

MINISTERIO DE SALUD

RESOLUCION N.º 0215

SANTA FE, “Cuna de la Constitución Nacional”, 21 FEB 2024

VISTO:

El expediente Nº 00501-0201943-1 del S.I.E., por el que se gestiona la aprobación del “Protocolo de Actuación sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo”, de aplicación en el ámbito del Ministerio de Salud de la Provincia de Santa Fe; y

CONSIDERANDO:

Que los trabajadores que se desenvuelven en el ámbito laboral de la salud -profesionales o no profesionales, administrativos, de servicios generales-, reconociendo la complejidad de las organizaciones sanitarias, están expuestos a diversos factores de riesgos, pues están en condiciones de constante e intensa exigencia; en efecto, el trabajo en los servicios relacionados a las prestaciones de la salud se diferencian de otros ámbitos laborales debido a que en estos espacios se trabaja con situaciones que involucran a personas en condición de vulnerabilidad, teniendo contacto directo con el sufrimiento, la pobreza, el dolor, la muerte, etc. a lo que se suma la preocupación por el aumento de demandas por mala praxis;

Que, en consecuencia, en muchas ocasiones la acumulación de estrés y tensión, sumados a los vaivenes organizacionales y financieros de los sistemas de salud, contribuyen a engendrar manifestaciones de violencia que se traducen en cambios motivacionales, de comportamientos, irritabilidad, inestabilidad emocional, llegando a trastornos de consideración, por lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) determina que las profesiones relacionadas a los servicios -en este caso los de salud- son las que presentan mayor riesgo de sufrir agresiones o actos de violencia debido al estrecho contacto del personal sanitario con los pacientes o usuarios;

Que, al respecto, la Subsecretaría Legal y Técnica de este Ministerio ha advertido un incremento exponencial de las denuncias por violencia laboral, pero también la inexistencia de herramientas operativas que sean eficaces para su correcto abordaje; en este punto, reconociendo pues la multicausalidad de las situaciones de violencia laboral, se vuelve menester encarar tareas destinadas a la prevención e identificación de las mismas, a la sensibilización del personal de salud y, sobre todo, a la búsqueda de alternativas de resolución que resulten adecuadas en cuanto al cuidado de la víctima, y a las funciones sancionatorias hacia el victimario y disuasivas para el universo de dependientes del Ministerio de Salud, de modo tal de impedir la naturalización y posibilitar la erradicación de comportamientos y prácticas violentas;

Que se estima necesario así promover espacios de diálogo para reflexionar sobre los problemas que se presentan, pensar soluciones a través de la escucha participativa de los equipos de trabajo, fomentar la adquisición de las habilidades para encarar las distintas situaciones de violencia laboral, etc., a fin de promover el involucramiento del personal de salud en la temática que promueva el desarrollo de sus tareas en un marco de respeto mutuo, de consideraciones hacia la dignidad y los derechos humanos de toda persona;

Que debe atenderse también a la capacitación del universo de trabajadores de la salud con el fin de lograr la desnaturalización de la violencia y acoso colectivamente, como así también a la formación de aquellas personas que se encuentran en funciones jerárquicas o de supervisión, a fin de incrementar su capacidad de liderazgo respetuoso y sus habilidades a la hora trabajar casos complejos de violencia laboral;

Que las pautas establecidas en el referido protocolo se enmarcan en la Ley Nº 12.434 de Prevención, Sanción y Control de la Violencia Laboral y su Decreto Reglamentario Nº 1040/07, reconociendo además distintas fuentes normativas de raíz constitucional e infraconstitucional, como también compromisos internacionales asumidos por nuestro país con la Organización Internacional del Trabajo (OIT);

Que, en línea con las disposiciones contenidas en el Convenio Nº 190 de OIT, el Protocolo de Actuación resultará de aplicación a situaciones de violencia y acoso que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, para todas las relaciones laborales en el ámbito del Ministerio de Salud, entidades descentralizadas y autárquicas de su jurisdicción y todas sus dependencias técnicas independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios, incluyéndose expresamente los efectores de salud incluidos en las Leyes Nros. 6.312 y 10.608;

