omisión que constituya violencia laboral en cualquiera de sus formas o modalidades, ocurrido en espacios presenciales, remotos, híbridos o digitales vinculados al trabajo docente.

ARTÍCULO 4.- DEFINICIÓN DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

A los efectos del presente Protocolo, se entiende por “violencia laboral” toda acción, omisión, segregación o exclusión ejercida por una o más personas, de manera directa o indirecta, en el ámbito o con ocasión de las relaciones laborales docentes, que constituya una conducta abusiva y se exprese a través de pautas organizativas o de comportamientos, palabras, gestos, escritos o comunicaciones digitales que configuren maltrato, hostigamiento, acoso, discriminación, injuria, amenaza o cualquier otra forma de violencia que afecte o pueda afectar la dignidad, la integridad física, psíquica, moral o profesional de la persona docente, degrade su ambiente de trabajo o ponga en riesgo su empleo, función o salud.

En especial, y sin perjuicio de aquellas otras conductas que puedan encuadrar en la

definición genérica señalada precedentemente, se considerarán incluidos en el presente como actos de violencia laboral:

4.1. Conductas específicas

a) Violencia física

Toda acción dirigida a causar daño corporal a la persona.

b) Acoso moral o psicológico

Toda situación en la que una o más personas ejercen maltrato verbal, moral o simbólico, alterno o continuo, recurrente y sostenido en el tiempo, con el fin o efecto de desestabilizar, aislar, desacreditar, deteriorar la autoestima, disminuir la capacidad laboral o degradar o expulsar progresivamente a la persona del ámbito de trabajo.

c) Asignación de tareas denigrantes

Obligar a la persona a realizar labores humillantes o contrarias a su dignidad personal o profesional.

d) Imposición de cambios perjudiciales o arbitrarios en las condiciones de trabajo (mobbing) Proponer o imponer modificaciones que excedan lo razonable o pactado, con la finalidad de perjudicarla.

e) Encargo de tareas imposibles o sin sentido

Asignar actividades inviables, inconexas o carentes de propósito con la intención de afectar su desempeño.

f) Obstaculización deliberada del trabajo

Prohibir el acceso, ocultar o negar herramientas, recursos o elementos necesarios para la actividad que se desarrolle.

g) Retención o negación arbitraria de información

Privar de datos relevantes para la tarea, obstaculizando su normal cumplimiento.

h) Generación deliberada de dificultades cotidianas

Creación sistemática de condiciones que tornen imposible o extremadamente gravoso el desempeño regular.

i) Negación injustificada de actividades de formación

Negar o impedir el acceso a cursos, capacitaciones o instancias formativas otorgadas a otras personas.

j) Obstaculización del desarrollo profesional

Dificultar ascensos, concursos, evaluación de carrera u otras mejoras laborales sin fundamento.

k) Aislamiento físico o funcional

Cambiar de oficina o espacio habitual, separando injustificadamente a la persona docente de su equipo o pares.

l) Interferencia en la comunicación

Obstruir sistemática e injustificadamente sus iniciativas de comunicación o interacción.

m) Hostigamiento organizado o grupal

Promover o participar de acciones coordinadas para desacreditar o perjudicar a la persona docente.

n) Descalificación o juicio ofensivo público

Emitir valoraciones injustas, tendenciosas u ofensivas sobre su desempeño en ámbitos institucionales.

o) Difusión de rumores o críticas degradantes

Divulgar, en forma deliberada, comentarios o rumores que afecten su vida personal, laboral o profesional.

p) Maltrato sistemático a colegas o personal

Ejercer trato abusivo reiterado hacia compañeros/as o personas bajo supervisión.

q) Negativa reiterada de permisos o franquicias

Rechazar, sin causa válida, permisos, licencias o franquicias garantizadas por normativa.

r) Amenazas disciplinarias

Realizar advertencias, amenazas o insinuaciones de sanciones, sumarios o despidos con finalidad intimidatoria.

s) Conductas discriminatorias

Emitir palabras, gestos o acciones degradantes por ideología, edad, nacionalidad, origen étnico, religión, estado civil, condición de discapacidad, apariencia física, situación familiar, social o económica, u otras categorías protegidas, conforme Ley N.º 23.592.

