

Ponencia

TITULO: San Juan comienza a prevenir sobre violencia laboral

AREA TEMATICA: ¹Democracia, gobernanza, participación y desarrollo

SUBTEMA: Igualdad de oportunidades

EXPOSITOR: María Julia Gabriela Camus Secretaria de la Gestión Pública de San Juan
violencialaboral@sanjuan.gov.ar

El Estado puede ser considerado como el conjunto de instituciones que poseen la autoridad y potestad para establecer las normas que regulan una sociedad, teniendo soberanía interna y externa sobre un territorio determinado.

Max Weber, en 1919, definió el Estado como una unidad de carácter institucional que en el interior de un territorio monopoliza para sí el uso de la fuerza legal. Por ello se hallan dentro del Estado instituciones tales como las fuerzas armadas, la administración pública, los tribunales y la policía, asumiendo pues el Estado las funciones de defensa, gobernación, justicia, seguridad y otras como las relaciones exteriores.

Probablemente la definición más clásica de Estado, fue la citada por el jurista alemán Hermann Heller que define al Estado como una *"unidad de dominación, independiente en lo exterior e interior, que actúa de modo continuo, con medios de poder propios, y claramente delimitado en lo personal y territorial"*.

Asimismo, como evolución del concepto se ha desarrollado el "Estado de Derecho" por el que se incluyen dentro de la organización estatal aquellas resultantes del imperio de la ley y la división de poderes (ejecutivo, legislativo y judicial) y otras funciones más sutiles, pero propias del Estado, como la emisión de moneda propia.

El Estado, así considerado, cumple funciones que consisten en satisfacer los fines fundamentales y complementarios de la población de las distintas comunidades que habitan el territorio en lo que respecta a la libertad, igualdad y demás derechos fundamentales del hombre.

¹ De acuerdo a lo especificado en <http://www.congresoocp.org.ar/metodologia.php>

La misma etimología de la palabra función determina cumplidamente su concepto: proviene del latín “Fungere”, que significa hacer, cumplir, ejercitar, que a su vez deriva de “Finire”, por lo que dentro del campo de las relaciones jurídicas de cualquier clase que ellas sean, la función significará toda actuación por razón del fin jurídico en su doble esfera de privada y pública.

Dentro de las funciones del Estado se destaca la de promover la tutela de los derechos fundamentales o derechos humanos de las personas.

Los derechos humanos han sido definidos por la Organización de las Naciones Unidas, a través de diversos documentos, como ***“las condiciones de la existencia humana que permiten al ser humano desenvolverse y utilizar plenamente sus dotes de inteligencia y de conciencia en orden a la satisfacción de las exigencias fundamentales que le imponen su vida espiritual y natural”***.

La existencia de instrumentos específicos de protección en materia de derechos humanos, destinado a los grupos vulnerables, mujeres, niños, adultos mayores, con personas discapacitadas, pueblos originarios,, constituye una discriminación positiva, al dar un trato igual a las personas teniendo en cuenta las diferencias, ayudando a entender mejor una realidad precisa, tipificar las situaciones que configuran una violación compleja de derechos humanos y ofrecer mecanismos de solución a través de procedimientos, y en algunos casos, de creación de órganos. Esto normativa que distingue a los grupos vulnerables, no constituye una discriminación negativa, ya que no se realiza por prejuicios y estereotipos determinados, sino atendiendo a las necesidades de cada grupo.

El carácter universal de las necesidades de la vida exige que todas las personas se traten de igual modo, sin discriminación. Ese principio de igualdad ha sido la fuerza impulsora de los derechos humanos y es también uno de los pilares del desarrollo humano que destaca la igualdad de oportunidades u opciones.

Todo ello impulsó a una mayor igualdad y menor discriminación en las normas, los valores, las instituciones y los criterios jurídicos. Actualmente se valora más la tolerancia de otras personas. La diversidad es considerada como algo positivo y no como deficiencia. La gente aprecia el multiculturalismo y la solidaridad humana.

