

Ministerio de Salud Pública

Provincia de Salta

SALTA, 02 MAR 2021

cl

RESOLUCION N° **0403**
MINISTERIO DE SALUD PUBLICA
Expte. n° 314360/20-código 321

VISTO las Resoluciones Ministeriales n°s. 0345/19 y 1925/19 por medio de las cuales se aprueba el Acta Acuerdo para el personal comprendido en el Estatuto de la Carrera Sanitaria para el Personal de la Salud Pública de Salta y se conforma la Oficina de Violencia Laboral e Igualdad de Oportunidades, respectivamente, y

CONSIDERANDO:

Que la misma designa como Representante de los mismos a Secretarías y Dependencias que actualmente no existen en la estructura vigente del Ministerio de Salud Pública.

Que se debe contar con un equipo de trabajo que desarrolle acciones concretas frente a los casos que atente contra los derechos humanos y laborales de los trabajadores de la salud.

Que la Secretaría de Desarrollo Organizacional tiene como misión establecer objetivos estratégicos para una gestión pública, transparente y eficiente.

Que el equipo de trabajo, será el responsable de revisar los procedimientos Operativos de Evaluación, análisis y monitoreo, el cual será elevado a la Secretaría de Desarrollo Organizacional y la Secretaría de Servicios de Salud para su conocimiento, consideración y posterior gestión del instrumento legal correspondiente.

Que los organismos competentes tomaron la intervención previa que les corresponde.

Por ello, y de acuerdo a la Resolución Ministerial n° 1925/19,

EL MINISTRO DE SALUD PUBLICA

RESUELVE:

ARTICULO 1°.- Conformar la Oficina de Violencia Laboral e Igualdad de Oportunidades, cuyo objetivo será desarrollar y promover acciones destinadas al abordaje y tratamiento de los casos de violencia laboral o que atentan contra la igualdad de oportunidades, en sus diversas formas o sentidos, contribuyendo a garantizar ambientes laborales saludables que desarrollen su tarea en condiciones de igualdad y equidad.

ARTICULO 2°.- Designar como miembros integrantes de la misma a los representantes de los siguientes sectores del Ministerio de Salud Pública:

- Un representante de la Secretaría de Desarrollo Organizacional (1 titular y 1 suplente)

Ministerio de Salud Pública

Provincia de Salta

- 2 -

...cls

RESOLUCION Nº **0403**
Expte. nº 314360/20-código 321

- Un representante de la Dirección General de Asuntos Legales (1 titular y 1 suplente)
- Un representante de la Dirección General de Gestión del Conocimiento (1 titular y 1 suplente)
- Un Coordinador General designado por la Coordinación de Asuntos Legales y Relaciones Institucionales
- Tres miembros representantes de los Gremios de salud con mayor representación (1 titular y 1 suplente)

-En los casos en que el/los denunciante/s sea/n afiliado/s a un Gremio no representado en la Oficina, y manifiesten su interés por ser representados en el mismo, un representante de la entidad, podrá participar, cuando así lo requiera, dejando lugar alguno de los gremios antes mencionados, para mantener el número de 7 personas participantes.

ARTICULO 3º.- Los miembros de la Oficina de Violencia Laboral e Igualdad de Oportunidades, se desempeñarán en carácter honorífico.

ARTICULO 4º.- Encomendar la coordinación de los procedimientos operativos de funcionamiento de la Oficina a la Secretaría de Desarrollo Organizacional y con el conocimiento de la Secretaría de Servicios de Salud.

ARTICULO 5º.- La Oficina de Violencia Laboral e Igualdad de Oportunidades se reunirá, de manera ordinaria, una vez a la semana y, de manera extraordinaria, en el caso que se requiera.

ARTICULO 6º.- Déjese sin efecto cualquier otra Reglamentación vigente que se oponga a la presente resolución.

ARTICULO 7º.- Aprobar el "Protocolo de Actuación, Prevención, Abordaje y Erradicación de la Violencia Laboral" que se incluye como Anexo en la presente.