ARTÍCULO 5.- ACCIONES Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Las autoridades universitarias y las y los docentes que ejerzan funciones de conducción o coordinación tienen la obligación de actuar de buena fe y adoptar todas las medidas necesarias para prevenir, desalentar y erradicar la violencia laboral, conforme lo establecido en el presente Protocolo y en el Convenio Colectivo de Trabajo para Docentes de las Universidades Nacionales (art. 22, Decreto 1246/2015).

A tal fin, y sin perjuicio de otras medidas que puedan disponerse, se deberán implementar las siguientes acciones:

5.1. Condiciones institucionales y organizativas

- Garantizar que ninguna persona docente sea acosada, amenazada, aislada, hostigada, discriminada o responsabilizada por fallas organizativas o negligencias institucionales.
- Definir con claridad las funciones, responsabilidades y ámbitos de actuación de cada trabajadora y trabajador docente, identificando y corrigiendo solapamientos, conflictos de competencias o vacíos organizativos.
- Establecer canales formales de comunicación ascendente, horizontal y descendente, accesibles a todas las personas docentes, que eviten el aislamiento y permitan conocer derechos, obligaciones y procedimientos institucionales.
- Evitar prácticas contrarias a la ética profesional, tales como solicitar declaraciones falsas, acciones que vulneren principios éticos o presionar para realizar conductas ajenas al rol docente.
- Monitorear la organización y distribución del trabajo, implementando los ajustes necesarios para prevenir el estrés laboral, la sobrecarga y la infracarga, mediante evaluaciones periódicas.

5.2. Formación y fortalecimiento de capacidades institucionales

- Formar y capacitar regularmente a quienes ejerzan funciones de conducción, incluyendo coordinaciones, direcciones y jefaturas, en gestión de conflictos, comunicación institucional, trabajo en equipo y organización del trabajo docente.

5.3. Diseño académico, autonomía profesional y condiciones de trabajo

Desde la gestión académica se promoverán prácticas que garanticen el ejercicio pleno y protegido de la función docente:

- Participación de las/os docentes en el diseño y organización de sus tareas, con espacios de interacción, deliberación y toma de decisiones sobre aspectos vinculados a su actividad, imprevistos y planificación.
- Promoción de la autonomía profesional, del orden en la realización de la tarea y de la adecuación razonable de los ritmos de trabajo, atendiendo a los tiempos necesarios para la preparación académica, la enseñanza y la evaluación.

Se deberán considerar especialmente:

1. La demanda de trabajo, evitando tanto la sobrecarga como la infracarga.
2. El respeto de los horarios de la actividad docente, garantizando su razonabilidad y cumplimiento conforme la normativa vigente.
3. La definición precisa de roles, funciones y tareas, respetando lo establecido en la Resolución C.S. N°41 a fin de evitar ambigüedades que generen tensiones o malentendidos.
4. La eliminación de situaciones que obliguen a realizar múltiples tareas simultáneas de manera injustificada.
5. El acceso oportuno al equipamiento, recursos y materiales necesarios, así como la adecuada información sobre los procedimientos de interrupción o resguardo ante situaciones de riesgo.

ARTÍCULO 6.- ORGANISMO RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Créase la Comisión de Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral como Autoridad de Aplicación del presente Protocolo. La Comisión estará integrada por:

1. DOS (2) representantes del Rectorado, cuya designación deberá ser aprobada por el Consejo Superior.
2. TRES (3) representantes docentes, uno por cada Departamento Pedagógico, cuya designación deberá ser aprobada por el respectivo Consejo Departamental.-

La Comisión contará con una Coordinación y una Secretaría, que serán ejercidas por personas integrantes titulares de la misma, de conformidad con lo establecido en el artículo 9° del presente Protocolo.

Para la conformación de la Comisión se observarán los siguientes criterios:

1. Garantizar la equidad de género en su integración.
2. Los representantes propuestos por el Rectorado deberán ser personal de planta

permanente y/o autoridades superiores.

