



**Municipalidad de Crespo**  
2025

**Ordenanza**

**Número:**

**Referencia:** PROTOCOLO ACTUACION Y PREVENCIÓN VIOLENCIA AMBITO LABORAL DE LA  
MUNIC.DE CRESPO

---

**ORDENANZA**

Sesión Ordinaria, 10 de Septiembre de 2025.-

**VISTO:**

Que es necesario regular un procedimiento de actuación y prevención para los casos de violencia en el ámbito laboral de la Municipalidad de Crespo, que no se encuadren dentro de lo regulado en la Ordenanza N° 96/2022: “PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN PARA LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE CRESPO”, y

**CONSIDERANDO:**

Que el presente protocolo tiene por objeto regular las acciones de prevención, orientación, abordaje, y erradicación de las violencias o discriminación, para el personal que se desempeña en el ámbito laboral del Municipio garantizando un ambiente libre de discriminación y violencia, respetando los principios de integralidad, confidencialidad y objetividad, brindando a todas las partes involucradas el debido derecho de defensa, propendiendo a que la situación no se repita.

Que será aplicable a todo el personal que se desempeñe bajo cualquier modalidad de contratación con la Municipalidad de Crespo, con o sin jerarquía, sin requerir un mínimo de antigüedad en la relación laboral.

Que el objetivo prioritario del Poder Ejecutivo, es evitar las situaciones de acoso y/o violencia en general en el ámbito del trabajo, contribuyendo al desarrollo de ámbitos laborales seguros para todas las personas.

Que consecuentemente, en uso de las facultades que le son propias al Departamento Ejecutivo, establecidas en el art. 107 inc. k) y las que corresponden a este Cuerpo, es que se sanciona la presente norma.

Por ello,

EL CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE CRESPO,

SANCIONA CON FUERZA DE

### **ORDENANZA**

**ARTICULO 1º**.- Apruébese el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN PARA LOS CASOS DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DE CRESPO, que se aplicará a todos los trabajadores y dependientes de la misma, que como Anexo I forma parte de la presente. **ARTICULO 2º**.- Instrúyase a las áreas correspondientes, en particular a Recursos Humanos, la difusión y utilización obligatoria del documento “Registro de exposición para situaciones de violencia en el ámbito de la administración pública municipal”, incorporado como Anexo II de la presente, como herramienta formal de denuncia.

**ARTICULO 3º**.- Instrúyase al Área de Cómputos y Programación para el desarrollo de un enlace interno seguro (“link de violencia”), de acceso exclusivo para agentes municipales, destinado a la notificación confidencial de situaciones de violencia laboral, garantizando su confidencialidad y uso no trazable.

**ARTICULO 4º**.- Comuníquese, publíquese, archívese, etc.

### **ANEXO I**

#### **Artículo 1º.- Sujetos comprendidos.**

Quedan alcanzados por este protocolo todo el personal que se desempeñe bajo cualquier modalidad de trabajo con la Municipalidad de Crespo, ya sea que ejerzan cargos jerárquicos o no, sin requerir un mínimo de antigüedad en la relación laboral.

#### **Artículo 2º.- Ámbito de Aplicación.**

El presente Protocolo rige para todas las relaciones laborales de la Municipalidad de Crespo, independientemente de las acciones penales o civiles que puedan corresponder. Del mismo modo, se aplicará también a los conflictos que surjan en las relaciones entre los sujetos mencionados en el artículo anterior y terceros con los que éstas pudieran entrar en contacto con motivo de su función.

La aplicación de este protocolo es autónomo e independiente de la aplicación de otros procedimientos contemplados en el régimen jurídico aplicable, siendo el presente de estricta observancia para efectos internos del Municipio.

#### **Artículo 3º.- Objeto.**

Este protocolo define los siguientes objetivos:

a. Garantizar un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo, hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, género, clase, étnica, nacionalidad o religiosa, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.

b. Adoptar medidas de prevención y atención del acoso laboral a través de mecanismos de concientización, estrategias de capacitación y campañas de difusión y sensibilización.

c. Generar herramientas claras para el abordaje de situaciones concretas de acoso y sus consecuencias, como ser protocolos de acción, reglamentos y normas internas.

#### **Artículo 4°.- Alcance.**

Las reglas que se establecen en este protocolo tienen por objetivo satisfacer las necesidades de asesoramiento, prevención, concientización y contención en las situaciones de violencia en el ámbito laboral y procurar el cese de aquellos actos que trasuntan los hechos de violencia con la consecuente aplicación de sanciones.

#### **Artículo 5°.-** El presente documento se guía por los siguientes principios:

1- **Celeridad en las actuaciones.** Se intervendrá de manera rápida ante las situaciones planteadas para poder brindar respuestas oportunas en el menor tiempo posible, teniendo en cuenta los tiempos particulares de cada proceso.

2- **Amplitud probatoria.** Se utilizarán todos los medios de prueba de los hechos analizados que estén legalmente disponibles a fines de tener evidencia sobre lo ocurrido.

3- **Imparcialidad.** Se garantizará que quienes están a cargo del análisis y la resolución del caso no posean vínculos familiares o de amistad, así como de supervisión ni relación de jerarquía con la persona que ejerce violencia, con la víctima ni con el denunciante.

4- **Principio de no represalias.** Se garantizará protección a las personas que efectúen una denuncia, que comparezcan como testigos o brindando información, aclaraciones y/o participen de otro modo en el procedimiento.

5- **No revictimización a quien denuncie.** La obtención de toda la información relevante deberá ser realizada, en la medida de lo posible, en una única exposición de los hechos, y se evitará la exposición pública de la persona que realiza la denuncia y de la víctima en casos donde no se trate de la misma persona.