ARTICULO 8º.- La presente resolución será firmada también por la señora Secretaria de Desarrollo Organizacional y el señor Secretario de Servicios de Salud.

ARTICULO 9º.- Comunicar, publicar en el Boletín Oficial y archivar.

Dra. VERÓNICA GUZMÁN AGUIRRE
Secretaria de Desarrollo Organizacional
Ministerio de Salud Pública

Dr. Martín Alejandro Flores Perazzone
Secretario de Servicios de Salud
M.S.P.

DR. JUAN JOSÉ ESTEBAN
MINISTRO DE SALUD PÚBLICA



0403



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE SALTA.
Ministerio de Salud Pública.

PROTOCOLO

DE ACTUACION, PREVENCIÓN,

ABORDAJE

Y

ERRADICACION

DE LA VIOLENCIA LABORAL



0403

Este Protocolo ha sido elaborado en el marco del Acta Acuerdo de paritarias suscripta en fecha 13/3/19.-



0403

PRESENTACION

El presente Protocolo es elaborado en el Acta Acuerdo de paritarias suscripta el 22 de Febrero del 2019 por el Sr, Ministro de Salud Pública, funcionarios y diversos dirigentes gremiales, aprobada por Resolución Ministerial N° 0345/19.

Dicha Acta Acuerdo establece, en el punto 11, que se conformara la Oficina de Violencia Laboral e Igualdad de Oportunidades, bajo la órbita de la Secretaría de Desarrollo Organizacional.



El concepto que recorre el presente protocolo es el de la violencia laboral como una forma de abuso de poder, que tiene por finalidad excluir o someter al otro, pudiendo presentarse de múltiples formas tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares, afectando la salud y el bienestar de las personas que trabajan, configurando así una violación a los derechos humanos y laborales.

La violencia laboral no sólo afecta al trabajador individualmente sino que también afecta a las organizaciones sanitarias en su conjunto, ya que perjudica el clima laboral, genera un mal precedente para la Institución, afecta su calidad, productividad y puede provocar la judicialización en situaciones que pueden prevenirse.

Los procesos de actuación que se describen a continuación pretenden ser una guía para el abordaje, prevención y tratamiento de los casos que lo ameriten, el cual requieren de la validación mediante instrumentos legales correspondientes, como la difusión de los alcances e implementación en todas las



0403

dependencias del Ministerio de Salud Pública de la Provincia de Salta.



[Handwritten signature]

0403

PRINCIPIOS RECTORES

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION

Toda persona debe ser tratada de igual forma y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, siendo contrario a este principio cualquier tipo de diferenciación por motivos de edad, sexo, raza, condición socioeconómica o cualquier otra distinción arbitraria.-

AMBIENTE LABORAL SALUDABLE

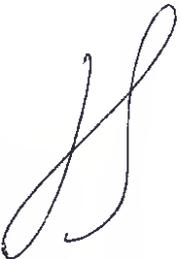
Toda persona tiene derecho de ejercer sus actividades en un ambiente saludable y seguro, de manera de preservar su salud física, mental y social, estimulando su desarrollo y desempeño profesional.-

CONFIDENCIALIDAD

A lo largo de todo el proceso de abordaje de situaciones de violencia laboral, se deberá proteger el derecho a la intimidad de las personas involucradas, actuando con discreción y el respeto necesario para proteger la dignidad de las partes, debiendo ser escuchadas en su exposición, sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento deberá resguardarse la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar así como en la confidencialidad de los datos.-

CELERIDAD

En virtud de la naturaleza de los hechos denunciados, las actuaciones se llevarán a cabo con rapidez, a fin de evitar que



0403

la tramitación se realice sin retrasos innecesarios para llegar a la resolución en tiempos razonables.