Las personas integrantes de la Comisión desempeñarán sus funciones por un período de dos (2) años, pudiendo su designación ser prorrogada por un (1) año adicional. Permanecerán en sus cargos hasta la finalización del período correspondiente, salvo que se produzca su cese por renuncia, remoción o por la extinción del vínculo jurídico que mantengan con la Universidad. En caso de que alguno de los miembros de la Comisión de Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral se encuentre involucrado en presentaciones, consultas o denuncias realizadas ante la misma, será recomendada su excusación y reemplazo, en carácter excepcional, hasta la finalización y resolución de dicha acción.

El Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de violencia laboral para el claustro docente contará con una página web institucional, donde estarán disponibles para la comunidad académica la normativa vigente, la integración actualizada de la Comisión y los canales formales para la presentación de denuncias. Asimismo, toda la información relativa al Protocolo estará accesible para el personal docente a través de MI UNIFE.

ARTÍCULO 7°. - FUNCIONES

La Comisión de Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral tendrá las siguientes funciones en el marco del presente Protocolo:

1. Efectuar el seguimiento y evaluación de la aplicación del presente Protocolo a fin garantizar un ámbito laboral libre de violencia en todas sus formas y manifestaciones.
2. Recibir presentaciones, consultas y denuncias, y realizar el seguimiento correspondiente en el marco del presente Protocolo, manteniendo la debida confidencialidad.
3. Recomendar medidas preventivas, protectorias y reparatorias, con la finalidad de erradicar la violencia laboral.
4. Articular con el Equipo Especializado estrategias destinadas a la prevención, difusión y capacitación sobre prevención de la violencia laboral y, acciones destinadas a garantizar el respeto, la igualdad y la equidad en el ámbito de la Universidad. La Comisión podrá solicitar la intervención del Equipo Especializado cuando lo considere pertinente.
5. Evaluar las recomendaciones y sugerencias que realice el Equipo Especializado a partir de las denuncias, presentaciones y consultas recibidas y proponer mecanismos de intervención a través de la Secretaría General a las distintas autoridades de la Universidad.

6. Diseñar las políticas de prevención de la violencia laboral y la divulgación del presente Protocolo, de forma articulada con la Subsecretaría de Recursos Humanos y la Secretaría General. A dichos efectos, podrá solicitar la colaboración y participación de todas aquellas áreas y personal, que, por sus tareas, puesto o condición, puedan coadyuvar en el proceso de difusión y promoción del derecho a prestar tareas en un ámbito libre de violencia y discriminación.

7. Presentar ante la Secretaría General y a la Comisión Paritaria Permanente y Negociadora un informe anual que tendrá como objetivo evaluar su funcionamiento, el del Equipo Especializado y la implementación del presente Protocolo.

Dicho informe incluirá estadísticas de las consultas, presentaciones y denuncias, respetando la confidencialidad de cada caso, que permita el análisis de datos con el objeto de promover acciones preventivas en la materia del presente Protocolo. Podrá, asimismo, llevar a cabo una revisión general del presente protocolo a fin de promover ajustes y acciones para su efectiva adaptación e implementación.

8. Organizar anualmente, actividades de capacitación de al menos 4 (cuatro) horas con el fin de prevenir la violencia laboral, coordinar su implementación, y actualizar sus contenidos periódicamente. -

Asimismo, la Comisión podrá desarrollar otras acciones tendientes a capacitar y sensibilizar a todos los sujetos comprendidos en la problemática y su prevención.

9. Dictar el reglamento de funcionamiento interno, dentro de los ciento veinte (120) días de publicado el presente protocolo, mediante acta suscripta por la totalidad de las personas miembro designadas, en el cual como mínimo se establecerá el procedimiento de la convocatoria a sesiones, su periodicidad y las formas de toma de decisiones.

10. Elaborar dentro del año de aprobado el presente Protocolo, un "Manual de buenas prácticas en materia de violencia laboral" debiendo garantizar mecanismos de participación de los sujetos comprendidos. El mismo será puesto a consideración de la Secretaría General para su aprobación por acto administrativo del/a titular.

