

# BOLETIN OFICIAL



## EDICIÓN ESPECIAL PROVINCIA DEL NEUQUÉN REPÚBLICA ARGENTINA

AÑO CII

Neuquén, 31 de Octubre de 2022

EDICIÓN N° 4092

GOBERNADOR: **Cr. OMAR GUTIÉRREZ**

VICEGOBERNADOR: **Cr. MARCOS KOOPMANN IRIZAR**

Ministro Jefe de Gabinete: **Lic. DIEGO SEBASTIÁN GONZÁLEZ**

Ministro de Gobierno y Educación: **Sr. RODRIGO OSVALDO LLANCAFILO LÓPEZ**

Ministro de Economía e Infraestructura: **Cr. GUILLERMO RAFAEL PONS**

Ministro de Producción e Industria: **Lic. FACUNDO ARTURO LÓPEZ RAGGI**

Ministro de Turismo: **Sr. SANDRO BADILLA**

Ministra de Salud: **Dra. ANDREA VIVIANA PEVE**

Ministro de Desarrollo Social y Trabajo:

Ministra de las Mujeres y de la Diversidad: **Arq. MARÍA EUGENIA FERRARESSO**

Ministro de Energía y Recursos Naturales: **Lic. ALEJANDRO RODRIGO MONTEIRO**

Ministro de las Culturas: **Prof. MARCELO DANIEL COLONNA**

Ministra de Niñez, Adolescencia, Juventud  
y Ciudadanía: **Dra. SOFÍA SANUCCI GIMÉNEZ**

Ministra de Deportes: **Dra. ALEJANDRA CRISTINA PIEDECASAS**

### Dirección y Administración:

M. Belgrano N° 439

☎ 0299-4495166/4495200 - Int. 6116/6113

(8300) Neuquén (Cap.)

[www.neuquen.gov.ar](http://www.neuquen.gov.ar)

E-mail: [boletinoficial@neuquen.gov.ar](mailto:boletinoficial@neuquen.gov.ar)

Directora General:

Sra. López María Fernanda

**DECRETOS DE LA PROVINCIA****DECRETO N° 2190**

Neuquén, 31 de octubre de 2022.

**VISTO:**

El Expediente Electrónico EX-2022-02149224- -NEU-LEGAL#MMD de la Mesa de Entradas del Ministerio de las Mujeres y de la Diversidad, la Ley Orgánica de Ministerios 3190, el Decreto DECTO-2021-2128-E-NEU-GPN; y

**CONSIDERANDO:**

Que el Poder Ejecutivo Provincial viene trabajando arduamente a través de diversas políticas públicas para prevenir y erradicar las violencias, vulnerabilidades, y violaciones de Derechos Humanos de la ciudadanía de la Provincia del Neuquén;

Que se han iniciado gestiones para abordar la problemática que representa la violencia y el acoso en los ámbitos de trabajo, en cuanto es un fenómeno complejo que afecta la salud de las personas trabajadoras, repercute en el clima laboral e impacta negativamente en el funcionamiento de las organizaciones y en la función pública;

Que las violencias impactan, de manera desproporcionada en las mujeres, por lo que resulta indispensable la adopción de un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta las desventajas inherentes al género;

Que por ello el Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto mutuo y la dignidad humana propicia la creación del "Protocolo para la Prevención, Intervención y Protección en Situaciones de Violencia Laboral en el ámbito del Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén";

Que el mencionado instrumento, apunta a una transformación cultural que posibilite relaciones laborales que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la vida laboral y por consiguiente a un eficiente servicio de la Administración, en cumplimiento de las previsiones del artículo 45° de la Constitución de la Provincia del Neuquén, y Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por la República Argentina mediante la Ley 27580;

Que esta herramienta tiene como finalidad prevenir, intervenir y proteger en el ámbito del trabajo a todas aquellas personas que sufran situaciones de discriminación, violencia laboral y conflictos laborales, abordando la temática con un enfoque integral y de interseccionalidad que promueva la corresponsabilidad individual e institucional, y evite la revictimización;

Que también se constituye como una medida de intervención y protección ante la violencia doméstica, por tratarse de una situación que se traslada y afecta también a los ámbitos laborales;

Que para dar cumplimiento al objeto, objetivos, principios y pautas que contempla el Protocolo se crea la Oficina de Intervención en Violencia Laboral con competencia exclusiva en la intervención de situaciones críticas a través de los Equipos Interdisciplinarios Especializados que se conformen, los que funcionarán bajo la órbita del Ministerio de Economía e Infraestructura;

Que asimismo a fin de dar operatividad al Protocolo corresponde crear la Comisión de Prevención de la Violencia Laboral en el Poder Ejecutivo, organismo interministerial que funcionará en el ámbito del Ministerio de Jefatura de Gabinete y tendrá como función diseñar, articular y coordinar medidas de prevención, así como la sistematización de la información y estadísticas, que permitan aprehender y evaluar los resultados de las medidas, y captar las necesidades de mejoras en el ámbito del empleo público provincial;

Que en concordancia con los fundamentos dados por el Convenio 190 y la Recomendación 206 de

la Organización Internacional del Trabajo que lo integra; así como las Convenciones Internacionales suscriptas por el Estado Argentino, entre ellas la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará, 1994) y Los Principios de Yogyakarta sobre Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género; la Ley Nacional 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, que establece la violencia laboral como una modalidad específica y la Ley Provincial 2786 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, que adopta la definición, tipos y modalidades de violencia previstos en la Ley Nacional, es que se aprueba el Protocolo para la Prevención, Intervención y Protección en situaciones de Violencia Laboral;

Que han tomado debida intervención la Asesoría General de Gobierno y la Fiscalía de Estado de la Provincia del Neuquén, de conformidad con el artículo 89° de la Ley 1284;

Que el Poder Ejecutivo se encuentra facultado para el dictado de la presente norma reglamentaria, conforme lo dispuesto en el artículo 214°, inciso 3) de la Constitución Provincial;

**Por ello;**

### **EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN DECRETA:**

**Artículo 1°: APRUÉBASE** el “Protocolo para la Prevención, Intervención y Protección en Situaciones de Violencia Laboral en el ámbito del Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén” que como Anexo IF-2022-02152530-NEU-MMD, forma parte integrante de la presente norma y cuya aplicación reviste carácter obligatorio para los organismos centralizados y descentralizados del Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén.