Sin embargo, la discriminación sigue formando parte de nuestras vidas y esto es porque la normas pueden haber cambiado, pero no con suficiente rapidez ni en todas las esferas importantes. La no discriminación y la igualdad pueden haber sido reconocidas en las leyes, pero sigue existiendo discriminación en las políticas, la asignación de recursos y la prestación de servicios sociales públicos.

La Discriminación, hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupos de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros.

Las modernas constituciones prohíben la discriminación, a través de la proclamación de la igualdad de los ciudadanos ante la Ley (art. 16 de la Constitución Nacional Argentina) Uno de los llamados derechos fundamentales es la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, raza o cualquier condición personal o social.

La violencia laboral puede ser considerada como una forma de discriminación, es decir, un trato de inferioridad dado a una persona o grupos de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros.

Para otros la violencia laboral es una forma de abuso de poder. La violencia laboral es toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad, según la definición elaborada por la Secretaria de Igualdad de Oportunidades de la Unión del Personal Civil de la Nación.

Se puede definir a la violencia laboral como toda acción ejercida sobre una persona en el ámbito laboral, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, traslados compulsivos, acoso y el acoso sexual.

La violencia laboral se clasifica en: acoso psicológico, maltrato físico y acoso sexual.

El maltrato **psíquico y social** se manifiesta como la hostilidad continua y repetida en forma de insultos, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica. Por ejemplo: constante bloqueo de iniciativas de interacción generando aislamiento en el trabajador/a; cambios de oficina o lugar de trabajo para separarlo de su grupo cercano; prohibir hablar con compañeros/as; obligar a realizar tareas denigrantes; juzgar de manera ofensiva su desempeño; asignar tareas sin sentido con el fin de humillar; encargar trabajos imposibles de cumplir u obstaculizar la tarea para que no pueda ser llevada a cabo; promover el complot sobre el/la subordinado/a y amenazar con despidos sin fundamento real

Por **maltrato físico** se entiende toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre el/la trabajador/a, desde el encierro hasta golpes.

El **acoso sexual** refiere a las acciones persistentes y reiteradas realizadas con el fin de incomodar con palabras o gestos, bromas o insultos al trabajador/a en razón de su sexo, aspecto físico, preferencias, entre otros.

Especialmente son las mujeres las más afectadas por la violencia laboral, debido a que en su mayoría ocupan puestos no jerárquicos o de menor calificación y aún en puestos jerárquicos no tienen poder de decisión.

Cualquiera sea el concepto que se adopte sobre la violencia laboral, la misma ocasiona un conflicto. Entendiendo como tal a antagonismo, pugna, oposición entre personas o cosas. Edward Del Bono lo define como el choque entre intereses, valores, acciones o direcciones.

Donde sea que la gente se reúna para jugar, vivir o trabajar, hay potencial para el conflicto. Es común que una familia se enfrente al querer resolver cuestiones de autoridad o cuestiones particulares pero dentro de los límites de un hogar. El conflicto también puede surgir entre amigos. Cuanta más energía y emoción se invierte en una relación, mayor será el potencial para el conflicto. El lugar de trabajo es otro terreno fértil para que surjan conflictos; las personas tienen diferentes prioridades y estilos de trabajo y eso favorece la aparición de diferentes conflictos.

El conflicto no necesariamente es malo ni significa que algo ha fallado. Por el contrario, puede resultar un catalizador de interacciones más creativas y satisfactorias. Puede resultar beneficioso al obligar a las personas a producir un cambio. Por su misma naturaleza, el conflicto indica una necesidad de cambio. Cuando es tomado como una señal, el conflicto puede actuar como una fuerza constructiva sobre los disputantes forzándolos a hablar sobre sus diferencias de modo de poder trabajar sobre ellas.

Frente a la aparición de un conflicto, existen varias maneras de enfrentarlo e intentar solucionarlo. Aquí nos centraremos en la Conciliación; es un método alternativo de resolución de conflictos. En ella hay un tercero neutral, imparcial que ayuda a las partes en disputa a resolver la situación de manera satisfactoria para ambas.