6- **Debido proceso.** Las partes intervinientes en los procedimientos iniciados al amparo del presente Protocolo, gozarán de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, a obtener una decisión razonable, proporcionada y fundada.

7- **Equidad.** El presente Protocolo resulta de aplicación a todas las personas alcanzadas en el artículo 1° del presente.

8- **Confidencialidad.** Las personas que intervengan en cualquier etapa del procedimiento guardarán una estricta reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, durante el proceso de análisis y/o cuando ya estén resueltas. Se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como responsable de los hechos denunciados. Será exclusiva potestad de la persona denunciante decidir – en el transcurso del procedimiento – ejercer su derecho a visibilizar el contenido de la denuncia realizada y sus datos personales.

9- **Derecho a la información:** Las personas que realicen el seguimiento del caso deberán brindar información a la persona denunciante y denunciada sobre el avance de la evaluación, sin revelar detalles del proceso, nombres o situaciones que no fueran necesarios. El fin de este principio es evitar la difusión de datos innecesarios, no

autorizados y que pudieran ser perjudiciales para las personas involucradas.

**Artículo 6°.**- Definiciones, Quedan comprendidas en este protocolo las siguientes manifestaciones de violencia laboral, cuando no encuadren dentro de lo regulado por la Ordenanza N° 96/2022:

a) **VIOLENCIA.** Se entiende como violencia el uso intencional de la fuerza física o el poder para causar daño a una persona, grupo o comunidad. Puede ser física, verbal o psicológica. La violencia puede manifestarse como: Amenazas, intimidaciones, humillaciones, descalificaciones, manipulaciones, presión, control.

b) **VIOLENCIA LABORAL Y SUS FORMAS DE MANIFESTACIÓN.** Se entiende como acoso o violencia laboral a “toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador/a, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia física, psicológica, moral, sexual y de género en el trabajo; y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”. En función de estas definiciones marco y las conductas identificadas, se entenderá que son distintas las manifestaciones de violencia laboral (para lo cual utilizaremos también y en forma indistinta los términos “maltrato” y/o “agresión”) en el ámbito del trabajo.

Cada una de estas pueden presentarse de forma combinada o secuencial:

I) **Violencia psicológica, maltrato psíquico-social:** es toda situación en la que una o varias personas desarrollan recurrentemente conductas agraviantes (insultos, gritos, desprecios, críticas, aislamiento, ridiculización, manipulación, etc.), en forma verbal, escrita o gestual sobre un trabajador/a generándole impactos emocionales o psicológicos dañinos para su salud.

I.1) **Cyber Acoso:** es el hostigamiento virtual, intencional y continuo contra una persona o grupo, llevado a cabo a través del correo electrónico, redes sociales, blogs, mensajería instantánea, teléfonos móviles y/o cualquier página web, que no tenga connotación sexual.

II) **Violencia sexual:** es cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento.

II.1) **Acoso sexual:** es toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado o no en asimetría de poder, no consentido por quién lo recibe.

III) **Agresión física:** es toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño físico sobre otra persona.

IV) **Discriminación:** es cualquier manera no respetuosa de diferenciación personal basada en factores de distinción como edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, etnia, religión, ideología, discapacidad u otros.

V) **Violencia institucional:** Es aquella ejercida por funcionarios o agentes públicos que, mediante prácticas, omisiones o decisiones administrativas, lesionan los derechos de los trabajadores. Puede manifestarse como abuso de autoridad, negligencia, dilaciones injustificadas o aplicación arbitraria de sanciones.

**Artículo 7°.**- En cuanto al protocolo de actuación, se aplicará el procedimiento regulado para los casos de Violencia de Género, en el capítulo 8 de la Ordenanza N° 96/22.

**Artículo 8°.**- Se dispondrá un curso obligatorio autoadministrado para todo el personal de conducción y/o con personal a cargo sobre el protocolo de actuación y la detección de las posibles situaciones de acoso y/o violencia

laboral que pudieran ocurrir en su área a cargo.

## ANEXO II

### **Modelo de Registro de Exposición por Situaciones de Violencia Laboral**

Ámbito de la Administración Pública Municipal – Ciudad de Crespo

Fecha: Crespo, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

#### **1. Datos personales de la persona afectada o testigo:**

Apellido y Nombre: \_\_\_\_\_

• DNI N°: \_\_\_\_\_

• N° de Legajo: \_\_\_\_\_

• Teléfono de contacto: \_\_\_\_\_

• Teléfono alternativo: \_\_\_\_\_

• Repartición Municipal: \_\_\_\_\_

• Función/puesto: \_\_\_\_\_

#### **2. Exposición de hechos**

**Relato de la situación vivida u observada, con la mayor precisión posible. Indicar personas involucradas y, si las hay, datos de testigos.**

.....  
.....

#### **3. Reserva de identidad**

Solicita mantener la reserva de identidad.

NO solicita mantener la reserva de identidad.

(Marque con una cruz lo que corresponda.)

#### **4. Información y asesoramiento brindado a la persona afectada (marque con una cruz):**

Derecho a denunciar por vía judicial y administrativa.

Contención, asesoramiento y atención ofrecida por el Área Mujer y/o Dirección de Recursos Humanos.

**Observaciones del agente que toma la exposición:**

.....  
.....

## 5. Firmas

Firma de la persona denunciante o testigo (no obligatoria):

Firma de la persona que registra la exposición:

Cargo y dependencia: \_\_\_\_\_ (\*) La firma de la persona denunciante o testigo no es requisito obligatorio para elevar la exposición ante el Equipo Técnico Especializado.

La presente exposición será tratada con estricta confidencialidad. Será registrada en un expediente reservado y no implicará en ningún caso la adopción inmediata de medidas disciplinarias sin la debida tramitación del procedimiento correspondiente.