**Artículo 2°: CRÉASE** la Oficina de Intervención en Violencia Laboral bajo la órbita del Ministerio de Economía e Infraestructura u organismo que en el futuro le reemplace, y la Comisión de Prevención de la Violencia Laboral, que funcionará en el ámbito del Ministerio de Jefatura de Gabinete u organismo que en el futuro le reemplace, conforme la integración, funciones y facultades previstas en el Protocolo que por este acto se aprueba.

**Artículo 3°: INVÍTASE** a las Municipalidades y Comisiones de Fomento de la Provincia del Neuquén a adherir al presente.

**Artículo 4°: AUTORÍZASE** al Ministro de Economía e Infraestructura a realizar las adecuaciones presupuestarias necesarias a los efectos de dar cumplimiento al presente Decreto.

**Artículo 5°:** El presente Decreto será refrendado en Acuerdo General de Ministros y Ministras.

**Artículo 6°:** Comuníquese, publíquese, dese intervención al Boletín Oficial, y cumplido, Archívese.

**FDO.) GUTIÉRREZ  
GONZÁLEZ  
LLANCAFILO LÓPEZ  
PONS  
LÓPEZ RAGGI  
BADILLA  
PEVE  
FERRARESSO  
MONTEIRO  
COLONNA  
SANUCCI GIMÉNEZ  
PIEDecasas**

## IF-2022-02152530-NEU-MMD

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, INTERVENCIÓN Y PROTECCIÓN EN SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL EN EL ÁMBITO DEL PODER EJECUTIVO DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN***Capítulo I. "Objeto, Objetivos, Principios y Pautas"*

**ARTÍCULO 1º: OBJETO.** El presente Protocolo de Prevención, Intervención y Protección en situaciones de Violencia Laboral, en adelante "EL PROTOCOLO", tiene como objeto regular las acciones de prevención, intervención y protección que deberán llevarse a cabo ante situaciones de violencia laboral y violencia laboral por razones de género que involucren a personas que desempeñan sus funciones en organismos centralizados y descentralizados del Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén, a fin de modificar conductas para que estas situaciones cesen.

También se contemplan acciones para el acompañamiento de personas trabajadoras en situación de violencia doméstica que se desempeñan en el ámbito del Poder Ejecutivo de la provincia.

**ARTÍCULO 2º: OBJETIVOS ESPECÍFICOS.** Son objetivos específicos:

1. Garantizar un ambiente laboral libre de discriminación, hostigamiento y violencias, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
2. Adoptar medidas de prevención realizando acciones de sensibilización, difusión, formación en género, diversidad y prevención de las violencias.
3. Implementar acciones de intervención y protección ante situaciones de violencia laboral y violencia laboral por razones de género que involucren a personas que desempeñan sus funciones en el ámbito del Poder Ejecutivo provincial.
4. Implementar acciones de orientación, acompañamiento, contención e información ante situaciones de violencia doméstica que involucren a personas que desempeñan sus funciones en el ámbito del Poder Ejecutivo provincial y, de este modo, contribuir a una cultura organizacional más responsable.
5. Generar espacios de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan expresar su situación, garantizando una escucha activa y empática a fin de evitar las revictimizaciones.
6. Brindar a las personas afectadas la información, el asesoramiento y acompañamiento integral necesarios.
7. Articular acciones con los organismos competentes para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas afectadas y el cumplimiento de las responsabilidades individuales e institucionales.
8. Realizar un acompañamiento integral con las personas que ejercen violencia con el fin de evitar la reincidencia y prevenir conductas agresivas.
9. Realizar un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la problemática en el ámbito del Poder Ejecutivo provincial, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

**ARTÍCULO 3º: PRINCIPIOS RECTORES.** La implementación de "EL PROTOCOLO" se regirá por los siguientes principios:

- 3.1. Respeto y confidencialidad.** La persona que solicite la aplicación del presente Protocolo será tratada con respeto, discreción y confidencialidad. En todo momento se respetará su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que solicite se mantengan en reserva. Se resguardará la identidad de las partes y los hechos denunciados, estado emocional, informes psicológicos, aún después de finalizado el proceso.

- 3.2. Trato digno y humanizado.** En el marco de la intervención, deberá considerarse el estado emocional de la persona, el respeto a su intimidad, sus tiempos y silencios. Asimismo, habilitar la palabra; escuchar atenta y asertivamente, sin prejuizar y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes; e informar de manera clara y sencilla, con un lenguaje acorde al contexto sociocultural, para brindar confianza, seguridad y contención.
- 3.3. No revictimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también la exposición pública de la persona afectada y/o de los datos que permitan identificarla. La obligación de no revictimización opera en todas las etapas previstas en “EL PROTOCOLO”, prestando especial atención a las medidas adoptadas para que la resolución de una situación no redunde en efectos negativos sobre la persona afectada.
- 3.4. Perspectiva de género y diversidad.** El procedimiento deberá incorporar una perspectiva que permita identificar las relaciones de poder desiguales entre los géneros y jerarquías, las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, los estereotipos de género y las normas de género, sociales y culturales que consienten y legitiman la violencia y el acoso sexual. En las diferentes etapas de “EL PROTOCOLO” se respetará la identidad de género auto percibida por la persona afectada tanto en las entrevistas como en los registros elaborados.
- 3.5. Contención, acompañamiento y asesoramiento integral.** La persona afectada será acompañada, en la medida que lo requiera, en todo trámite posterior a la intervención solicitada. Asimismo, será orientada y asesorada en aspectos legales y en lo referente a la salud desde una perspectiva integral, en sus aspectos psicológicos, físicos y sociales.
- 3.6. Celeridad y diligencia.** La aplicación de “EL PROTOCOLO” deberá ser realizada con las debidas garantías, profesionalidad, imparcialidad, gratuidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento ante cada situación pueda ser completado en el menor tiempo posible.
- 3.7. Interseccionalidad.** En el análisis de cada situación se deberá considerar las variables que refuerzan e incrementan la vulnerabilidad de las personas ante situaciones de violencia, tales como: edad, etnia, clase social, orientación sexual, identidad de género, estado migratorio, diversidad funcional o discapacidad, pertenencia a comunidades indígenas entre otras.
- 3.8. Estrategias de intervención estructurales:** Se deberá analizar, dimensionar y evaluar las diferentes acciones u omisiones individuales e institucionales, ante los hechos y situaciones que “EL PROTOCOLO” alcanza, para definir y/o recomendar las estrategias de intervención.

