

**RIO CUARTO,18/11/14**

**VISTO**, el expediente N° 114.449 y el Proyecto de "REGLAMENTO PARA PREVENIR, DETECTAR E INTERVENIR EN SITUACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO CUARTO", y

**CONSIDERANDO:**

Que la necesidad de promover y garantizar el derecho de las trabajadoras y trabajadores de realizar sus actividades en un ámbito sin violencia, que no afecte su salud y su integridad, y en el que se respeten su dignidad y derechos fundamentales.

Que el proyecto de reglamento en cuestión es fruto de un amplio debate, el cual incluyó el dictado de cursos sobre la problemática, la distribución del mismo a las diferentes representaciones sindicales tanto de docentes como de nodocentes, la realización de un taller específico con participación de los mismos junto con representantes de la Dirección de Asuntos Jurídicos y de miembros de las conducciones rectorales y de facultades, todos los cuales pudieron conocer y realizar aportes, habiendo sido incorporados muchos de ellos al texto definitivo.

Que la exposición realizada en el seno de esta Comisión por parte del personal técnico perteneciente a la Secretaría de Trabajo de esta UNRC.

Que el proyecto obedece principalmente a una mirada tuitiva para con la salud de los trabajadores universitarios, sin abonar a pretensiones de corte meramente persecutorio y/o sancionatorio.

Que el proyecto propuesto se enmarca, tanto en sus conceptualizaciones como en su espíritu, en el bloque de juridicidad vigente, habiendo receptado como antecedentes a proyectos de legislación presentados por representantes de todo el arco de representación sindical nacional.

Que se ha expedido la Comisión de Interpretación y Reglamento de éste Órgano de Gobierno.

Por ello, y en uso de las atribuciones que le fueron conferidas por el Art. 20° del Estatuto de esta Universidad Nacional y el Artículo 6°, Inciso 9) del Reglamento Interno de este Órgano de Gobierno.

**EL CONSEJO SUPERIOR**

**R E S U E L V E:**

**ARTICULO 1°- Aprobar** el "REGLAMENTO PARA PREVENIR, DETECTAR E INTERVENIR EN SITUACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO CUARTO", que como Anexo I forma parte integrante de la presente.

**ARTICULO 2°- Ordenar** a la Secretaría de Trabajo a presentar un informe al transcurrir Un (1) año desde la aprobación del Reglamento, dando cuenta del estado de situación de la problemática y del impacto de la normativa sobre la misma.

**ARTÍCULO 3°- Facultar** a la Secretaría de Trabajo para dictar las normas complementarias del presente Reglamento.

**ARTÍCULO 4°-** Regístrese, comuníquese, publíquese. Tomen conocimiento las áreas de competencia. Cumplido, archívese.

**DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONSEJO SUPERIOR A LOS VEINTIOCHO DIAS DEL MES DE OCTUBRE DE DOS MIL CATORCE**

**RESOLUCIÓN N°:402**

**ANEXO -I- RESOLUCION N°402**

**REGLAMENTO PARA PREVENIR, DETECTAR E INTERVENIR EN SITUACIONES DE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN LABORALES**

**TITULO I.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. DERECHOS. DEFINICIONES.**

**ARTÍCULO 1º- Objeto.**

El presente reglamento tiene por objeto establecer un marco jurídico específico para prevenir, detectar e intervenir en situaciones de violencia, acoso y discriminación en el trabajo en el ámbito de la Universidad Nacional de Río Cuarto.

**ARTÍCULO 2º- Derechos.**

La presente reglamentación tiene por finalidad promover y fortalecer todos los derechos reconocidos en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en la normativa internacional que resulta obligatoria por mandato del art. 75 inciso 22, y en especial, los referidos a: el respeto de la dignidad; el derecho a la salud y la seguridad personal; el derecho a la integridad moral, física, psicológica y sexual; el derecho al desarrollo profesional en el ámbito de trabajo; el derecho a trabajar en un medio ambiente de trabajo en condiciones adecuadas y libre de violencia.