Que el mismo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación temprana y eficaz que cumpla con los principios básicos de aquel instrumento internacional para prevenir, sancionar y erradicar conductas de violencia y acoso en el ámbito del trabajo y/o con conexión con el mismo y que tengan lugar en el ámbito de aplicación fijado, así como regular la actuación de las diferentes áreas involucradas en su atención, promoviendo y asegurando el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso;

Que la Subsecretaría Legal y Técnica dio intervención a la Dirección General de Asuntos Jurídicos de esta Jurisdicción y mantuvo diversas reuniones con la Defensoría del Pueblo de la Provincia, habiéndose otorgado además participación a la Secretaría de Derechos Humanos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y las entidades gremiales UPCN, Si.Pr.U.S, ATE y AMRA, cuyas propuestas fueron tenidas en cuenta para la elaboración del protocolo;

Que corresponde a este Ministerio decidir en las presentes actuaciones, en ejercicio de las facultades conferidas por los artículos 8º y 19º de la Ley Nº 14.224;

POR ELLO:

LA MINISTRA DE SALUD

Resuelve:

ARTICULO 1º.- Apruébase el “Protocolo de Actuación sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo”, de aplicación en el ámbito del Ministerio de Salud de la Provincia de Santa Fe, cuyo texto y anexo se agregan y forman parte de la presente resolución.-

ARTICULO 2º.- Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese.-

Dra. Silvia S. Ciancio

Ministra de Salud

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SOBRE VIOLENCIA

Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

MINISTERIO DE SALUD DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

ARTÍCULO 1º: ÁMBITO DE APLICACIÓN: Este Protocolo de Actuación, en línea con las disposiciones contenidas en el CONVENIO N° 190 de OIT, se aplica a situaciones de violencia y acoso que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, para todas las relaciones laborales en el ámbito del Ministerio de Salud, entidades descentralizadas y autárquicas de su jurisdicción y todas sus dependencias técnicas independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios, incluyéndose expresamente los efectores de salud incluidos en las leyes N° 6.312 y 10.608.

ARTÍCULO 2º: OBJETO. El presente Protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación temprana y eficaz que cumpla con los principios básicos de aquel instrumento internacional para prevenir, sancionar y erradicar conductas de violencia y acoso en el ámbito del trabajo y/o con conexión con el mismo y que tengan lugar en el ámbito de aplicación fijado, así como regular la actuación de las diferentes áreas involucradas en su atención, promoviendo y asegurando el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

ARTÍCULO 3º: SUJETOS. Este Protocolo involucra a los comportamientos, conductas, acciones y omisiones llevadas a cabo y/o, a la inversa, denunciadas como soportadas por: empleadas y empleados, personas que prestan servicios independientemente de la naturaleza del vínculo que tengan con el Ministerio de Salud, comprendiendo a las personas en formación dentro de programas provinciales, funcionarias y funcionarios de la administración provincial, con o sin estabilidad en el cargo.

ARTÍCULO 4º: CONTEXTUALIZACIÓN. Las modalidades de violencia objeto del presente Protocolo se podrán suscitar por cualquier medio comisivo, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo pudiendo ocurrir en forma personal, por medios telefónicos, virtuales y/o de cualquier otro tipo, incluyendo la omisión en el marco de las relaciones laborales existentes, ya sea contra una persona en particular o un grupo de personas en cualquiera de los espacios o lugares del área donde se presta servicios, en dependencias o anexos pertenecientes a la misma -inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo-, en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo -incluso eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo-, o en cualquier otro ámbito generado en el aprovechamiento de relaciones laborales existente entre el sujeto agresor y la persona que sufre violencia que afecten, repercutan y extiendan sus consecuencias al ámbito laboral, todo en los términos del artículo 1º del presente.