**ARTÍCULO 4º: CONCEPTOS - PAUTAS DE INTERPRETACIÓN.** Las conceptualizaciones comprendidas en “EL PROTOCOLO” en ningún caso pueden interpretarse en sentido restrictivo ni taxativo, como excluyentes de hechos considerados como violencia laboral por otras normas. Para ello, deberá interpretarse de forma armónica y dinámica con lo establecido en la normativa internacional, nacional y provincial vigente y sus modificatorias.

- a) **Violencia, hostigamiento y acoso en el mundo del trabajo:** Refiere a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.
- b) **Violencia y acoso por razón de género:** Refiere la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado e incluye el acoso sexual.
- c) **Violencia laboral contra las mujeres:** Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

**ARTÍCULO 5°: GLOSARIO.** A efectos del presente PROTOCOLO se denominará:

- Persona afectada: Refiere a toda persona que se considere que ha sufrido o sufre algunas de las conductas descriptas en el artículo 8° del presente protocolo.
- Persona involucrada: Refiere a toda persona que hubiere sido mencionada como presunta autora de realizar algunas de las conductas descriptas en el artículo 8° del presente protocolo.
- Presentaciones: Refiere a toda clase de comunicación por medio de la cual se haga conocer al EQUI-PO algunas de las situaciones comprendidas en los artículos 6°, 7° y 8° del presente protocolo. Comprende comunicaciones tales como “denuncias”, “consultas”, “pedidos”, “reclamaciones” y/o cualquier otra modalidad.

*Capítulo II “Del alcance material, territorial y personal”*

**ARTÍCULO 6°: ÁMBITO DE APLICACIÓN.** “EL PROTOCOLO” es de aplicación obligatoria ante todas las situaciones de violencia laboral, acoso y/o discriminación, violencia laboral por razones de género y violencia doméstica que alcancen a las personas mencionadas en el artículo 7°, que desempeñan funciones en el ámbito del Poder Ejecutivo provincial, tanto en organismos centralizados como descentralizados.

“EL PROTOCOLO” se aplica en:

- a) El lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son con motivo y/o en ocasión del mismo;
- b) Los desplazamientos, viajes, comisiones de servicio, alojamientos, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- c) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

**ARTÍCULO 7°: PERSONAS COMPRENDIDAS.** “EL PROTOCOLO” comprende a toda persona dependiente del Poder Ejecutivo provincial, sin perjuicio de su modalidad de contratación, tareas, cuerpos y categorías, jerarquías que le fueren asignadas y/o condiciones que revista.

**ARTÍCULO 8°: CONDUCTAS ALCANZADAS.** La violencia laboral puede ser ejercida en el ámbito de trabajo, en ocasión del trabajo o como resultado de este. Puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores. Puede expresarse de distintas formas, abarcando acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de una tercera persona, sea como amenaza, acción consumada u omisión.

La violencia laboral incluye las conductas que se describen enunciativamente a continuación:

**8.1 Discriminación laboral:** Toda práctica, distinción, obstrucción, exclusión o preferencia que anule o menoscabe la igualdad de oportunidades o de trato, empleo, estabilidad o promoción de una persona, por razones de género, orientación sexual, discapacidad, características físicas, ideología, opinión política o gremial, afiliación sindical, edad, religión, condición de salud, nacionalidad, origen étnico o racial, estado civil, posición económica y social y/o cualquier otra razón arbitraria e injusta.

**8.2 Agresión física:** Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar daño, dolor, lesión o disfunción en el cuerpo de una persona.

**8.3 Agresión psicológica:** Toda conducta en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido, sobre una persona; cuyo fin o

resultado es desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral.

**8.4 Acoso sexual:** Todo comportamiento o comentario con connotación sexual no consentido por quien lo recibe, que hace que la persona que lo sufre se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Comprende contactos físicos, insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho.

**8.5 Ciber acoso:** Todo hostigamiento virtual, intencional y continuo, contra una persona o grupo de personas, que se lleva a cabo a través de medios virtuales, tales como correo electrónico, redes sociales, blogs, mensajería instantánea, mensajes de textos, teléfonos móviles y websites. Comprende la distribución no consentida de datos, audios o imágenes.

**8.6 Violencia económica y patrimonial:** Amenaza, perturbación o pérdida de los derechos económicos, patrimoniales, remuneratorios y/u otros de la persona trabajadora, derivados de la relación de trabajo.

Estas conductas pueden estar condicionadas por las funciones, cargo, jerarquía, o influencia que generan una situación de asimetría con respecto a la persona afectada. También comprenden el consentimiento de dichas conductas por parte de la autoridad jerárquica.

**ARTÍCULO 9°: SITUACIONES QUE NO IMPLICAN VIOLENCIA LABORAL.** Las situaciones que se describen a continuación no configuran violencia laboral. No obstante, pueden requerir atención y eventual seguimiento, abordaje e intervención acordes, según la situación, en tanto su gestión y resolución contribuyen a la generación y promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables.