ARTÍCULO 8º: FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

La Comisión desarrollará su actividad de forma permanente, con la obligación de reunirse dentro de las 48 horas de recibida una denuncia, consulta o presentación, y manteniendo la facultad de sesionar de manera ordinaria una vez al mes, supeditando la frecuencia de las reuniones a las necesidades que la misma comisión identifique para el cumplimiento de sus

objetivos

Las reuniones quedarán registradas a través de un libro de actas que se abrirá a dichos efectos en SUDOCU -para garantizar su inalterabilidad- las que deberán suscribirse por la totalidad de los miembros presentes.

ARTÍCULO 9°: COORDINADOR/A Y SECRETARIO/A

La Comisión designará, de entre sus miembros titulares, a una persona que ejercerá la Coordinación y a otra que se desempeñará como Secretaría, conforme lo establecido en el artículo 6° del presente Protocolo.

La persona que ejerza la Coordinación será responsable de convocar las reuniones, dirigir las sesiones, ordenar el tratamiento de los asuntos y coordinar las actuaciones que deriven del funcionamiento de la Comisión.

La persona que ejerza la Secretaría será responsable de llevar las actas, registrar las actuaciones, organizar el archivo documental, efectuar las comunicaciones pertinentes y respaldar administrativamente el funcionamiento de la Comisión.

ARTÍCULO 10.- TRANSITORIO

Hasta la conformación de la “Comisión de Prevención y Erradicación de Violencia Laboral”, las denuncias serán dirigidas a la Secretaría General de la Universidad.-

ARTÍCULO 11°. EQUIPO ESPECIALIZADO

Créase un Equipo Especializado (en adelante, EE), integrado por un mínimo de tres (3) profesionales provenientes de las disciplinas de Psicología, Trabajo Social y Derecho, con formación y/o experiencia acreditada en materia de violencia laboral.

La integración del Equipo podrá realizarse con personal de la Universidad, con personal contratado/a, y/o mediante convenios con otros organismos públicos.

En caso de que la conformación del EE requiera la celebración de convenios interinstitucionales, la Comisión elevará a la Secretaría General una recomendación fundada para la suscripción del convenio correspondiente por parte de la máxima autoridad de la Universidad.

Las personas integrantes del Equipo permanecerán en sus funciones mientras no se produzca su renuncia, remoción, o la finalización del período de designación, contratación o

convenio que les dé origen.

El Equipo Especializado se expedirá a través de informes o dictámenes, los cuales podrán ser suscriptos de manera unánime o con expresión de disidencias u oposiciones, sin que ello afecte su validez.

ARTÍCULO 12°: FUNCIONES DEL EQUIPO ESPECIALIZADO

Las siguientes serán funciones del Equipo:

1. Elaborar y suscribir las actas de compromiso de confidencialidad en el marco de este Protocolo.
2. Evaluar las consultas y presentaciones en el marco del presente Protocolo que se reciban que le sean remitidas por la Comisión.
3. Asesorar y recomendar a la Comisión según haya solicitado el presentante en su inicio, en el seguimiento de todas las denuncias, presentaciones y consultas.
4. Proponer a la Comisión posibles medidas preventivas, protectorias y reparatorias, así como realizar su seguimiento en función del diagnóstico realizado.
5. Confeccionar informes de evaluación que incluyan información sobre lo actuado en cada caso, el asesoramiento brindado, la evaluación de la situación, la evaluación de riesgos y las alternativas de acciones preventivas y protectorias. Dichos informes se acompañarán en la actuación correspondiente.
6. Remitir a la Comisión un informe estadístico trimestral, respetando la confidencialidad de cada caso, que permita el análisis de datos con el objeto de promover acciones preventivas en la materia del presente Protocolo.-

Los informes técnicos emitidos por el Equipo Especializado serán de especial consideración de la autoridad a la hora de evaluar la actuación de la Institución respecto de hechos o situaciones enmarcadas en el presente protocolo.