Se garantiza expresamente a las trabajadoras y trabajadores universitarios:

- 1) El derecho a trabajar en un ámbito sin violencia, que no afecte su salud y su integridad, y en el que se respeten sus derechos humanos fundamentales.
- 2) Las condiciones adecuadas para sensibilizar, prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el trabajo en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos.
- 3) La eliminación o disminución de los riesgos psicosociales derivados del trabajo.
- 4) La eliminación de las causas ligadas a la organización del trabajo que puedan provocar conductas violentas y/o crear un clima de trabajo inadecuado.

5) La formación y participación de las trabajadoras y trabajadores en procedimientos de prevención e intervención.

### **ARTÍCULO 3º- Ámbito de aplicación.**

Quedan comprendidos en esta reglamentación y en sus normas complementarias, las trabajadoras y trabajadores que se desempeñen en la Universidad Nacional de Río Cuarto.

Del mismo modo, este reglamento se aplicará a las relaciones laborales que revistan el carácter de transitorio y/o por plazo fijo o determinado. Así como a las alcanzadas por el “Sistema de Pasantías Educativas” regidas por la ley 25.165 y demás normas complementarias, becarios, aprendices, trabajadores autónomos, personas contratadas para la prestación de servicios, y a toda otra persona que preste un servicio laboral, y que; como contraprestación reciba retribución monetaria y/o en especie.

### **ARTÍCULO 4º- Definición de violencia en el trabajo.**

A los efectos de la presente norma, se define a la violencia en el trabajo como un riesgo psicosocial y consiste en toda acción u omisión, llevada a cabo en el ámbito o en ocasión de trabajo, que denote la manifestación de una conducta abusiva ejercida a través de las pautas organizativas de la institución, ámbito y/o lugar de trabajo y, especialmente, a los comportamientos, palabras, gestos y escritos que configuren maltrato, acoso, discriminación, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otro tipo de conducta degradante que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física, psíquica y/o moral de la persona, o que puedan poner en peligro su salud, empleo, función, o degradar el ambiente de trabajo.

En especial, y sin perjuicio de aquellas otras conductas que puedan encuadrar en la definición genérica señalada precedentemente, se considerarán incluidos en la presente reglamentación como manifestaciones de violencia en el trabajo:

## **1) El acoso psicológico u hostigamiento en el trabajo:**

Entiéndase por acoso psicológico u hostigamiento laboral toda aquella situación en la que una o varias personas que siendo funcionarios, empleados públicos o terceros vinculados directa o indirectamente con ellos, que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, ejerzan violencia psicológica sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, sea mediante comportamientos, palabras o actitudes, con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir sus redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o conseguir su desmotivación laboral, causándoles alarma, perturbación, hostigamiento, miedo, intimidación, molestia o angustia capaz de poner en peligro su salud y su fuente de trabajo.

Se considerarán comportamientos propios del acoso psicológico en el trabajo u hostigamiento laboral, sin que ello importe una enumeración taxativa:

- a) Crear, en los lugares de trabajo, en forma deliberada, dificultades cotidianas a una persona, que hagan imposible su normal desempeño;
- b) Bloquear constantemente las iniciativas de interacción o comunicación del trabajador, generándole aislamiento.
- c) Cambiarlo de oficina o lugar habitual de trabajo, separándolo de sus compañeros o colaboradores más cercanos, sin que exista una suficiente justificación funcional para ello.
- d) Obligarlo a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal o profesional.
- e) Juzgar públicamente de manera ofensiva, injusta y/o tendenciosa su desempeño en la organización.
- f) Asignarle misiones sin sentido, o manifiestamente innecesarias, en forma deliberada;
- g) Encargarle trabajo o tareas imposibles de realizar, deliberadamente, o recargar de trabajo en forma injustificada;
- h) Encargarle tareas manifiestamente por encima o debajo de su preparación y capacidades, deliberadamente, o no asignarle tarea alguna.