EVITAR LA RE VICTIMIZACION

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como la exposición de la persona que consulte o denuncie o cualquier dato que permita identificarla.-

DEBIDO PROCESO

Los procedimientos deben sustanciarse con el respeto a las etapas establecidas y con la intervención de todas las partes, garantizando la imparcialidad, agilidad, confidencialidad y la inviolabilidad del derecho a la defensa.-

ASESORAMIENTO GRATUITO

La persona afectada será asesorada legal y psicológicamente de manera gratuita y durante todo el proceso por las áreas afines en la materia y que forman parte de la Asesoría Confidencial como de la Comisión de Evaluación.-



0403

OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

1.- OBJETIVO GENERAL.-

El presente protocolo tiene por objeto la prevención, tratamiento y erradicación de la violencia en el ámbito laboral de todas las dependencias del Ministerio de Salud Pública de la Provincia de Salta. -

2.- OBJETIVOS ESPECIFICOS.-

Son objetivos del presente protocolo:

- a. Garantizar los derechos de los empleados públicos del MSP a un ámbito laboral libre de violencia.-
- b. Generar un espacio al que pueda recurrir la persona afectada a efectos de encontrar posibles soluciones, respetando siempre su voluntad y su derecho a la confidencialidad.-
- c. Contar con instancia interna que posea atribuciones y competencias específicas para atender y resolver las situaciones definidas en el presente protocolo.-
- d. Disponer de pautas específicas que permitan identificar las distintas situaciones de violencia laboral con la finalidad de prevenir y evitar que las mismas se produzcan.-
- e. Establecer procedimientos de intervención, seguimiento y de resolución de conflictos adecuados para caso de detectarse violencia laboral.-
- f. Promover acciones para la prevención y erradicación de la violencia, acoso y abuso en el ámbito laboral.-



0403

- g. Llevar adelante el registro, monitoreo y evaluación de las medidas que se adopten en el marco del presente protocolo.-



A handwritten signature in dark ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a vertical stroke and a horizontal base.

0403

SUJETOS ALCANZADOS

El presente protocolo será de aplicación a:

- Funcionarios/a,
- Agentes de planta permanente
- Agentes de planta temporaria
- Profesionales residentes
- Personal contratado bajo régimen de locación de servicios.-



0403

SITUACIONES ABARCADAS

El procedimiento que rige el presente protocolo abarca situaciones de violencia que se desarrollen en el ámbito laboral y tengan por objeto restringir o anular el reconocimiento y ejercicio de los derechos tales como:

- a.- Comportamientos que obstaculicen sin razón el acceso, permanencia y ascenso de los agentes públicos en el empleo.-
- b.- Conductas que impliquen hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre un agente con el fin de lograr su exclusión laboral.-
- c.- Conductas con connotación sexual en el ámbito del trabajo, que haga que la persona que las sufra se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.-



0403

TIPOS DE VIOLENCIA

El protocolo abarca diferentes tipos de violencia, a saber:

- FÍSICA: Es la que se emplea contra el cuerpo produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecta su integridad física.-
- PSICOLÓGICA: Es la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonor, manipulación o aislamiento.-

Se incluyen aquí los casos de acoso psicológico, tales como actos perjudiciales para la estabilidad psicológica, la dignidad o la integridad del trabajador que degeneren en depresión, aislamiento a saber:

Insultos, Humillación, Indiferencia, Comparaciones destructivas.

Hostigamiento: es el ejercicio del poder en un nexo de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se presenta en conductas verbales, físicas o ambas.

Malos tratos: todo acto contrario al respeto corporal y moral. Conductas que de manera continua y persistente se reiteran, consisten en burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público, comentarios hostiles, y humillantes de descalificación profesional en presencia de los compañeros de trabajo sobre propuestas u opiniones de trabajo, ridiculizaciones.