Para el caso de iniciarse un Juicio Académico, el Tribunal Académico podrá considerar dichos informes y convocar a ratificar los mismos en el marco de dicho proceso.-

ARTÍCULO 13°: DEBER DE CONFIDENCIALIDAD

A partir de su designación, cualquier información recabada por los miembros tanto de la Comisión como del Equipo Especializado será mantenida en estricta confidencialidad.

Quedan obligadas a no revelar, divulgar o facilitar información bajo cualquier forma a ninguna persona física o jurídica; y a no utilizar para su beneficio o el de cualquier otra persona la información recibida en el ejercicio de su función.

ARTÍCULO 14°: CARÁCTER RESERVADO

Toda actuación ante la Comisión y del Equipo Especializado tendrá carácter reservado y solamente podrá ponerse en conocimiento de la Secretaría General una vez concluida su intervención preliminar.

ARTÍCULO 15.- DENUNCIA

a) Denuncia Por Sí.-

La Comisión de Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral intervendrá conforme al procedimiento establecido en el presente Protocolo y tendrá la facultad de recibir y atender denuncias de toda persona que considere estar sufriendo alguna de las conductas tipificadas en los artículos precedentes. La denuncia deberá formularse por escrito ante la Comisión.

A tal fin, ésta contará con un correo electrónico institucional, el cual será difundido a toda la comunidad universitaria por los medios institucionales disponibles.

La denuncia deberá contener, en la medida de lo posible, una descripción circunstanciada de los hechos, indicando lugar, tiempo, modo de ejecución y cualquier otro elemento que permita su adecuada valoración, y deberá acompañarse con la prueba de la que disponga la persona denunciante, siempre que la situación lo permita. Si la persona denunciante no contará inicialmente con pruebas o elementos suficientes, podrá presentarlos con posterioridad.

Toda persona denunciante será tratada con respeto y dignidad, evitando cualquier intromisión en aspectos que no resulten pertinentes para el análisis de los hechos.

En todo momento se deberá resguardar su voluntad respecto de las acciones que desee emprender y que puedan afectarla de manera directa, así como la privacidad de aquellos

datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva.

La persona que reciba la denuncia deberá garantizar la confidencialidad de toda la información contenida en ella.

La Comisión, conforme a las formalidades establecidas, solicitará a la Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración y Finanzas, y/o al área que la reemplace en sus funciones, la constatación de la situación de revista y/o vinculación laboral de las personas involucradas.

Durante la tramitación de la denuncia, y a pedido de la persona denunciante, podrán implementarse medidas preventivas destinadas a evitar que deba compartir espacios de trabajo con la persona denunciada o a prevenir la reiteración de nuevos hechos.

Dichas medidas serán temporales, excepcionales y regirán hasta la definición del procedimiento aplicable.

b) Denuncia por terceros

Las trabajadoras y los trabajadores de la Universidad, las y los delegados de personal, y las organizaciones sindicales con ámbito de representación en la institución que tomen conocimiento de una situación de presunta violencia laboral que afecte a una persona docente, podrán poner los hechos en conocimiento de la Comisión.

Recibida la comunicación, la Comisión deberá convocar a la persona afectada, a fin de informarle la situación y de que pueda, si así lo desea, solicitar la activación del procedimiento previsto en el presente Protocolo.

En ambas situaciones, en un plazo de 72 hs. de recibida la denuncia por la Comisión, se deberá poner en conocimiento a la asociación sindical docente sobre la denuncia realizada por la/el afectado a fin de que la asociación tome conocimiento de las actuaciones iniciadas y pueda tomar contacto con la o el denunciante y/o denunciado. En la comunicación a la asociación sindical sólo deberá surgir la identificación de la o el denunciante y sus datos de contactos y la identificación de la o el denunciado.-

ARTÍCULO 16.- GARANTÍAS

a) Protección frente a represalias

Ninguna persona que formule una denuncia por violencia laboral, ni quien brinde testimonio en el marco de los procedimientos previstos en este Protocolo, podrá sufrir represalias,

sanciones, modificaciones perjudiciales en sus condiciones de trabajo o cualquier afectación en sus derechos laborales como consecuencia de su intervención.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que toda modificación perjudicial en las condiciones de empleo de la persona denunciante o testigo producida dentro del plazo de UN (1) año desde la fecha de la denuncia o de su declaración guarda relación con su participación en el procedimiento.

b) Derecho de defensa de la persona denunciada

Toda persona denunciada será informada formalmente de los hechos atribuidos y gozará del pleno derecho de defensa, pudiendo presentar su descargo y aportar pruebas conforme a los procedimientos aplicables.