- i) Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas o elementos necesarios para concretar una tarea atinente a su puesto.
- j) Promover su hostigamiento psicológico.
- k) Amenazarlo repetidamente con sumarios, sanciones o despido infundado.
- l) Privarlo de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.
- m) Negarle cursos de capacitación que le son concedidos a otros.
- n) Negarle en forma reiterada e injustificadamente permisos especiales a los que tiene derecho.
- o) Obstaculizar o imposibilitar, deliberada e injustificadamente, el desarrollo profesional, el ascenso en la carrera, o las eventuales mejoras en su situación laboral.
- p) Incomodar, en forma persistente y reiterada, con palabras, gestos, bromas, comentarios irónicos o insultos, en razón de su desempeño laboral o profesional, género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción, discriminación o menoscabo, sin perjuicio de lo establecido por la Ley Antidiscriminación N° 23.592.

## **2) El acoso sexual:**

Se entiende por acoso sexual los comentarios reiterados con connotación sexual prevaliéndose de una situación de superioridad o poder, o el solicitar, por cualquier medio, favor de naturaleza sexual para sí o para un tercero, que no fueran consentidos por quien los recibe, cuando concurriere alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando se formulare con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación.
- Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.

- Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudio o prestaciones provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.

El acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encontrare en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de género, edad, estado de salud, u otra condición social.

### **3) La discriminación laboral:**

Existe discriminación en el trabajo cuando, arbitrariamente, se efectúa una distinción, exclusión o restricción que afecta el derecho igualitario que tiene todo trabajador a la protección de las leyes, por razones de género, orientación sexual, discapacidad, caracteres físicos, ideología, opinión política o gremial, afiliación sindical, edad, religión, salud, nacionalidad, origen étnico, color, estado civil, posición económica y social, en los términos establecidos por la Ley Antidiscriminatoria N° 23.592. Asimismo, existe discriminación cuando entre trabajadores de equivalente rango o actividad laboral se afecta el acceso y promoción en el empleo, remuneración u otras condiciones laborales.

#### **3.a. Discriminación en el trabajo a las mujeres:**

Se considera que existe discriminación hacia las mujeres cuando se les da un trato basándose en su condición de mujer, obstaculizando su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, o cuando se quebranta el derecho de igual remuneración por igual tarea o función.

## **TITULO II.- PREVENCIÓN. RESPONSABILIDAD.**

### **ARTICULO 5º- Acciones y medidas de prevención.**

Quien detente o exhiba un cargo jerárquico o de autoridad en el ámbito de la Universidad queda obligado a obrar de buena fe y a adoptar todas las medidas necesarias para prevenir la violencia en el trabajo, conforme fuera definida en la presente reglamentación.

Para los efectos del presente artículo se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

- Se debe garantizar que las trabajadoras y trabajadores no sean acosados, amenazados, aislados, discriminados o culpabilizados por fallas institucionales.
- Se deberán elaborar e implementar mecanismos de motivación que garanticen el reconocimiento social de las/os trabajadoras/es.
- Se identificarán de forma precisa las funciones de las/os trabajadoras/es, evaluando especialmente los posibles conflictos de competencias o funciones.
- Se establecerán sistemas de información ascendente, horizontal y descendente, capaces de llegar a todos las/os trabajadoras/es, que eviten su aislamiento y den a conocer sus derechos y obligaciones.
- Se evitará un sistema jerárquico autoritario y/o paternalista. Las/os trabajadoras/es deberán responder a una línea jerárquica única, para no correr el riesgo de que las órdenes sean conflictivas.
- No se violentarán los principios de las/os trabajadoras/es, obligándolos a realizar manifestaciones falsas o acciones que contradigan su ética.
- En el diseño de tareas deben participar las/os trabajadoras/es con la posibilidad de interactuar con otras/os, de decidir sobre aspectos ligados a su tarea y posibles imprevistos, así como de desarrollar su creatividad. Este diseño tenderá a aumentar la autonomía del trabajador, a fomentar el orden al realizar la tarea y a adecuar los ritmos de trabajo. En especial, se deberá tener en cuenta:
  - La demanda de trabajo, evitando la sobrecarga y la infracarga.