ARTÍCULO 5º: DEFINICIONES. A los efectos del presente Protocolo, se entiende por:

a.- **VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO:** al conjunto de comportamientos, conductas activas u omisivas y prácticas inaceptables, o de amenazas de los mismos, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen -o sean razonablemente susceptibles de causar- un daño físico, psicológico, social, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, pudiendo provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

b.- AGRESIÓN FÍSICA: conductas que directa o indirectamente están dirigidas a ocasionar un daño sobre la integridad física del trabajador o trabajadora.

c.- ACOSO SEXUAL: conductas o comentarios con connotación sexual, o que tengan por objeto cualquier tipo de acercamiento sexual, no consentidos por quien los recibe, que condiciona o perjudica su desempeño laboral, creando un entorno de trabajo intimidatorio y humillante.

d.- ACOSO PSICOLÓGICO O MOBBING: situación en la que una persona o grupo ejercen un maltrato verbal, alterno o continuado, sobre un trabajador o trabajadora, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral y así poder degradarlo.

e. VIOLENCIA DE GÉNERO: toda conducta, acción u omisión que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de las mujeres y disidencias sexuales.

Así como toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer y disidencias sexuales en desventaja con respecto a los varones cis heterosexuales.

f. VIOLENCIA ECONÓMICA: toda acción o práctica efectuada por un individuo que afecta e impacta negativamente en la posición salarial de otro trabajador o trabajadora no basada en parámetros objetivos.

ARTÍCULO 6º: FORMAS. Cualquiera de los supuestos de violencia o acoso pueden generarse por palabras, gestos o acciones y/u omisiones y/o cualquier otra forma que tiendan a molestar, sobresaltar o maltratar, degradar, intimidar, denigrar o provocar vergüenza a otra persona, pudiendo, de persistir y avanzar en alguna de las situaciones descriptas, agravarse hasta derivar incluso en la comisión de un delito.

ARTÍCULO 7º: PRINCIPIOS ESENCIALES. Se consideran primordiales los siguientes:

a) ASISTENCIA: A la persona denunciante se la escuchará activa y empáticamente, ofreciéndole acompañamiento psicológico por parte de profesionales que se desempeñan en efectores públicos lo cual se articulará a través de la Subsecretaría de Salud Mental, a requerimiento de la persona que haya tomado la denuncia.

b) RESPETO Y CONFIDENCIALIDAD: Desde el inicio la persona que efectúe una consulta o una denuncia será tratada con respeto, con el resguardo absoluto de su identidad y confidencialidad de los hechos, como así también esto se mantendrá con las demás personas involucradas. Asimismo será recepcionada su expresión sin menoscabo alguno de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Se resguardará la voluntad de las acciones que decida realizar con la confidencialidad que ello conlleva preservando su intimidad.

c) NO REVICTIMIZACIÓN: En todo momento se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también la exposición pública de la denuncia o datos que permitan identificarla.

d) PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE Y/O TESTIGO: Nadie que haya denunciado y/o comparecido como testigo por violencia o abuso en el trabajo o que afecten al mismo podrá sufrir perjuicio o menoscabo alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio. Se presume, salvo prueba en contrario, que cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada,

obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la denuncia o su testimonio, cuando dicha alteración ocurre dentro del año siguiente a su denuncia o participación.

e) **DIFUSIÓN Y PREVENCIÓN:** Llevar a cabo como políticas preventivas campañas de formación, sensibilización y difusión capacitando a empleados y empleadas, funcionarios y funcionarias comprendidos en el artículo 1° del presente, a fin de promover la erradicación de conductas enquistadas socialmente y perjudiciales en el ámbito laboral para la visibilización y desnaturalización de la violencia y acoso en el trabajo, con el objetivo de favorecer un proceso de conocimiento y apropiación de derechos en el ámbito laboral. La intervención es sobre el problema, la prevención está dirigida a los factores de riesgo.

f) **PROCEDIMIENTO DILIGENTE, EFICIENTE Y SIN DEMORAS:** El procedimiento a llevarse adelante ante las denuncias previstas en este Protocolo ha de desarrollarse de manera diligente, eficiente y sin demoras procurando, arribar a una decisión final en el menor tiempo posible.

g) **INVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA:** Con el fin de superar las dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan las víctimas de actos de violencia laboral y acoso, durante el proceso sumarial pertinente resultará suficiente para la parte que afirma ser víctima de un acto de violencia laboral la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, se presenten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo legítimo y alejado del conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y práctica.