**1. CONFLICTOS LABORALES.** Las divergencias o dificultades surgidas entre las personas, o por reclamos relativos a las condiciones laborales, que causan tensiones, roces y/o malestares en los ambientes de trabajo.

**2. EXIGENCIAS ORGANIZACIONALES.** Pueden presentarse situaciones orientadas a satisfacer exigencias de la organización laboral guardando el debido respeto a la dignidad de las personas comprendidas en el presente protocolo y sus derechos patrimoniales excluyendo todas formas de abuso de derecho.

**3. ESTRÉS LABORAL.** Es la respuesta psicofísica de una persona en su proceso de adaptación y ajuste a las presiones externas e internas para hacer frente a situaciones nuevas que presentan un nivel de exigencia superior.

**4. SÍNDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL.** Consiste en la evolución del estrés laboral hacia un estado de estrés crónico. Se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental.

### Capítulo III “Líneas de Acción”.

#### **ARTÍCULO 10°: LÍNEAS DE ACCIÓN.**

El abordaje integral de la temática se basa en el desarrollo y fortalecimiento de las siguientes líneas de acción:

1. Prevención;

2. Intervención y protección;
3. Sistematización de información y estadísticas (registro).

### 10.1 PREVENCIÓN.

La prevención contemplará acciones de sensibilización, capacitación y difusión orientadas a desmitificar patrones y estereotipos que reproducen la violencia laboral, la violencia laboral por razones de género y la violencia doméstica. Se implementarán campañas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, saludables, inclusivos, armoniosos y libres de violencia y acoso.

Asimismo propiciará instancias de resolución de conflictos a partir de un trabajo grupal y colectivo que permita reflexionar sobre los factores, circunstancias y/o condicionantes que propicien situaciones conflictivas.

Las acciones de prevención serán planificadas, implementadas y/o coordinadas por la Comisión de Prevención de la Violencia Laboral, que se creará a tal efecto.

### 10.2. INTERVENCIÓN Y PROTECCIÓN.

Las intervenciones ante las presentaciones y consultas son las siguientes:

- A. Por violencia laboral o violencia laboral por razones de género: Contención, información, acompañamiento, orientación y asesoramiento integral a la persona, evitando la re-victimización. Asimismo, evaluará, recomendará e informará medidas y/o estrategias de intervención.
- B. Por violencia doméstica: Contención, información, acompañamiento, orientación y asesoramiento integral a la persona, evitando la re-victimización. Asimismo, se articulará y/o derivará.
- C. Conflictos laborales: Se evaluará, recomendará, coordinará e informará medidas y/o estrategias de intervención.
- D. Acoso laboral y/o sexual mediante cualquier medio, incluidas las Tecnologías de la Información y de la Comunicación: Contención, información, acompañamiento, orientación y asesoramiento integral a la persona, evitando la re-victimización. Asimismo, evaluará, recomendará e informará medidas y/o estrategias de intervención.

Las acciones de intervención y protección estarán a cargo del EQUIPO y de los organismos involucrados, de conformidad a los procedimientos previstos en el presente Protocolo.

### 10.3. SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICAS.

Con el fin de realizar un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la problemática de la violencia laboral en el ámbito del Poder Ejecutivo provincial, se elaborará un registro que consistirá en un sistema de información de todas las actuaciones e intervenciones realizadas en el marco de "EL PROTOCOLO", preservando el anonimato y el cuidado de la información.

Este sistema de información permitirá construir indicadores y estadísticas propias. Será complementado con encuestas, investigaciones y estudios específicos que, en conjunto, permitirán visibilizar la problemática de manera rigurosa, realizar diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones y su evaluación en el tiempo, con el propósito de adoptar nuevas medidas y estrategias de prevención, intervención y protección y de mejorar las existentes.

Las acciones de sistematización de información y estadísticas serán realizadas por la Comisión de Prevención de la Violencia Laboral.

Capítulo IV "Organismos Intervinientes".

**ARTÍCULO 11: OFICINA DE INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA LABORAL.**

11.1. La Oficina de Intervención en Violencia Laboral estará integrada por los *Equipos Interdisciplinarios Especializados* -en adelante "EL EQUIPO"- y funcionará bajo la órbita del Ministerio de Economía e Infraestructura, o el organismo que en el futuro le reemplace. Cada equipo estará conformado por cinco (5) personas propuestas por "LA COMISIÓN" y se les garantizará condiciones laborales óptimas para el desempeño de sus funciones de manera independiente.

11.2. Las personas integrantes de "EL EQUIPO" deberán pertenecer a las siguientes áreas disciplinarias:

- (1) un/a profesional del área del derecho (abogacía);
- (1) un/a profesional del área social (servicio social, trabajo social o carrera afín);
- (1) un/a profesional del área la psicología (psicología);
- (1) un/a profesional del área de recursos humanos y relaciones laborales (recursos humanos o carrera afín);
- (1) un/a profesional del área de salud ocupacional (medicina laboral, psicología, psiquiatría laboral).

Los miembros de "EL EQUIPO" deberán contar preferentemente con experiencia y formación debidamente certificadas en derechos humanos y laborales con perspectiva de género y diversidad, violencia laboral y violencia de género en el ámbito laboral.

11.3. No podrán ser parte de "EL EQUIPO" quienes:

- Hayan sido denunciados o se encuentren sometidos a procesos por cualquier tipo y/o modalidad de violencia de género, familiar o laboral en cualquier ámbito;
- Se encuentren inscriptas/os en el Registro Provincial de Deudores Alimentarios Morosos y/o en el Registro Provincial de Violencia Familiar y de Género;
- Quienes tengan antecedentes penales nacionales o provinciales.

11.4. Deberá excusarse o podrá ser recusada/o quien se encuentre afectada/o por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta con las personas involucradas.