- La adaptación de los ritmos de trabajo a las posibilidades del trabajador.
  - La razonabilidad de los horarios.
  - La adecuada definición de los roles.
  - La delimitación precisa de las tareas y su asignación.
  - La eliminación de situaciones en las que las/os trabajadoras/es tengan que realizar múltiples tareas de modo simultáneo.
  - Asegurar que las/os trabajadoras/es cuenten con el equipamiento y materiales necesarios para llevar adelante su tarea y conozcan los modos de interrumpir los procesos, en caso de peligro.
  - Evitar que las tareas sean repetitivas y monótonas.
  - Evitar el aislamiento de los las/os trabajadoras/es, asegurando la posibilidad de comunicación y de contacto con sus superiores, pares y resto de la comunidad brindándole una visión integradora de su tarea en la totalidad.
  - Realizar los ajustes necesarios, con evaluaciones sucesivas, para evitar el estrés laboral.
- En cuanto a la motivación y formación de los trabajadores se tendrá en cuenta:
    - Dar apoyo social al trabajador, lo que incluye medios, formación y apoyo emocional para realizar su tarea.
    - Reconocer la importancia de las tareas desarrolladas para la Universidad y a su vez dar a conocer al trabajador/a la utilidad y el lugar que ocupa su tarea en el proceso total.
    - Que el salario no debe ser utilizado como mecanismo discriminatorio.

- Implementar planes de formación continua para adaptación a nuevas tecnologías o cambios de puestos y para mantener el clima laboral.
- Formar y/o capacitar a los mandos de todos los niveles en la gestión de conflictos y habilidades de trabajo en equipo y organización del trabajo.

#### **ARTICULO 6º- Responsabilidad:**

Queda prohibida toda forma de violencia en las relaciones laborales en el ámbito universitario. Asimismo, queda prohibido someter a las/os trabajadoras/es a trabajos o procesos de trabajo que impliquen la violación de su dignidad e integridad y que involucren la sujeción a condiciones de trabajo humillantes o degradantes. A dicho efecto, quienes detenten un cargo de conducción a nivel de Decanos, Secretarios, Directores de Departamento, y/o autoridades en general; personal jerárquico del escalafón docente y no docente y funcionarios están obligados a establecer una organización de trabajo que preserve la salud de las/os trabajadoras/es, a poner fin a la acción violenta y, en su caso, a reparar el daño moral y material causado a la víctima. En igual sentido, es responsable de las conductas previstas en la presente reglamentación ejercidas por el personal a su cargo si, conociéndolas, no tomó las medidas necesarias y adecuadas para hacerlas cesar.

### **TITULO III.- SECRETARIA DE TRABAJO. Objetivos y Funciones.**

#### **ARTICULO 7º.- Objetivos.**

La Secretaría de Trabajo de la Universidad tendrá el carácter de organismo de control y difusión de la presente reglamentación, e informará, orientará, y asesorará en forma gratuita, a todas aquellas personas que hayan sido víctimas, testigos o denunciantes de violencia en el trabajo y así lo soliciten.

Serán objetivos específicos de la Secretaría de Trabajo:

- Informar y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre las consecuencias de la violencia en el trabajo en cualquiera de sus manifestaciones.
- Organizar cursos, jornadas, talleres, seminarios, campañas o cualquier otro evento dirigido a tales efectos.
- Redactar y elaborar guías, folletos, manuales y cualquier otro tipo de publicación o producto editorial dirigido a tales efectos.
- Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la prevención, detección e intervención en situaciones de violencia en el trabajo. A tal efecto, en su seno se debatirán los proyectos en materia de planificación y organización del trabajo, antes de su puesta en práctica, y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos psicosociales.
- Realizar por sí o disponer la realización de investigaciones en la materia de su competencia, para adoptar las medidas destinadas a la prevención de riesgos, entre ellos, los psicosociales y mejoramiento de las condiciones y ambiente de trabajo.
- Solicitar el asesoramiento de profesionales, técnicos externos: públicos y/o privados, nacionales, extranjeros o internacionales.
- Conocer y tener acceso a la información y resultados de toda inspección, investigación o estudio llevado a cabo por los profesionales o técnicos de la Universidad, o los realizados por la autoridad de aplicación en materia de salud y seguridad en el trabajo o por otros externos que eventualmente se contraten a tal efecto.
- Desarrollar estudios de campo, informes, encuestas y análisis vinculados con las diferentes manifestaciones de violencia en el ámbito laboral.
- Elaborar dictámenes técnicos, médicos, psicológicos y/o jurídicos a través de personal especializado.