Cuando la actuación quede circunscripta al ámbito preventivo del presente Protocolo (y no a un proceso disciplinario), la persona denunciada podrá presentar por escrito su descargo dentro de un plazo de SIETE (7) días hábiles, prorrogables por TRES (3) días hábiles por causa fundada.

c) Prevención de la revictimización

Con el fin de evitar la revictimización, se procurará evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos, reduciendo las intervenciones de la persona denunciante a las estrictamente indispensables.

Asimismo, se garantizará la reserva de identidad tanto de la persona denunciante como de la persona denunciada y de cualquier persona involucrada, así como la protección de los datos sensibles que surjan del procedimiento.

d) Prohibición de prácticas revictimizantes

Queda prohibida la realización de careos, “confrontaciones”, audiencias de conciliación u otras prácticas que puedan implicar exposición, presión, intimidación o revictimización de la persona denunciante, en consonancia con los principios del Convenio 190 de la OIT.

Todo procedimiento deberá desarrollarse de manera respetuosa, garantizando integridad, confidencialidad y seguridad.

ARTÍCULO 17.- PROCEDIMIENTO

a) Recepción y admisibilidad

Recibida la denuncia, la Comisión verificará que las personas involucradas se encuentren

comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo. Cumplido ello, se dará inicio a una etapa preventiva, orientada a la contención, escucha y acompañamiento de la persona denunciante. A tales fines, se concertará una entrevista con el Equipo Especializado.

b) Duración de la etapa preventiva

El trámite preventivo se desarrollará en un plazo máximo de diez (10) días hábiles administrativos desde la recepción de la denuncia. Excepcionalmente, dicho plazo podrá ampliarse mediante acta fundada, con notificación fehaciente a la persona denunciante.

c) Comunicación a la persona denunciada (sin imputación formal)

La Comisión podrá convocar a la persona denunciada a efectos de informar confidencialmente la existencia de una denuncia y brindarle la posibilidad de efectuar manifestaciones iniciales. Esta comunicación no constituye imputación formal, ni sustituye los actos propios de un juicio académico, en caso de corresponder.

d) Actuaciones del Equipo Especializado

Durante el procedimiento, la Comisión reunirá la información y documentación pertinente y solicitará al Equipo Especializado la realización de entrevistas y acciones técnicas que permitan comprender la situación, evaluar riesgos y determinar la pertinencia de medidas preventivas.

e) Informe técnico preventivo

Concluida la etapa preventiva, la Comisión elaborará un informe técnico, escrito y fundado, en el que constarán:

- las actuaciones desarrolladas,
- una evaluación de riesgo y del estado de situación,
- las medidas preventivas sugeridas,
- y, de corresponder, una recomendación de curso de acción para instancias administrativas ulteriores.

Este informe no implicará calificación de faltas ni adelantará criterio disciplinario.

f) Comunicación a la Secretaría General y a la persona denunciante

La Comisión remitirá el informe técnico a la Secretaría General, con carácter reservado, y comunicará a la persona denunciante la finalización de la etapa preventiva.