En la Secretaría de la Gestión Pública del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la Provincia de San Juan, se instauró en el año 2008 un Programa de "Relaciones laborales en el ámbito de la Administración Pública Provincial" destinado a prevenir la violencia laboral.

Dentro del marco de dicho Programa se dictaron cursos a los jefes de sectorial personal, en agosto de 2008, sobre las temáticas de derechos humanos, discriminación, violencia contra la mujer, y violencia laboral.

También se colaboró con la sanción de la ley provincial N° 7939 que tiene por finalidad prevenir la violencia laboral en el ámbito de la Administración Pública Provincial, determinando como órgano de aplicación de la ley a la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Secretaría de la Gestión Pública.

Se redactó su Decreto Reglamentario 0408 publicado en el Boletín Oficial del día 28 de mayo de 2010.

Con la sanción en la Provincia de San Juan de la Ley N° 7939, se estableció la temática de violencia laboral en el ámbito de la Administración Pública Provincial.

En dicho cuerpo legal, fue establecido como órgano de aplicación de la ley a la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Secretaría de la Gestión Pública del Ministerio de Hacienda y Finanzas de la Provincia de San Juan

Al reglamentar la ley nos propusimos establecer un sistema de conciliación, para que las partes es escuchen y traten de alcanzar un acuerdo que permita superar el conflicto planteado por la violencia laboral.

Esta conciliación tendrá en cuenta lo expresado por el denunciante, en la denuncia, y, las pruebas aportadas por las partes.

Durante el proceso se garantiza la confidencialidad, para proteger la identidad de la víctima, testigos y denunciado, identificándose las actuaciones con un símbolo, números o letras

Fracasado el proceso de conciliación, el denunciante podrá realizar la denuncia judicial. La Autoridad de Aplicación deberá comunicar el fracaso de la conciliación a la autoridad administrativa a la que pertenece el denunciado a fin de iniciar el trámite administrativo correspondiente aplicando el régimen disciplinario previsto en la Ley 3.816, o el que correspondiera a su repartición o solicitar la iniciación de sumario administrativo.

Hasta el momento se han recepcionado nueve denuncias sobre posibles situaciones de violencia laboral.

LA CAMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SAN JUAN

SANCIONA CON FUERZA DE

L E Y :

CAPITULO I

OBJETO Y CONCEPTO.

ARTICULO 1º.- OBJETO. La presente Ley tiene por objeto prevenir la violencia laboral, brindando protección a los funcionarios o empleados víctimas de las mismas, los/as denunciantes y/o testigos de los actos o conductas sancionados por la presente Ley.-

ARTÍCULO 2º.- CONCEPTUALIZACIÓN. A los fines de la presente ley se considera violencia laboral a toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral, por funcionarios o empleados públicos que, valiéndose de circunstancias vinculadas con su función de jefatura o no, constituya un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación fundada en razones de género, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social u ofensa que atente contra dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de los funcionarios o empleados públicos.

La conducta activa u omisiva comprende tres (3) niveles de relaciones:

- Horizontal: Cuando la acción es realizada entre “pares”, es decir, trabajadores de similar nivel jerárquico del organismo al que pertenece.

- Descendente: Es aquel en el que quien ostenta el poder, ejerce actos de violencia sobre uno o varios trabajadores situados en el nivel inferior dentro de la escala jerárquica y la pirámide organizacional.
- Ascendente: Consiste en aquella situación en la que una determinada persona que ocupa un cierto grado jerárquico de tipo superior dentro de la organización es sometida a actos de violencia por uno o varios subordinados.

CAPITULO II

TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL

ARTÍCULO 3º.- MALTRATO FÍSICO. Se entiende por maltrato físico a toda conducta agresiva que directa o indirectamente tienda a ocasionar un daño o sufrimiento físico aunque no logre producir lesiones corporales.-

ARTÍCULO 4º.- ACOSO PSICOLÓGICO. Se configurará el maltrato o acoso psicológico cuando adopte conductas u omisiones abusivas, realizadas de manera habitual, reiteradas, que por su orientación directa o indirectas están destinadas a causar un sentimiento de culpa y aislamiento con el objeto de lograr su destrucción psicológica y obtener así su salida de la organización o su sometimiento definitivo.