11.5. Se procurará que "EL EQUIPO" desarrolle su actividad en un espacio físico con la privacidad necesaria que permita garantizar confidencialidad y respeto a la intimidad de las personas afectadas y/o involucradas.

11.6. EL EQUIPO instrumentará las líneas de acción de su competencia y dictará su reglamento interno, previendo procesos interdisciplinarios de construcción colectiva e integral que detenten unidad, evitando actuaciones técnico-profesionales individuales.

11.7. A fin de dar respuesta, en tiempo y forma, al total de demandas que pudieren surgir, se crearán la cantidad de equipos interdisciplinarios especializados necesarios para dar cumplimiento al objeto del presente Protocolo.

11.8. "EL EQUIPO" es dispositivo temático conforme el artículo N° 3 de la Ley 3288 de "Licencia por violencia por motivos de género, con goce de haberes".

**ARTÍCULO 12: FUNCIONES DEL EQUIPO.** EL EQUIPO tendrá las siguientes funciones:

- a. Efectuar y llevar adelante las líneas de acción correspondientes a la intervención en las situaciones alcanzadas por el presente protocolo y la protección de las personas comprendidas.
- b. Elaborar y suscribir las Actas Compromiso de confidencialidad en el marco de este Protocolo;
- c. Recibir, evaluar y responder las consultas.
- d. Iniciar el seguimiento de las consultas y realizar las entrevistas.
- e. Acompañar, orientar y asesorar en aspectos legales y en lo referente a la salud entendida desde una perspectiva integral, en sus aspectos psicológicos, físicos y sociales.
- f. Asesorar y asistir a la persona consultante respecto a los derechos conferidos en materia de violencia de género establecida en la Ley 3288.
- g. Asistir en el procedimiento de denuncia judicial cuando la persona esté atravesando alguna de las situaciones previstas en el artículo 7° del presente Protocolo.
- h. Proponer y recomendar medidas preventivas y de protección para hacer cesar la violencia, garantizando el normal desarrollo del procedimiento y el carácter confidencial de la información suministrada, así como realizar su seguimiento.
- i. Coordinar con los organismos de la administración centralizada o descentralizada las estrategias de intervención.
- j. Asesorar, articular y derivar a la persona cuya consulta no esté contemplada en las situaciones previstas en el presente protocolo a los organismos especializados de asistencia en situaciones de violencia.
- k. Confeccionar el “informe principal”, debidamente fundado para cada situación y de carácter reservado, que contendrá: Información sobre lo actuado, el asesoramiento brindado, la evaluación de la situación, la evaluación de riesgos, las medidas que se recomiendan adoptar y otras estrategias de intervención posibles.
- l. Realizar un informe anual, 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 en la Administración Pública Provincial.
- m. Requerir -en su caso- informes a los diversos organismos cuando lo considere pertinente.

### **ARTÍCULO 13: COMISIÓN DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL.**

13.1. La Comisión de Prevención de la Violencia Laboral, en adelante “LA COMISIÓN”, funcionará en el ámbito del Ministerio de Jefatura de Gabinete u organismo que le reemplace y estará conformada por:

- (1) un/a representante del organismo con competencia en materia de los derechos de las Mujeres;
- (1) un/a representante del organismo con competencia en materia de Diversidad;
- (1) un/a representante del organismo con competencia en materia de Trabajo;
- (1) un/a representante del organismo con competencia en materia de Empleo Público;
- (1) un/a representante del organismo con competencia en materia de Derechos Humanos.

13.2. Las personas que integren la Comisión preferentemente deberán acreditar experiencia y formación en derechos humanos y derechos laborales con enfoque de género y diversidad; en violencia laboral y violencia por razones de género.

13.3. No podrán ser parte de “LA COMISIÓN” quienes:

- Hayan sido denunciados o se encuentren sometidos a procesos por cualquier tipo y/o modalidad de violencia de género, familiar o laboral en cualquier ámbito;
- Se encuentren inscriptas/os en el Registro Provincial de Deudores Alimentarios Morosos y/o en el Registro Provincial de Violencia Familiar y de Género;
- Quienes tengan antecedentes penales nacionales o provinciales.

13.4. "LA COMISIÓN" instrumentará las líneas de acción de su competencia y dictará su reglamento interno.

**ARTÍCULO N° 14°: FUNCIONES DE LA COMISIÓN.** Las siguientes serán funciones de "LA COMISIÓN":

- a. Efectuar y llevar adelante las líneas de acción correspondientes a la Prevención y la Sistematización de Información y Estadísticas.
- b. Promover acciones destinadas a la desnaturalización, visibilización, prevención y erradicación de cualquier expresión de violencia en ambientes de trabajo públicos provinciales.
- c. Garantizar el seguimiento de las medidas recomendadas por "EL EQUIPO", mediante la articulación, coordinación y elevación de informes a la autoridad jerárquica del/los organismo/s en los que se desempeñen la/s persona/s afectadas e involucradas.
- d. Planificar, desarrollar, coordinar y evaluar las líneas de acción de prevención y de sistematización de información y estadísticas, descriptas en el Artículo N° 10.1 y Artículo N° 10.3.
- e. Diseñar e implementar un programa de formación y capacitación permanente en prevención de violencia laboral y violencia laboral por razones de género, destinado a todo el personal de la Administración Pública Provincial; y capacitaciones específicas para: Trabajadoras y trabajadores; autoridades superiores; áreas de Recursos Humanos; Junta de Disciplina y Dirección de Sumarios; asociaciones sindicales.
- f. Podrá solicitar el asesoramiento de expertas/os en las temáticas, de otros organismos constituidos que reciban denuncias por violencia laboral.
- g. Diseñar e implementar herramientas para la gestión de conflictos, la identificación y seguimiento de indicadores de violencia laboral, la promoción de espacios de escucha activa y entornos laborales saludables y diversas estrategias que permitan trabajar de manera preventiva.
- h. Podrá requerir informes a los diversos organismos cuando lo considere pertinente.