#### **ARTICULO 8º.- Facultades.**

En el ejercicio de sus competencias, la Secretaría de Trabajo estará facultada para:

1) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los lugares de trabajo realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas, obteniendo la opinión de los trabajadores involucrados.

2) Conocer la política de gestión de la organización de trabajo en cada lugar de trabajo.

3) Relevar información referida a índices de enfermedades profesionales, incidentes y accidentes de trabajo elaborados a partir de información propia basada en índices de inasistencia en lugares y sectores de trabajo, licencias por enfermedad, rotación de personal, etc.

4) Atender denuncias y quejas de las/os trabajadoras/es, observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el o los afectados e impulsar su tratamiento y resolución.

5) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad psico-física de las/os trabajadoras/es con el objeto de valorar las causas y proponer medidas preventivas oportunas, realizando las recomendaciones de salud correspondientes, así como su seguimiento y evaluación.

6) Realizar la correspondiente denuncia ante la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) cuando tomare conocimiento de los riesgos derivados del trabajo que afecten la salud e integridad de los/las trabajadores/as universitarios.

#### **TÍTULO IV: DENUNCIAS. PROCEDIMIENTO APLICABLE. INFORME FINAL.**

##### **ARTÍCULO 9º.- Denuncias. Procedimiento aplicable.**

La Secretaría de Trabajo, quien intervendrá conforme al procedimiento previsto en la presente, tendrá la facultad de recibir y atender denuncias de las/os trabajadoras/es que se desempeñen en la Universidad, de las/os delegadas/os de personal, de las organizaciones sindicales con ámbito de representación en la Universidad, así como de cualquier persona que se encuentre directamente vinculada con aquella que padece actos o hechos de violencia laboral en cualquiera de sus manifestaciones.

En caso que el superior jerárquico tome conocimiento de acciones u omisiones que configuren actos de violencia en el trabajo en la dependencia a su cargo, aquel deberá dar intervención a la Secretaría de Trabajo. Cuando un superior jerárquico tomara conocimiento -en forma fehaciente- de las conductas sancionables en la presente reglamentación por parte de un/a trabajador/a o funcionario bajo su directa dependencia (sin distinguir rango o nivel jerárquico alguno de quien está sujeto a la situación de violencia), y no tomara las medidas necesarias y suficientes tendientes a hacer cesar las mismas, será personal y solidariamente responsable respecto de cualquier indemnización en concepto de reparación por daños y perjuicios que, en función de la normativa vigente, pudiera corresponderle al trabajador o funcionario víctima de violencia en el trabajo; ello sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que pudieran corresponderle, en función de la gravedad del caso.

#### **ARTÍCULO 10º.- Denuncia. Dictamen previo.**

Con carácter previo a que se instruyan los procedimientos de investigaciones administrativas previstos en el Régimen de Procedimientos Disciplinarios, la Secretaría de Trabajo intervendrá por intermedio del Área de Salud Ocupacional para establecer la situación a la que está expuesto el/la trabajador/a involucrado.

La denuncia, en la que se detallarán los hechos, deberá dirigirse por escrito en sobre cerrado por ante la recepción de la Secretaría de Trabajo. En el caso que la denuncia fuera realizada de forma verbal, la persona u organización sindical denunciante deberá dirigirse a la Secretaría de Trabajo, quien labrará un Acta que deberá contener firma y aclaración de la persona denunciante. Se guardará reserva de la identidad de/la trabajador/a denunciante o involucrado.

La Secretaría de Trabajo podrá disponer, como medida para mejor proveer, la citación del/a denunciante a los efectos que éste/a amplíe y/o aclare los hechos manifestados en su denuncia.

## **ARTÍCULO 11º.- Medidas preventivas urgentes.**

Durante cualquier etapa del procedimiento, la Secretaría de Trabajo podrá indicar, las siguientes acciones preventivas, de acuerdo a los tipos y modalidades de violencia definidas en el art. 4º.