ARTÍCULO 5º.- ACOSO SEXUAL. Se denomina acoso sexual a los fines de esta ley a cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual tanto física como verbal, para sí o para un tercero, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo público y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y/o un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la víctima.-

CAPITULO III

ORGANO COMPETENTE Y AMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 6º.- ÓRGANO COMPETENTE. Se establece como Autoridad de Aplicación de la presente Ley la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Secretaria de la Gestión Pública del Ministerio de Hacienda y Finanzas o quien en el futuro la reemplace.-

ARTÍCULO 7º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. Lo establecido en la presente ley es de aplicación en el ámbito de toda la administración pública provincial central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas y sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado, comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo de la Provincia, así como a toda otra entidad u organismo del Estado Provincial, independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios.-

ARTÍCULO 8º.- Facultades de la autoridad de aplicación: la misma podrá imponer a las partes la obligación de asistir a cursos y/o talleres de derechos humanos y de prevención de la violencia laboral.-

CAPITULO IV

TRAMITES

ARTÍCULO 9º.- INTERPOSICIÓN DE LA DENUNCIA. Quien se considere víctima de las acciones tipificadas por la presente Ley, interpondrá la denuncia por escrito ante la Autoridad de Aplicación, la que deberá abstenerse de recepcionar denuncias anónimas.-

ARTÍCULO 10º.- AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN. La Autoridad de Aplicación deberá intentar la conciliación de las partes de todos o algunos de los puntos controvertidos objeto de la denuncia, fijando audiencia de conciliación dentro del plazo de cinco (5) días de receptada la misma; a la que deberán concurrir la partes, quienes podrán ser asistidas por un letrado patrocinante o representante gremial a su elección, pudiendo el organismo al que pertenecieren las partes asistir a las audiencias a través de un representante.

La Autoridad de Aplicación podrá diferir la audiencia si alguna de las partes no pudiere concurrir por causas justificadas.

La inasistencia injustificada a la audiencia por parte del denunciante se considerará como desistimiento de la denuncia.

Ante la inasistencia injustificada a la audiencia por parte del denunciado la Autoridad de Aplicación dispondrá lo conducente para la prosecución del proceso.

La denuncia deberá resolverse dentro de los 15 (quince) días hábiles administrativos, siguientes a la producción de prueba.

La decisión podrá ser recurrida conforme lo establecido en la Ley de Procedimiento Administrativo Provincial. En todo el proceso se respetará el derecho a la defensa.

En todos los casos, la Autoridad de Aplicación comunicará el resultado al organismo del cual dependa el infractor para que se tomen conocimiento de la realización de dicho proceso y del resultado del dictamen.

En caso de no arribar a una conciliación se remitirá lo actuado al organismo del cual dependa el infractor para que aplique el régimen disciplinario correspondiente u ordene la instrucción del sumario pertinente.-

ARTÍCULO 11.- GARANTÍAS. Desde el inicio y hasta la finalización de las actuaciones, las autoridades intervinientes deben adoptar todos los recaudos que garanticen el resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados, garantizando el ejercicio del derecho de defensa y del debido proceso adjetivo. La

reserva de identidad de la víctima se extiende aun después de concluido el procedimiento.-

ARTÍCULO 12.- DENUNCIA FALSA. En caso de falsa denuncia, debidamente comprobada, se remitirá lo actuado al organismo del cual dependa el denunciante para que aplique el régimen disciplinario correspondiente u ordene la instrucción del sumario pertinente.-

CAPITULO V

PREVENCION Y DIFUSION

ARTÍCULO 13.- DIFUSIÓN. La Autoridad de Aplicación realizará, campañas de información, prevención y concientización a través de:

- a) Medios de difusión.
- b) Folletos informativos
- c) Carteleras
- d) Otras estrategias.-

ARTÍCULO 14.- PREVENCIÓN. Es atribución de la Autoridad de Aplicación:

- a) Realizar talleres de capacitación de los siguientes temas: formas alternativas de resolución de conflictos, modos de relacionarse con los trabajadores de jerarquías superiores y subalternos, maneras de mejorar sus conductas sociales.
- b) Impulsar procesos de formación o terapéuticos que lleve a los trabajadores a una mejor relación dentro de su ámbito laboral y toda otra forma que considere oportuna para establecer un clima de trabajo adecuado, con el objetivo de preservar la integridad psicofísica de todos los trabajadores/as.