*Capítulo V "Del Procedimiento de las Acciones de Intervención y Protección"*

**ARTÍCULO N° 15: PROCEDIMIENTO.**

15.1. PRESENTACIONES. Todas las situaciones previstas en el presente protocolo podrán ser presentadas para su tratamiento por ante la Oficina de Intervención en Violencia Laboral, a través de cualquier medio.

15.2 CONFIDENCIALIDAD. El procedimiento será confidencial y el Expediente Administrativo reservado, "EL EQUIPO", es el único autorizado a brindar acceso de la información pertinente a las áreas cuya intervención resulte indispensable, debiendo sopesar a tal fin los riesgos y derechos involucrados en concordancia con lo dispuesto por el artículo 142° de la Ley 1284 de Procedimiento Administrativo de la Provincia del Neuquén y sin perjuicio de las leyes que regulen la materia específicas relacionadas o requerimiento de autoridad judicial competente.

En todos los casos, quienes participen en el tratamiento de las presentaciones deberán suscribir un acta compromiso de confidencialidad en el marco del procedimiento.

15.3. DEBIDO PROCESO Y DERECHO DE DEFENSA. "EL EQUIPO" deberá garantizar el cumplimiento de los principios rectores establecidos en artículo 3° del presente PROTOCOLO y el principio procesal de tutela administrativa efectiva, permitiendo a cualquiera de sus intervinientes ser oído, ofrecer prueba y efectuar peticiones concretas, las que deberán ser tramitadas y cuya denegación sobre el fondo deberá ser debidamente fundada, con plazos de respuesta adecuados y oportunos acorde la situación.

15.4. PROCEDIMIENTO CAUTELAR Y PROTECTORIO. El procedimiento tiene como finalidad generar la intervención oportuna para garantizar un ámbito laboral libre de violencias, hacer cesar y prevenir las situaciones descritas en el artículo 7°. Detenta carácter cautelar y protectorio, no sancionatorio.

#### **ARTÍCULO 16°: PERSONAS HABILITADAS PARA EFECTUAR PRESENTACIONES.**

16.1. PERSONAS QUE PUEDEN EFECTUAR PRESENTACIONES. Las presentaciones podrán ser realizadas por cualquier persona que esté atravesando o hubiere atravesado alguna de las situaciones previstas en el presente Protocolo (persona afectada). Asimismo, podrán hacerlas aquellas personas que tomen conocimiento de estas situaciones en su ámbito de empleo público. Incluso podrán realizarse en forma anónima.

Toda persona que desarrolle tareas de conducción y tome conocimiento de una situación prevista en el presente protocolo, deberá informar a "EL EQUIPO" a los efectos de su intervención.

Toda presentación que detentare carácter falaz o mal intencionada a criterio del EQUIPO será comunicada al titular del organismo del cual dependa la persona a efectos de que se arbitren las medidas que correspondieren.

16.2. PERSONA AFECTADA. Cuando la presentación fuere realizada por la persona que esté atravesando alguna de las situaciones previstas en este Protocolo (persona afectada) y hubiere efectuado tal comunicación de manera no presencial, "EL EQUIPO", deberá contactarse de inmediato a los fines de entrevistarla personalmente o cuando la situación lo amerite podrá intervenir mediante canales de comunicación alternativos que viabilicen los recaudos procesales previstos en los puntos 16.3, 18.1.

16.3. CONSENTIMIENTO INFORMADO. La persona afectada deberá ser informada de manera clara respecto del objetivo de la entrevista y eventual intervención, los deberes de confidencialidad y el eventual uso de la información recolectada, los procedimientos disponibles y los beneficios y consecuencias posibles que se esperan de los recursos que se recomiendan.

Asimismo, luego tiene el derecho a brindar o no su conformidad mediante la firma del consentimiento informado. Este instrumento cumple la doble función de notificación del procedimiento a emprender y de conformidad.

#### **ARTÍCULO 17°: TAREAS PREVIAS DEL EQUIPO.**

17.1. TAREAS PREVIAS. Recepcionada la presentación "EL EQUIPO", deberá considerar y realizar las siguientes tareas:

- a. Pautar las entrevistas que correspondieren y diligenciarlas acorde a un orden de prioridades y urgencias.
- b. Solicitar Informes a los organismos o a las personas con cargos de conducción responsables de las áreas en las cuales se produce la situación a abordar.
- c. Si correspondiere deberá informar a la máxima autoridad del organismo en el cual se produce la situación en cuestión, a los fines de que se evalúe la instrucción del sumario administrativo correspondiente.
- d. Si la presentación contuviere la presunta comisión o tentativa de delito penal, deberá comunicar y cursar las actuaciones que fueren conducentes al Ministerio Público Fiscal y al Centro de Atención a las Víctimas de manera urgente.
- e. Determinará si se trata de una situación en la cual se encuentre comprometida la vida o la integridad psico-física de las personas, lo cual dejará asentado en el expediente administrativo para la tramitación urgente de conformidad con lo previsto en el artículo 21.2 del presente.

- f. A los fines administrativos internos deberá siempre registrar, cada presentación recepcionada, de modo que tal que se puedan relacionar dinámicamente situaciones transcurridas entre mismas personas u organismos, detectando situaciones de potenciales conflictos o situaciones críticas, no denunciadas.

### **ARTÍCULO 18°: ENTREVISTA Y ASESORAMIENTO.**

18.1. ENTREVISTAS. Las entrevistas deben ser realizadas personalmente por integrantes de "EL EQUIPO". En forma previa se confeccionará y suscribirá el acta de confidencialidad. La persona será escuchada de manera atenta con actitud contenedora y empática, evitando emitir juicios de valor, de posicionamiento, de producir re-victimización, así como evitar respecto de la persona involucrada alguna imputación o prejuizamiento en su contra.