La Secretaría General analizará el informe y podrá instruir a las áreas competentes la implementación de medidas preventivas, en caso de considerarlas pertinentes.

g) Derivación a procedimiento disciplinario (si correspondiera)

Cuando los hechos descritos pudieran implicar responsabilidad disciplinaria, y sólo si la normativa aplicable exige una investigación previa, la Secretaría General remitirá las actuaciones a la Dirección de Asuntos Jurídicos dentro de los dos (2) días hábiles. \ Asuntos Jurídicos emitirá el dictamen correspondiente y, de así surgir, recomendará a la autoridad competente el inicio de juicio académico, conforme a lo establecido en el Estatuto (Art. 61)

ARTÍCULO 18.- SANCIONES

Las sanciones aplicables ante hechos de violencia laboral sólo podrán imponerse una vez comprobada la veracidad de los hechos, evaluada su magnitud y gravedad, y concluido el procedimiento disciplinario, conforme las causales establecidas en el presente protocolo y en concordancia con las sanciones fijadas en el Artículo 32° del Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes de las Universidades Nacionales, y consistirán en:

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión de hasta treinta (30) días.
- c) Cesantía.
- d) Exoneración.

La aplicación de estas sanciones requerirá, según corresponda, la sustanciación del juicio académico, conforme a lo establecido en el Artículo 61 del Estatuto de la UNIPE.-

Sin perjuicio de la eventual responsabilidad civil, penal o administrativa que pudiera determinar la justicia ordinaria, la persona que resulte sancionada por hechos de violencia laboral en cualquiera de sus modalidades quedará inhabilitada para presentarse u ocupar cargos electivos en elecciones universitarias de la Universidad Pedagógica Nacional, sus Departamentos u otros organismos que se creen en el futuro, durante el período electoral inmediato siguiente.

En caso de que la persona sancionada ya se encontrara ejerciendo un cargo electivo, deberá cesar en sus funciones a partir de la firmeza del acto administrativo sancionatorio.

Asimismo, quedará inhabilitada para ocupar cargos de funcionario/a designado/a por autoridades electas de las distintas sedes, Departamentos u organismos de la Universidad Pedagógica Nacional por igual término.

ARTÍCULO 19: PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN.

La acción disciplinaria para iniciar el procedimiento sancionatorio -juicio académico- que establece el presente régimen prescribe a los 12 meses de ocurrido el hecho que se

pretende denunciar.-

El inicio del procedimiento sancionatorio correspondiente interrumpe la prescripción de la acción.-

ARTÍCULO 20.- MEDIDAS PREVENTIVAS DE PROTECCIÓN LABORAL

Las acciones previstas en el presente artículo constituyen medidas preventivas, adoptadas en el marco del procedimiento establecido en el artículo 17 del presente Protocolo, y tienen por objeto resguardar la integridad y los derechos laborales de las personas que hayan denunciado situaciones de violencia laboral.

La Universidad Pedagógica Nacional garantizará a la persona afectada la posibilidad de permanecer en su mismo puesto y lugar de trabajo, conservando idénticas tareas, funciones y condiciones contractuales, siempre que así lo manifieste.

Cuando la persona denunciante solicite o acepte un traslado preventivo, éste deberá realizarse hacia una repartición cuyas condiciones no sean en ningún caso inferiores respecto del cargo, tareas y régimen laboral que tuviera al momento de los hechos.

En los casos en que la persona trabajadora exprese su voluntad de continuar en su lugar habitual de trabajo, la Universidad deberá implementar las medidas preventivas necesarias para asegurar que la persona presuntamente agresora —sea autoridad, funcionario/a, docente— desarrolle sus actividades en ámbitos, franjas horarias o espacios distintos a los de la persona denunciante, evitando el contacto y reduciendo riesgos de revictimización o reiteración de los hechos.

Estas medidas tendrán carácter temporal y excepcional, y se mantendrán vigentes hasta que las instancias administrativas competentes determinen el curso definitivo de la situación.

ARTÍCULO 21.- POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La Universidad Pedagógica Nacional promoverá e implementará políticas internas, comunicacionales y educativas orientadas a prevenir, desalentar, detectar, investigar y erradicar toda forma de violencia laboral. A tal fin, se utilizarán de manera articulada los medios institucionales disponibles —página web, redes sociales, carteleros y demás canales de comunicación— con el objeto de garantizar información accesible, actualizada y permanente para toda la comunidad universitaria.

Hoja de firmas