Para ello podrá requerir la asistencia de las áreas especializadas en capacitación, salud laboral, salud mental u otras afines a esta

problemática y de la Subsecretaría Derechos Humanos y Lucha Contra la Discriminación

Las capacitaciones, talleres y campañas informativas estarán destinados a funcionarios y agentes de los organismos que se detallan en el Artículo 7º.-

CAPITULO VI

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 15.- Se invita a los Municipios a adherir a la presente Ley, a efectos de unificar el tratamiento de los contenidos de la misma, en todo el territorio provincial.-

ARTÍCULO 16.- La presente Ley será reglamentada por el Poder Ejecutivo dentro de un plazo de sesenta (60) días desde su publicación.-

ARTÍCULO 17.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.-

-----0000-----

Sala de Sesiones de la Cámara de Diputados, a los seis días del mes de noviembre del año dos mil ocho.-

DECRETO Nº 0408

SAN JUAN, 06 may 2010

VISTO:

Artículo 189, inciso 2 de la Constitución Provincial, La Ley N° 7.939, el Decreto N° 1.721/08, la Resolución N° 172 de la Cámara de Diputados de la Provincia de San Juan y la Ley 7.961

CONSIDERANDO:

Que la Ley N° 7.939 tiene por objeto prevenir la violencia laboral, brindando protección a los funcionarios o empleados víctimas de la misma, los denunciantes y/o testigos de los actos o conductas sancionados por la citada Ley.

Que, a tal efecto, ha establecido un mecanismo de conciliación, donde un tercero capacitado y entrenado a tal fin, mediante el empleo de técnicas específicas, ayuda a las partes a visualizar el problema, identificarlo, crear y considerar opciones, llegando a una solución aceptable para ambos, poniendo sus acuerdos por escrito.

Que dicha instancia se lleva a cabo fuera del área de la supuesta violencia laboral y se realiza en forma anónima, a efectos de garantizar los derechos de las personas que intervienen, ya se trate de las víctimas, testigos o denunciados.

Que la Cámara de Diputados de la Provincia comunicó al Poder Ejecutivo la sanción de la Ley N° 7.939, para su promulgación y publicación en el Boletín Oficial.

Que el Poder Ejecutivo, vetó parcialmente la Ley mediante Decreto N° 1.721 de fecha 20 de noviembre de 2008.

Que mediante la Resolución N° 172 de la Honorable Cámara de Diputados de la Provincia de San Juan se aceptó el veto parcial a la Ley 7939.

Que por Ley N° 7961 se incorporó el Artículo 6° a la Ley N° 7.939, determinándose como autoridad de Aplicación a la Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Secretaría de la Gestión Pública, organismo del Ministerio de Hacienda y Finanzas o el que en el futuro lo reemplace y, como ámbito de aplicación de la norma a la Administración Pública Centralizada y Descentralizada, sus entes autárquicos y cualquier otro Organismo del Estado Provincial, incluyéndose a Fiscalía de Estado, Tribunal de Cuentas y Defensoría del Pueblo.

Que el citado Artículo prevé expresamente que el Poder Legislativo, el Poder Judicial, las Empresas y Sociedad del Estado y las Sociedades de Economía Mixta o con participación estatal mayoritaria, deberán cada una en su ámbito, determinar el organismo que actuará en calidad de Autoridad de Aplicación de la Ley.

Que conforme a las atribuciones conferidas en el Inciso 2) del Artículo 189° de la Constitución Provincial, el Poder Ejecutivo expide Decretos o Reglamentos para la ejecución de Leyes sin alterar su espíritu.