h) **DERECHO DE DEFENSA Y DEBIDO PROCESO ADJETIVO:** la aplicación del presente Protocolo debe efectuarse velando en todo momento por el respeto al derecho de defensa y el debido proceso adjetivo de los presuntos infractores.

i) **RESPONSABILIDAD DE LOS/LAS FUNCIONARIOS/AS:** Los/as funcionarios/as por su condición de tal tendrán que cumplir con lo siguiente: i) deben servir como modelos defendiendo las más altas normas de conducta a fin de lograr un entorno libre de acoso laboral; ii) tienen una responsabilidad particular de servir como ejemplos positivos. En sus acciones y comunicaciones diarias deben dejar claro que no se tolerará el acoso laboral; iii) son responsables de facilitar, inspirar y ayudar en la creación de un entorno laboral armonioso y libre de intimidación, hostilidad, ofensas y cualquier forma de acoso laboral; iv) deben evitar excusar o minimizar el comportamiento inadecuado; v) deben estar disponibles para ofrecer orientación sobre la prevención y el manejo del acoso laboral; vi) deberán cerciorarse de que los incidentes de acoso laboral sean abordados adecuadamente y sin demora; vii) deben demostrar equidad e imparcialidad y evitar intimidaciones o favoritismos; viii) deben adoptar medidas congruentes con este Protocolo si llegaran a ser testigos de cualquier acto de acoso laboral; ix) deben adoptar medidas necesarias para prevenir y hacer frente a represalias.

ARTÍCULO 8º: INICIO DEL PROCEDIMIENTO. DENUNCIA. El/la trabajador/a que considere ser víctima de violencia laboral podrá optar por denunciar el hecho ante la máxima autoridad del Órgano que ejerce la conducción técnica administrativa -en adelante "LA AUTORIDAD1"- o ante la Defensoría del Pueblo, la cual la remitirá a la mayor brevedad posible a LA AUTORIDAD.

Ante la imposibilidad de LA AUTORIDAD de llevar a cabo el procedimiento establecido en el presente protocolo, la misma podrá delegar la ejecución en otro personal jerárquico, lo cual no la releva de su responsabilidad como autoridad máxima del ente.

La denuncia para hacer efectivo el presente Protocolo deberá efectuarse completando la supuesta víctima el Formulario A que se presenta en el Anexo I. Dicho formulario debe ser entregado en

sobre cerrado ante quien se efectivice la denuncia.

Recibida la denuncia por ante LA AUTORIDAD, ésta constatará de manera inmediata que la misma cuente en letra legible con todos los datos requeridos. Caso contrario, ante la constatación de errores u omisiones en la denuncia y/o en el formulario, se solicitará a la persona denunciante sanear los mismos en un plazo no superior a las 48 horas.

Si del formulario se identificara la existencia de una denuncia por violencia de género, se extraerán copias y, guardando la confidencialidad de los datos, se remitirán certificadas en sobre cerrado a la Secretaría de Derechos Humanos para la intervención de su competencia.

Constatado que el formulario se encuentra completado correctamente, a criterio de LA AUTORIDAD, se puede optar por citar a la supuesta víctima en ese mismo plazo, dentro de su horario de su jornada laboral, y en un espacio físico adecuado que contemple la privacidad. Dicha citación debe efectuarse de modo fehaciente por el área de Personal de la institución donde preste servicios, y debe hacerse con transcripción del presente artículo, y haciendo saber que la incomparecencia no irrogará perjuicio alguno a la denunciante, ni importa la paralización del procedimiento.

ARTÍCULO 9º: DESCARGO. De los hechos contenidos en la denuncia, se correrá traslado a la/s persona/s denunciada/s para que formule/n su descargo dentro de las 48 horas, ofreciendo la prueba que se crea conveniente, nombres de los testigos si los hubiera, nombres de las personas que están al tanto del hecho denunciado, y cualquier información relevante, incluyendo pruebas documentales si hubiera.

En el caso que la persona denunciada fuere LA AUTORIDAD, queda habilitada la denuncia por ante la Defensoría del Pueblo para la aplicación del procedimiento establecido en el párrafo precedente por parte de la Subsecretaría Legal y Técnica, pudiendo delegar en profesionales de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Salud dicha gestión.