0403

- SEXUAL: Comprende cualquier acción, que implique la vulneración en cualquier forma del derecho a decidir voluntariamente sobre la vida sexual, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.-
- ECONÓMICA O PATRIMONIAL: Es aquella que busca ocasionar un menoscabo en los recursos económicos del agente afectado.-
- SIMBÓLICA: Es la que a través de mensajes, valores, signos, transmite dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones laborales.-

Algunas de las conductas a través de las cuales se puede manifestar la violencia son:

- Sobrecarga o disminución en la asignación de tarea.
- Llamadas de atención por faltas mínimas y de manera diferente con respecto a otros trabajadores.
- Canales de comunicación cerrados e inexistentes.
- Utilización de frases descalificadoras y discriminatorias.
- Aislamiento social dentro del ámbito laboral.
- Agresión verbal.
- Agresión física.
- Asignación de tareas contradictorias, sin sentido o poco claras de maneras reiteradas.
- Cambio permanente de tareas.
- Recompensas económicas discrecionales y desiguales.

Estas situaciones no son taxativas y dependen de aspectos tales como la frecuencia, el momento, el contexto, donde se manifiestan, etc.



0403

ORGANOS INTERVINIENTES

SECRETARIA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

- Bajo su órbita ha sido creada la Oficina de Violencia Laboral, la cual cuenta con **dos áreas propias** de funcionamiento para la implementación del Procedimiento de Investigación.-
- Actuará como boca de ingreso y registro de las consultas y/o denuncias por Violencia Laboral.
Personal administrativo dependiente de la Secretaría, dará ingreso a la consulta/denuncia en sobre cerrado y caratulará el expediente con carácter reservado bajo las siglas "C-VL N°....." (para casos de consulta) y "D-VL N°....." (para casos de denuncia), según corresponda.-
- Dispondrá el archivo de las actuaciones en el caso de Procedimientos Abreviados en que la situación de conflicto haya sido superada, y efectuará, a través del personal referente, seguimiento del caso sobre el que deberá llevar registro mínimo de los hechos, acciones emprendidas, todo lo cual formará parte del expediente.-
- Participará durante el Procedimiento de Investigación como Coordinadora de los procedimientos dando cuentas a la Coordinación General de asuntos legales.
- Las sugerencias emitidas por la Comisión de Investigación Permanente, a través de la Coordinación de asesoría legal que elevará al Sr. Ministro de Salud para emisión de resolución final. -



0403

- Procederá al registro y archivo de las consultas y/o denuncias, debiendo efectuar informe estadístico anual al Sr. Ministro.-

A través del área administrativa referente de la Secretaría de Desarrollo Organizacional se elaborará un registro de todas las actuaciones que se hubieren iniciado a través del presente protocolo donde consten:

a.- Datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar confidencialidad.-

b.- Descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia.-

c.- Observaciones, sugerencias, mención de las estrategias de intervención.-

d.- Tramitación que se le dará al caso en función de las sugerencias realizadas.-

Dicho registro permitirá promover diagnósticos sobre las características de distintas situaciones a efectos de elaborar estrategias de visibilización y concientización y acciones de capacitación sobre la problemática. -



ÁREA DE ASESORIA CONFIDENCIAL (AC)

Estará integrada por el equipo de abogados dependientes del Programa Asuntos Legales de Nivel Central, quienes rotaran en su función como miembros partes de esta asesoría especial. -

Se sumará un Profesional Psicólogo para la contención o evaluación pertinente al caso.

Funcionará en el espacio destinado a tal fin, ubicado en el Centro Cívico Grand Bourg, Block II, 2 piso. -

Funciones y Atribuciones:

- 1.- Atender a las personas en situación de violencia laboral.-
- 2.- Brindar tratamiento respetuoso a quien presenta el caso y analizar los elementos en que funda el mismo, preservando la confidencialidad de identidad de las personas involucradas.-
- 3.- Asesorar en la elección del procedimiento más adecuado al caso.-
- 4.- Encauzar las denuncias de violencia laboral, tanto de forma verbal como escrita.-

ÁREA DE COMISIÓN PERMANENTE DE INVESTIGACIÓN (CPI)