POR ELLO:

EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA

D E C R E T A

ARTÍCULO 1º.- Apruébase la reglamentación de las Leyes N°s 7.939 y 7.961, que regulan sobre violencia laboral:

ARTÍCULO 1º.- La ley tiene por objeto prevenir y sancionar la violencia laboral.-

ARTÍCULO 2º.- Sin reglamentar.-

ARTÍCULO 3º.- Sin reglamentar.-

ARTÍCULO 4º.- A los fines de la aplicación de la presente se entiende por maltrato o acoso Psicológico y/o social a la hostilidad continua y repetida del agresor en forma de insulto, hostigamiento, desprecio y crítica infundada.

ARTÍCULO 5º.- Sin reglamentar.

ARTÍCULO 6º.- Sin reglamentar.

ARTÍCULO 7º.- Sin reglamentar.

ARTÍCULO 8º.- Se entiende por parte, a los efectos de la presente Ley, al denunciante y denunciado para un caso de violencia laboral.

ARTÍCULO 9º.- INTERPOSICIÓN DE LA DENUNCIA: El denunciante personalmente o por interpósita persona; deberá presentar la denuncia en sobre cerrado ante la Autoridad de Aplicación correspondiente a su jurisdicción, con dos (2) copias de nota de estilo que consta como Anexo I, siendo el duplicado constancia de recepción de la denuncia.

El sobre cerrado deberá contener un breve relato de los hechos considerados situaciones de violencia laboral, el nombre de la persona denunciada y denunciante, lugar de trabajo, función que desempeñan, domicilio real, teléfono y cualquier otro dato que se considere relevante. La

Autoridad de Aplicación solicitará a la jefatura de personal el domicilio real del denunciado.

A los fines de preservar la reserva de identidad de las partes, se estampará la leyenda "LEY 7939" entre la solapa y el reverso del sobre.

También podrá hacerse verbalmente ante la Autoridad de Aplicación, en este caso deberá labrarse el acta pertinente con lo expresado por el denunciante, la que deberá ser firmada por el mismo.

La Autoridad de Aplicación podrá rechazar la denuncia in limine, si es anónima o evidencia que no corresponde a un caso de violencia laboral tipificado en la presente ley. Podrá presentarse recurso de reconsideración, ante la Autoridad de Aplicación contra la resolución que rechace in limine la denuncia.

ARTÍCULO 10º.- AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN: La audiencia deberá ser notificada fehacientemente en el domicilio real de las partes o legal si lo tuviere. Podrá justificarse la inasistencia a la audiencia de conciliación, en caso de enfermedad suya o de un familiar, con certificado médico y en los demás casos por medio fidedigno.

Ante la inasistencia injustificada del denunciado a la audiencia de conciliación, será considerada por la Autoridad de Aplicación como indicio en su contra.

En caso de inasistencia injustificada del denunciante, se archivarán las actuaciones.

La audiencia tendrá como finalidad, que las partes se escuchen para alcanzar un acuerdo. Se podrá requerir la intervención de un experto en relaciones laborales, para que asista a la misma, a requerimiento de la Autoridad de Aplicación.

En las audiencias deberá guardarse el decoro y el respeto que se merecen las partes intervinientes. Se podrá expulsar de la audiencia a la parte que no cumpla esta pauta.

La Autoridad de Aplicación podrá citar a audiencia a terceros, cuya participación sea necesaria para esclarecer la denuncia realizada.

Si la parte denunciante desiste de la conciliación, se realizará el archivo de las actuaciones. Este desistimiento puede ser realizado en cualquier momento del proceso.