ARTÍCULO 10º: INADMISIBILIDAD DE LA DENUNCIA. ARCHIVO. En caso que la denuncia fuese manifiesta y fundadamente inadmisibile -vgr., por evidente imposibilidad material de existencia del hecho o de participación de las personas denunciadas en el mismo-, o que la opinión técnica-jurídica determine que la denuncia presentada no configura una situación de violencia laboral, previa opinión de conformidad de la Subsecretaría Legal y Técnica, dentro de los 15 días hábiles contados desde su presentación en forma, se dispondrá su rechazo in limine su archivo sin más trámite y sin recurso alguno, debiendo notificarse la persona denunciante.

ARTÍCULO 11º: MEDIDAS PREVENTIVAS. LA AUTORIDAD del establecimiento en el que se produzcan los hechos de violencia, deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psicofísica de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado Provincial. Si por la gravedad del hecho denunciado, fuera imposible la continuidad de contacto entre la persona denunciada y la supuesta víctima, serán de aplicación las medidas preventivas que dispone la Ley Nº 8525, debiendo evitarse que las mismas recaigan o afecten a la supuesta víctima. Ante un peligro grave e inminente para la vida, la salud o la seguridad de la supuesta víctima consecuencia de actos de violencia o acoso podrá ésta requerir el alejamiento de la situación de trabajo, medida que será evaluada por LA AUTORIDAD y su adopción estará sujeta a su razonable discrecionalidad.

ARTÍCULO 12º: ADMISIÓN DE LA DENUNCIA. PROCEDIMIENTO. MEDIDAS ALTERNATIVAS. Admitida la denuncia, en el plazo máximo de 15 días hábiles de su presentación en forma, de no corresponder su rechazo in limine en los términos del art. 10º, se resolverá si se impulsa el procedimiento disciplinario correspondiente en base a la inobservancia de los deberes previstos en el artículo 13 de la Ley Nº 8525, considerando que incurrir en conductas configurativas de violencia

laboral, en las condiciones descritas en este protocolo, constituirá infracción a los deberes propios del cargo. Se podrán también proponer medidas alternativas al sumario, tales como participación en cursos de sensibilización, instancias de mediación cuando resulte viable, etc., que deberán contar con la conformidad previa de la Subsecretaría Legal y Técnica.

ARTÍCULO 13º: APLICACIÓN PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO LEY N° 8525. SANCIONES. Resuelto el inicio del procedimiento disciplinario, se procederá conforme el Capítulo VI de la Ley N° 8525, debiendo aplicarse las sanciones que prevé dicho régimen, conforme la gravedad que en cada caso corresponda. Deberán considerarse como graves las faltas que tengan origen en conductas de violencia y acoso en el ámbito del trabajo y/o con conexión con el mismo.

Asimismo, en caso de instruirse sumario administrativo y, luego de su desarrollo, aplicarse una sanción disciplinaria al agente involucrado, deberá consignarse en el acto administrativo que haya sido en base a la aplicación del presente protocolo.

ARTÍCULO 14º: MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTO. Salvo para supuestos con base en violencia de género, a criterio de LA AUTORIDAD, puede resultar viable, siempre con la conformidad de la persona denunciada y la persona denunciante, generar una instancia alternativa al procedimiento sumarial, a los fines de solucionar el conflicto para que la persona denunciante que esté experimentando uno o más incidentes de acoso laboral se comunique con la persona que lo está ofendiendo de manera abierta, honesta y no amenazante. Se espera que a través de la facilitación del diálogo, prácticas restaurativas u otras similares, las partes comprendan los puntos de vista del otro y que cese el comportamiento problemático. En el supuesto de que se llegue a un acuerdo entre partes como solución alternativa al conflicto, deberán ambas partes firmar un acta de conformidad que ponga fin al procedimiento.

ARTÍCULO 15º: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS AGENTES. A fin de garantizar la adecuada interpretación y aplicación de este Protocolo, con perspectiva en situaciones de violencia laboral, se propenderá a una continua capacitación y formación específica en dicha materia hacia las personas indicadas en el art. 1º y, en particular, a las áreas de personal e instructores sumariales del nivel central, distintos efectores y otros organismos dependientes de esta cartera.