En procura de los principios de economía procesal y celeridad, deberán reunirse en la misma entrevista todas las actuaciones que fueren posibles a efectos de que "EL EQUIPO" pueda realizar el diagnóstico, adoptar medidas de intervención y confeccionar el Informe principal. De ser posible se realizará el asesoramiento que fuere procedente en ese mismo acto.

18.2. ASESORAMIENTO. El asesoramiento deberá ser integral y expresar de manera sencilla las alternativas de acciones para abordar la situación.

Cuando en el desarrollo de la entrevista se detecten indicadores que puedan implicar la existencia de un delito penal o acción civil, contencioso, administrativa, de familia o de otros fueros, cuyo tratamiento exceda la órbita de actuación del presente Protocolo, "EL EQUIPO" deberá orientar a la persona sobre la posibilidad de dar inicio a las acciones judiciales correspondientes y sobre los derechos que la legislación le confiere y hacerle conocer los servicios gubernamentales disponibles para su atención.

18.3. ACTA DE ENTREVISTA Y ASESORAMIENTO. CONSENTIMIENTO INFORMADO. EL EQUIPO elaborará el correspondiente Acta en la que constará:

- El compromiso de confidencialidad.
- El contenido de la entrevista llevada adelante.
- El asesoramiento brindado (las posibles medidas de intervención y de protección; las intervenciones que debieren realizarse de oficio).
- El consentimiento de la persona respecto de esas medidas cuando se tratare de cuestiones que le afecten personalmente.
- Constancia del consentimiento informado previsto en el punto 15.3.

### **ARTÍCULO 19°: INFORME PRINCIPAL- MEDIDAS DE INTERVENCIÓN Y PROTECCIÓN.**

19.1. "EL EQUIPO", previo análisis de la situación y con el diagnóstico elaborado, confeccionará el INFORME PRINCIPAL de carácter reservado el cual contendrá la descripción de los hechos, la información sobre lo actuado, el asesoramiento brindado, la evaluación de la situación y de los riesgos, las medidas que se recomiendan adoptar y otras estrategias de intervención.

19.2. Cuando las medidas recomendadas, pudieran variar las condiciones de empleo público de la persona afectada deberán haber sido consentidas por la misma.

19.3. Cuando las medidas recomendadas, pudieran variar las condiciones de empleo público de la persona involucrada, las mismas deberán ser debidamente motivadas y encuadrar dentro de las atribu-

ciones usuales del empleador de modificar las condiciones de empleo público no esenciales y de reorganizar el recurso humano, siempre bajo los principios de razonabilidad, proporcionalidad, temporalidad y en caso de ser una medida definitiva se debe garantizar su eventual revisión. Además se deberán verificar los recaudos de verosimilitud del derecho y peligro en la demora.

19.4. El Informe Principal deberá ser comunicado de inmediato al organismo con competencias para cumplimentar las medidas de intervención y protección sugeridas y en su caso "EL EQUIPO" realizará las acciones y articulaciones necesarias para su seguimiento. La Comisión garantizará el seguimiento de las mismas.

19.5. En el Informe Principal también deberá indicarse si se considera procedente sumario administrativo u otra sanción administrativa, supuesto en el cual se podrá glosar un Informe Especial con carácter de instrumento público referente a los hechos y testimonios, a efectos de no re-victimizar a la persona afectada y evitar la remisión de las actuaciones. Eventualmente se podrán remitir actuaciones que no tengan carácter confidencial, o que siendo confidenciales hubieran sido expresamente consentidas por las personas afectadas y/o personas involucradas relacionadas a la actuación de que se trate.

**ARTÍCULO 20°: MEDIDAS DE INTERVENCIÓN Y PROTECCIÓN.** Entre las medidas posibles, se mencionan las siguientes de carácter enunciativo:

- a) **Medida de resguardo y protección respecto de la persona afectada.** EL EQUIPO podrá sugerir a la persona afectada acceder a la licencia por violencia por motivos de género con goce de haberes (Ley N° 3288), o en su caso solicitar a la autoridad correspondiente -si compartiera las tareas y/o el espacio de trabajo con la persona involucrada- la modificación temporal de las tareas y/o el espacio físico en el que las desarrolla.
- b) **Medidas dirigidas respecto de la persona involucrada.** En caso que corresponda, "EL EQUIPO" podrá solicitar al organismo en donde se generó la situación en cuestión, en los supuestos en que la persona afectada compartiera las tareas y/o el espacio de trabajo con la persona involucrada, la modificación temporal de las tareas y/o el espacio físico en el que las desarrolla y/o cualquier otra medida tendiente a garantizar la estabilidad psicofísica de la persona afectada.
- c) **Medidas dirigidas respecto de personas involucradas externas a la Administración Pública Provincial, que presten servicios permanentes o temporales.** Ante situaciones que perjudiquen a personas que se desempeñan laboralmente dentro de la Administración Pública Provincial, "EL EQUIPO" deberá informar a la organización o empresa (si la hubiere) a la que pertenece la persona involucrada la medida que se decida. Luego de comunicada la medida para que se ejecute, en caso de incumplimiento, se coordinará con el organismo de control de proveedores y/o al organismo donde se generó la contratación del proveedor a efectos de gestionar el registro de la falta, eventualmente se gestione una sanción al proveedor y/o interrumpir la relación contractual con la organización o empresa, donde se encuentra la persona involucrada, dependiendo la gravedad y la reiteración de los hechos.
- d) **Medidas dirigidas a personas que se desempeñan laboralmente dentro de la Administración Pública Provincial que perjudiquen a personas externas que presten servicios permanentes o temporales:** En relación a la persona involucrada, procede analizar la situación a la luz del inciso b) de este artículo. Respecto de la persona afectada, se evaluará la posibilidad de interrumpir el contacto entre la persona involucrada. Asimismo, en relación a la persona afectada, en la medida que lo requiera, se articulará su acompañamiento desde una perspectiva integral.
- e) **Estrategias ante conflictos laborales que no configuran violencia laboral.** Se podrá generar un proceso de trabajo dirigido a resolver integral y colectivamente dichos conflictos. Este proceso

involucrará a las personas vinculadas al conflicto, sus compañeros/as de trabajo directo y las autoridades superiores inmediatas.