Si se obtiene la conciliación, las partes involucradas se comprometen a cumplir el acuerdo alcanzado que se formalizará por escrito y deberá ser firmado por las partes y, homologado y monitoreado por la Autoridad de Aplicación. El acuerdo podrá involucrar la obligación del denunciado de concurrir y aprobar a un curso de violencia laboral, la realización de una intervención tendiente a mejorar el clima laboral en el organismo; el cambio de funciones o traslado de lugar de trabajo; determinando plazos para su cumplimiento y efectivización de las medidas acordadas. La presente enumeración es enunciativa, pudiendo las partes acordar otras soluciones, en la medida en que sean compatibles con el régimen aplicable a los funciones y empleados públicos alcanzados por la presente ley.

El incumplimiento del acuerdo, deberá ser comunicado al organismo de pertenencia de las partes; para que aplique el régimen disciplinario previsto en el cuerpo legal que correspondiera a su repartición. Cuando el denunciado sea una Autoridad Superior No Escalafonada; será puesto en conocimiento de la Autoridad inmediata superior, a fin de que tome las medidas pertinentes.

En caso de conciliación exitosa, se archivarán las actuaciones.

Fracasada la audiencia de conciliación, en la que la parte denunciada quedará notificada de la denuncia en su contra, se les correrá traslado a las partes para que un plazo de cinco (5) días hábiles puedan presentar por

escrito las pruebas que hacen a su derecho, junto con el descargo en el caso del denunciado.

Se aplicará supletoriamente lo establecido en la Ley N° 3784, sobre admisibilidad de la prueba. La misma se producirá en un plazo máximo de diez (10) días hábiles y podrá prorrogarse dicho plazo, por única vez y por resolución fundada de la Autoridad, si las circunstancias así lo exigieren.

Fracasado el proceso de conciliación, el denunciante podrá realizar la denuncia judicial. La Autoridad de Aplicación deberá comunicar el fracaso de la conciliación a la autoridad administrativa a la que pertenece el denunciado a fin de iniciar el trámite administrativo correspondiente aplicando el régimen disciplinario previsto en la Ley 3.816, o el que correspondiera a su repartición o solicitar la iniciación de sumario administrativo.

De establecerse que la denuncia es falsa, se iniciará el procedimiento establecido en el Artículo 12º de esta reglamentación

ARTÍCULO 11º.- A los fines de resguardar la identidad de los intervinientes se identificarán mediante un símbolo, números o letras, que preserven su identidad, durante el proceso.

En caso de que algún agente deleve la identidad de los intervinientes, en contra de lo establecido en la presente reglamentación, será sancionado con suspensión de dos (2) días, notificando a la Autoridad del organismo al que pertenezca.

ARTÍCULO 12º.- Comprobada la falsa denuncia deberá notificarse por escrito al organismo del cual depende el denunciante, y se remitirá copia legalizada de las actuaciones, a los fines de la aplicación del régimen disciplinario y si correspondiere, la iniciación del sumario administrativo correspondiente.

ARTÍCULO 13º.- Instruméntase un mecanismo de difusión de la presente Ley en su ámbito de aplicación, a fin de que se tome conocimiento de los alcances de la misma, para evitar denuncias injustificadas.

ARTÍCULO 14º.- Con el objeto de sensibilizar se dictarán talleres en los distintos Ministerios sobre la temática de violencia laboral.

Las Autoridades Superiores No Escalafonadas o jefatura de unidades de nivel de departamento o menor, podrán solicitar a la Autoridad de Aplicación la realización de talleres, u otras actividades que permitan operar sobre clima laboral y prevenir situaciones de violencia laboral.

La Dirección General de Recursos Humanos y Organización, podrá solicitar la asistencia de otras reparticiones del Poder Ejecutivo Provincial, quienes deberán asistir a la misma para la resolución de los casos.

ARTÍCULO 15º.- Los Municipios que se adhieran a la presente Ley deberán determinar el organismo que actuará en calidad de Autoridad de Aplicación.

ARTÍCULO 2º.- La Autoridad de Aplicación queda facultada para elaborar instructivos y resoluciones internas a los fines de la aplicación de la presente ley.

ARTÍCULO 3º.- Es de aplicación la Ley Nª 3784 y su decreto reglamentario al procedimiento establecido en la presente ley.

ARTÍCULO 4º.- Comuníquese y dése al Boletín Oficial para su publicación.