- 1).- Convocar a una Junta Médica, en los términos establecidos en el art. 14 de la presente reglamentación.
- 2).- Disponer la visita al lugar de trabajo, observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de él/los afectado/s;
- 3).- Con carácter excepcional y de existir peligro cierto para la salud de las personas podrá sugerir a la autoridad competente que ordene el traslado del trabajador/a involucrado/a, a otro lugar de trabajo u horario; o en su caso del presunto agresor con garantía previa para que ejerza su derecho de defensa. Debiéndose en todos los casos aportar un plan de cobertura y sostenimiento de las funciones del área afectada, y debiéndose asimismo restituir la situación al estado anterior en cuanto se haya superado la situación de vulnerabilidad, con previo dictamen del Área de Salud Ocupacional de la Secretaría de Trabajo.

## **ARTÍCULO 12º.- Recursos.**

Las resoluciones que concedan, rechacen, interrumpen, modifiquen o dispongan el cese de algunas de las medidas preventivas urgentes, serán recurribles dentro del plazo de tres (3) días hábiles ante el Rectorado de la Universidad.

## **ARTÍCULO 13.- Informe Final.**

Habiendo detectado la Secretaría de Trabajo a través del Área de Salud Ocupacional que existe, o sea probable que exista, una situación de violencia, acoso, maltrato o discriminación, o en caso de haber recibido una denuncia al

respecto, esta dependencia deberá elaborar un dictamen en un plazo perentorio, dando cuenta en términos generales y sin mencionar a los sujetos intervinientes sobre si en el área donde se desempeñan los afectados o el denunciante existe una situación de violencia, acoso, maltrato o discriminación. Para la elaboración del informe, el Área de Salud Ocupacional podrá consultar profesionales externos a la institución, que realizarán una evaluación del/los trabajador/es o trabajadora/as involucrado/s y elaborarán informe por escrito. Asimismo, el Área de Salud Ocupacional tendrá la facultad de realizar relevamientos, observaciones y entrevistas en el lugar de trabajo, en las que se evaluarán las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales que dieron origen a la intervención.

Dicho informe perseguirá objetivar en lo posible la situación de violencia y en su caso la verosimilitud de la denuncia, siendo la conclusión (afirmativa o probable) del informe mencionado y la denuncia requisitos necesarios para la continuidad del proceso de investigación administrativa.

No obstante no poseer el informe del Área de Salud Laboral carácter vinculante respecto de las conclusiones finales que se derivaren del inicio del sumario respectivo, el informe tendrá valor técnico-profesional y deberá ser tenido en cuenta expresamente por la autoridad al tiempo de tomar medidas pertinentes.

#### **ARTÍCULO 14º.- Junta Médica.**

Habiéndose constatado mediante dictamen la existencia de una situación de violencia, y revistiendo la misma una gravedad tal que ponga en peligro inminente la integridad de/la trabajador/a, la Secretaría de Trabajo deberá convocar a una Junta Médica, constituida tanto por profesionales de la salud de la Universidad como por profesionales externos, la cual podrá recomendar acciones, que transitoriamente y hasta tanto se realicen los procedimientos de rigor, tenderán a neutralizar la eventual posibilidad de concreción o agravamiento del daño.

## **TITULO V.- GARANTÍAS**

### **ARTÍCULO 15º.- Garantías**

Ninguna persona que hubiere denunciado ser víctima de violencia, acoso o discriminación, o que hubiere comparecido como testigo de las partes involucradas en los procedimientos internos o en expedientes administrativos o judiciales, podrá sufrir por ello perjuicio laboral alguno, presumiéndose, salvo prueba en contrario, que las sanciones y/o, en general, cualquier alteración en las condiciones de empleo que resultare perjudicial para la persona afectada, obedecen a su denuncia o participación en cualquier procedimiento relacionado con la violencia en el trabajo, si dichas circunstancias tuvieron lugar dentro de los seis (6) meses subsiguientes a su denuncia o participación.

Se considerarán nulas las desvinculaciones, la sanción o la alteración de las condiciones de trabajo realizadas en transgresión a lo previsto en el párrafo anterior, dando ello derecho al trabajador para reintegrarse al puesto de trabajo en idénticas condiciones a las existentes con anterioridad a su sanción o alteración de las condiciones laborales.