- Encargado del procedimiento de investigación.-
- Estará integrado por personas que, en su conjunto, puedan garantizar la suficiente formación en Derecho, Psicología, Relaciones Laborales, Gestión de personas en el ámbito público, y representación Gremial siendo designados en carácter honorífico por Instrumento Legal correspondiente:

Funciones y Atribuciones:

- 1.- Investigar y emitir informe y acciones respecto de las denuncias presentadas. -
- 3.- Llevar adelante el procedimiento de investigación debiendo respetarse las condiciones y etapas del mismo, encontrándose a su cargo convocar las audiencias, efectuar citaciones, elaborar actas de las audiencias, etc.-
- 4.- Efectuar el seguimiento de los casos, evaluando la eficacia de las acciones tomadas.-
- 5.- Aconsejar respecto de las acciones preventivas previstas en el presente protocolo. =



A large, stylized handwritten signature or scribble in blue ink, located in the bottom left corner of the page.

6.- Socializar la información y dictámenes con la Secretaría de Servicios de Salud, dado que sus decisiones poseen un importante impacto en la tarea de los mismos.

7.- Efectuar consultas y pedir asesoramiento, en caso que lo consideren, a miembros de otros organismos en calidad de consultores externos.

8.- Difundir, a través de la Dirección de Gestión del Conocimiento, los objetivos del Protocolo, promoviendo acciones de sensibilización, difusión y formación sobre violencia laboral, con la finalidad de fomentar acciones que eliminen la violencia en el ámbito de las dependencias del MSP. -



PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

Las consultas y/o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que le asistan derechos vulnerados por las situaciones contempladas en el presente Protocolo.

El tratamiento de consultas y/o denuncias deberá ser estrictamente confidencial, circunstancia que se hará saber al consultante/denunciante en la primera intervención. -

La intervención ante situaciones de violencia laboral se realizará conforme los siguientes pasos:

A. - CONSULTA

La persona que quiere efectuar una consulta relativa a alguna de las situaciones previstas en el presente podrá requerir asesoramiento por escrito completando un formulario disponible en la Secretaría de Desarrollo Organizacional.

Si la consulta se efectúa por escrito

- deberá ser presentada en Mesa de Entrada de la SECRETARIA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL.
- La Secretaría, luego de caratular y enumerar el Expte, dará intervención al **Área de ASESORIA CONFIDENCIAL**, la cual evaluará la consulta y en razón de los hechos presentados podrá proponer una entrevista personal al consultante, quien podrá aceptarla o rechazarla. La entrevista se realizará respetando el derecho de confidencialidad.-
- En caso de rechazarse la entrevista, la Asesoría Confidencial se expedirá sobre la consulta, la que puesta en conocimiento al área de la Comisión Permanente de Investigación y, la Coordinación notificara a la consultante.-



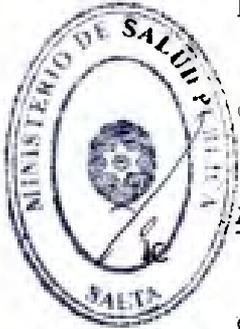
B. - DENUNCIA

La persona afectada por alguna de las conductas o comportamientos enunciados en el presente, que decida realizar una denuncia en el ámbito administrativo podrá hacerlo por escrito, a tal fin en la Secretaría de Desarrollo Organizacional o bien por medio de una entidad gremial por la cual se vea representado/a.-

Se aconseja que el texto de la denuncia se detallen los hechos, situaciones y circunstancias que describan la violencia laboral. -

Asimismo, es conveniente que sean detallados los datos de la /las personas denunciadas, como el área a la que pertenecen. -

Fecha, la Secretaría de Desarrollo Organizacional deberá dar intervención a:

**ÁREA DE ASESORIA CONFIDENCIAL:**

Recibido el caso, valorará el mismo encauzando la denuncia como Procedimiento Abreviado o Procedimiento Formal. -

A. - PROCEDIMIENTO ABREVIADO

Si la denuncia constituye una falta leve, previa información y consentimiento por parte de la persona afectada, la AC llevará adelante el trámite abreviado, con el objetivo que la situación de violencia cese lo más rápido.