- f) **Articulación y derivación.** Frente a situaciones que lo requieran se articulará o derivará a los organismos del Estado municipal, provincial o nacional, con el consentimiento de la persona que consulta y/o denuncia. Además, se realizará un seguimiento de la situación. En el supuesto que las conductas encuadren presuntamente en un delito penal la derivación deberá hacerse de manera inmediata.

#### **ARTÍCULO 21°: CRITERIOS A CONSIDERAR PARA LA RECOMENDACIÓN Y ABORDAJE DE MEDIDAS.**

A los fines de recomendar y abordar las medidas adecuadas, rigen los siguientes criterios enunciativos:

- a. Se considerará la naturaleza de los hechos denunciados: Los tipos e intensidad de violencia del o los incidentes; la duración y frecuencia del o los incidentes;
- b. Las relaciones de poder entre la persona afectada y la persona involucrada: Si hay o no abuso de autoridad o influencias de hecho; dimensiones personales, que se vinculan a las características personales de la persona afectada (edad, nivel de experiencia, posición en la institución, etnia, clase social, orientación sexual, identidad de género, estado migratorio, diversidad funcional o discapacidad, pertenencia a comunidades indígenas, entre otras variables) y de la persona involucrada que ejerce el poder, entre las cuales se encuentran su posición jerárquica, autoridad o sus condiciones sociales o de apoyos de fuerzas no institucionales.
- c. Las consecuencias sobre la salud física, psicológica y social, el desarrollo laboral, los derechos económicos y patrimoniales de la persona afectada, entre otras.

#### **ARTÍCULO 22°: PLAZO Y VIGENCIA DE LAS RECOMENDACIONES.**

22. 1. PLAZOS. "EL EQUIPO" deberá procurar una actuación ágil y eficiente siempre que las circunstancias del caso lo permitan. Cada actuación no podrá superar el plazo de cinco (5) días hábiles administrativos para su realización, pudiendo prorrogarse tales términos mediante acto administrativo fundado, respecto de aquellas situaciones que, por su complejidad, requieran mayor estudio, pruebas y tareas previas.

22.2. PLAZO URGENTE. En aquellos supuestos en que se encuentre comprometida la vida e integridad psico-física de las personas, los plazos serán de dos (2) días hábiles administrativos como máximo, hasta que se hubiere tomado alguna medida cautelar administrativa adecuada para resguardar tales derechos, momento en que se proseguirá acorde el trámite normal.

22.3. VIGENCIAS DE LAS MEDIDAS. Las medidas adoptadas por los organismos derivadas de las recomendaciones que se realicen en el marco del presente Protocolo, podrán regir aún con posterioridad a la tramitación del presente procedimiento, e incluso quedar como medidas definitivas, todo acorde a lo previsto en el artículo 19.3. En todos los casos se deberá proteger a la persona afectada, a los testigos y a la persona involucrada de las eventuales represalias.

**ARTÍCULO 23°: ACCIONES Y SEGUIMIENTO:** "EL EQUIPO" registrará lo actuado y asentará en el mismo un seguimiento relativo al cumplimiento de las medidas, el resultado de las mismas y eventualmente remitirá tales datos a la Comisión para estadística y análisis correspondientes.

#### *Capítulo VI. "DISPOSICIONES FINALES"*

#### **ARTÍCULO 24°: ORGANISMOS DEL PODER EJECUTIVO DE LA PROVINCIA DEL NEUQUEN.**

24.1. Los Organismos alcanzados por el presente Protocolo, se encuentran obligados a: 1) Brindar respuesta a los pedidos de informes solicitados por "EL EQUIPO" y/o "LA COMISIÓN" en un plazo no superior a cinco (5) días hábiles. 2) Brindar apoyo y cumplimiento a las acciones de prevención que disponga la Comisión. 3) Mantener la confidencialidad de las actuaciones e Informe Principal.

24.2. El incumplimiento de los plazos dispuestos en el presente artículo constituirá falta grave del funcionario y/o la funcionaria responsable del organismo requerido.

### **ARTÍCULO 25°: REVISIÓN.**

Transcurrido un (1) año desde la aprobación del presente Protocolo, tanto EL EQUIPO como LA COMISIÓN, podrán efectuar una revisión general del mismo. En caso de considerarlo necesario deberán instar por las vías correspondientes los ajustes y acciones para su efectiva adaptación e implementación.

### **SEÑOR USUARIO**

Solicitamos tenga a bien enviar la Publicación en Word de lo que desea publicar a nuestro correo oficial:

**E-mail:** [boletinoficial@neuquen.gov.ar](mailto:boletinoficial@neuquen.gov.ar)

**RECUERDE:** Que escaneando Código QR ingresa al Sitio Web del Boletín Oficial.



## **SUMARIO**

**Edición de 16 Páginas**

**Decretos de la Provincia - Pág. 2 a 16**

**2190** - Aprueba el "Protocolo para la Prevención, Intervención y Protección en Situaciones de Violencia Laboral en el ámbito del Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén" y cuya aplicación reviste carácter obligatorio para los Organismos Centralizados y Descentralizados del Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén. Crea la Oficina de Intervención en Violencia Laboral bajo la órbita del Ministerio de Economía e Infraestructura u organismo que en el futuro le reemplace y la Comisión de Prevención de la Violencia Laboral, que funcionará en el ámbito del Ministerio de Jefatura de Gabinete u organismo que en el futuro le reemplace, conforme la integración, funciones y facultades previstas en el Protocolo que por este acto se aprueba.