Y procederá a informar al área de Comisión Permanente de Investigación.

Características del Procedimiento Abreviado:

Se trata de un procedimiento ágil y confidencial, por el cual se cita al denunciado a una Audiencia a desarrollarse en la AC. -

- El abogado designado para el caso particular quedará a cargo de dicha audiencia, por medio de la cual entablará diálogo con el denunciado para informarle los hechos que se le atribuyen y las consecuencias que esto estaría causando, con el acompañamiento de un profesional-psicólogo designado. -
- Si ante el diálogo, la parte denunciada reconoce y se compromete a no repetir la situación de violencia laboral, se labrará acta, dejando constancia de lo acontecido en el encuentro, resguardando la identidad de las personas involucradas. Dicha acta será rubricada por los asistentes.-
- Fecho, se sugerirá a la Comisión Permanente de Investigación y por su intermedio a la Secretaría de Desarrollo Organizacional proceder al cierre del procedimiento, con compromiso de seguimiento del caso. -
- Para el caso de que no se arribe a una resolución del caso, podrá:
 - a) adoptarse otro mecanismo tendiente a la búsqueda de resolución de conflicto, siempre que el caso no sea grave, el que será ofrecido a las partes afectadas, como modo de conciliación, a cuyo efecto se dará intervención al servicio de mediación del MSP. -
 - b) Se dará inicio automáticamente al procedimiento de denuncia formal dejando constancia de lo actuado en acta que deberá ser suscripta por las partes intervinientes. -
 - c) Se informará al área de Comisión Permanente de Investigación para proceder con el proceso.



0403

B.- PROCEDIMIENTO FORMAL

Este procedimiento se inicia en los siguientes casos:

- a.- Cuando no se haya resuelto positivamente el caso en el procedimiento abreviado.-
- b.- Cuando la gravedad del caso impide resolución por dicha vía.-

PASOS:

PASO 1: Formalización de la Denuncia = Indagación previa

Una vez que la AC esta en conocimiento de la situación de violencia laboral, realiza las siguientes acciones:

- 1.- Si la posible víctima presenta la denuncia, la AC realiza valoración inicial del caso.-
- 2.- Recabada la información y prueba disponible (conforme procedimiento abreviado), la AC emite informe de los hechos, sugiriendo medidas de protección si fueran consideradas necesarias, el que será remitido a la **CPI y Coordinación.**-



Medidas urgentes: En el caso que la persona denunciante y la persona involucrada en la conducta denunciada, deban estar en contacto directo por razones de trabajo, o si el contacto expusiere a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral, el profesional letrado de la AC sugerirá la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de manera que no se vea afectado el normal desarrollo laboral. -

- 3.- En caso de advertirse que se trata de un caso de Violencia laboral con connotación sexual, de ser necesario, se dará intervención a otros organismos.

0403

PASO 2: Proceso de Investigación - Medidas de Protección.-

Recibido el informe, la Coordinación convocará a la CPI. -

Reunida la Comisión, deberá recopilar la mayor cantidad de información sobre el caso, por lo que realizará los siguientes pasos de manera secuencial:

1.- Citar a una entrevista a las partes involucradas (persona que presenta la denuncia, persona denunciada y personas que puedan actuar como testigos). La entrevista se realiza de modo independiente para cada parte.-

La citación debe ser mediante notificación formal y confidencial.-

Respecto a las entrevistas, deberá ofrecerse:

-Un ambiente acogedor, que respete la privacidad y confidencialidad de lo dicho.

-Un equipo enfocado a que el agente afectado pueda desplegar su relato, debiendo permitirle desarrollar su exposición, realizando solo las preguntas necesarias a fin de ordenar y organizar el desarrollo de la misma.

-Capacidad para evaluar las situaciones relatadas a fin de clasificar a qué tipo de violencia antes mencionada corresponde.

2.- Si hubiese recomendación sobre medidas de protección, a requerimiento del CPI, deberán analizar y solicitar su aplicación. -

3.- Recibir pruebas del caso denunciado por un período de 5 días hábiles, desde la notificación de la persona denunciada.

Podrá valerse de:

- a) Informes médicos o psicológicos.-
- b) Prueba documental como ser correos, mensajes, notas, imágenes.-



- c) Realizar visitas en el ámbito de trabajo de los denunciantes, estableciendo un sistema de observación y consulta a los distintos agentes que pudieran aportar datos útiles.-
- d) Otros indicios de los que se pueda deducir la existencia de acoso, como el aumento de consultas y licencias médicas utilizadas por la víctima, descenso en el rendimiento laboral, reiterados cambios de tareas, funciones o turnos (lo que puede indicar represalias), etc.-

PASO 3: Cierre del Procedimiento, informe y recomendación de acciones.-

Finalizados los 6 días de recepción de pruebas, la Comisión deberá valorar la prueba y emitir un informe de conclusiones, donde será concluyente a favor de una de las partes, debiendo indicar:

- Medidas institucionales a tomar. -
- Mecanismos de seguimiento. -

Debe tenerse presente, que estas acciones serán independientes de los procesos sumarios que pudieran corresponder, y que fueran recomendados por la Comisión ante las inconductas detectadas que ameritan reproche administrativo, respecto del personal abarcado por el Reglamento de Investigaciones de la Provincia.-

En caso de que el informe sea concluyente a favor de la persona denunciante, se sugerirá, en caso de corresponder, la aplicación de sanciones administrativas y/o la apertura de sumario administrativo.-



0403

En caso de ser concluyente a favor de la persona denunciada, se sugerirá el archivo y la adopción de medidas preventivas que garantice la mejora del ambiente laboral de los afectados.-

El informe será puesto en conocimiento de la Coordinación, la que con su valoración elevará al Sr. Ministro de Salud, a efectos que resuelva sobre la aplicación de las acciones recomendadas. -

La aplicación de sanciones administrativas por la Comisión de faltas de violencia laboral, no impide el ejercicio de acciones civiles o penales emergentes. -



GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Durante todo el proceso de investigación, se deberá prevenir todo tipo de tratamiento adverso o efecto negativo contra las personas que denuncian o comparezcan como testigos.-
Para ello se sugerirán medidas de prevención.

Se debe diferenciar entre las medidas de protección, que se adoptan respecto de la persona que padece la violencia laboral y los de prevención, que se adoptan respecto de la persona denunciada. Entre las medidas de protección se encuentran: traslados o cambios de turno, siendo recomendable separar a la persona denunciada de la denunciante durante el tiempo que dure el procedimiento.

Estas medidas deberán informarse a la Secretaría de Servicios de Salud.

En caso que se encuentre haciendo uso de carpeta médica, de acuerdo a cada caso, se prolongará la misma hasta que se defina la situación. -

Las áreas competentes llevaran adelante el procedimiento conforme a los principios rectores, respetando la garantía de confidencialidad, celeridad e imparcialidad.

Por ello, se reconoce a la persona denunciada el derecho a demostrar su inocencia, a la debida defensa, a recibir comunicación detallada de la denuncia en su contra. -

Los miembros de la Asesoría Confidencial como de la Comisión de Investigación, deberán excusarse o podrán ser recusados cuando existan situaciones de conflicto de intereses con alguna de las partes en el procedimiento. -



PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO

Considerando el fin perseguido por el presente Protocolo, se advierte necesario garantizar el conocimiento del mismo por parte de todo el personal del MSP.-

Por lo que se sugiere su aprobación por Resolución Ministerial y posterior:

- a.- Notificación a los funcionarios como a las distintas áreas de recursos humanos de dependencia.-
- b.- Publicación en la página web institucional del MSP.-
- c.- Talleres y reuniones de sensibilización sobre violencia laboral, como presentación del Protocolo.-