ARTÍCULO 16º: REGISTRO. De cada una de las denuncias presentadas, y luego de culminado el procedimiento o solucionado el conflicto de manera alternativa, LA AUTORIDAD remitirá a la Subsecretaría Legal y Técnica del Ministerio de Salud, los ejemplares de Formularios A y B que obran en el Anexo I, debidamente completados. La citada Subsecretaría llevará un registro de casos y sus resoluciones. El registro a confeccionarse constará de los siguientes elementos: i) datos relevantes de la persona denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización; ii) datos personales del agente denunciado con sus iniciales para garantizar el debido proceso; iii) descripción del caso objeto de denuncia; iv) fecha denuncia presentada; v) acto administrativo dictado con la sanción impuesta o la absolución dictada y sus correspondientes fundamentos de hecho y de derecho. vi) si la solución se da de manera alternativa, se acompañará el acta de acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 17º: CARÁCTER RESERVADO. Todas las dependencias, agentes y funcionarios que participen del procedimiento del presente Protocolo, deberán asignarle el carácter de reservado a fin de evitar su divulgación, guardando estricto secreto de toda documentación e información contenidas en el mismo, como así también se garantizará la protección de datos personales a los cuales se acceden en estos casos. La excepción a este carácter reservado, tendrá lugar cuando medie orden o requerimiento motivado del Poder Judicial. La violación a este deber será considerada falta grave de acuerdo al régimen de procedimiento disciplinario previsto por el Capítulo VI Ley N° 8525.

ARTÍCULO 18º: RESTRICCIÓN A PARTICIPAR EN CONCURSOS DE ASCENSOS. La sanción disciplinaria firme que se hubiere aplicado al o la agente, en base a la aplicación de este protocolo, luego de la instrucción del procedimiento sumarial que se prevé en los artículos 50 y sgtes. de la Ley N° 8525, será tenida en consideración en concursos de ascensos y/o de ocupar transitoriamente cargos superiores mediante subrogancias, debiéndose a tales efectos dar intervención y conocimiento a la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos para que por medio de las áreas de su dependencia procedan a su registro.

ANEXO I

Formularios

VER EN BOLETIN

S/C 42130 Mar. 07 Mar. 11

**DIRECCIÓN PROVINCIAL DE PROMOCIÓN DE
LOS DERECHOS DE LA NIÑEZ,
ADOLESCENCIA Y FAMILIA - ROSARIO**

EDICTO NOTIFICATORIO DE MEDIDA DE PROTECCIÓN EXCEPCIONAL

Sr. Emiliano Andrés Silva, DNI 33.011.25

Por Disposición Administrativa 214/23 de fecha 29/08/2023 la Directora Provincial de Promoción de los Derechos de la Niñez, Adolescencia y Familia - Rosario - Ministerio de Desarrollo Social - Provincia de Santa Fe, referenciado administrativamente como DIEGO BENJAMÍN SILVA Y OTROS S/MEDIDA DE PROTECCIÓN EXCEPCIONAL” que tramitan por ante el equipo interdisciplinario perteneciente a la Dirección Provincial de Promoción de los Derechos de la Niñez, Adolescencia y Familia de Rosario, Ministerio de Desarrollo Social, sírvase notificar al .Sr. Emiliano Andrés Silva, DNI 33.011.257, actualmente con domicilio desconocido se ha dictado el acto administrativo cuya parte resolutive se transcribe seguidamente: “Rosario, 29 de agosto de 2023, Disposición N.º 214/23y.....Vistos.....y Considerandos...DISPONE: A.- DICTAR la DISPOSICIÓN ADMINISTRATIVA correspondiente a la ADOPCIÓN DE LA MEDIDA DE PROTECCIÓN EXCEPCIONAL en relación a los niños DIEGO BENJAMÍN SILVA DNI 58.689.187, fecha de nacimiento 01/02/2021, RUTH ABIGAIL SILVA DNI 56.849.165 fecha de nacimiento 14/02/12018 LAUTARO DANIEL SILVA - DNI 52.368.025 fecha de nacimiento 01/03/2012 Y RAMIRO JOEL SILVA, DNI 54.443.560 fecha de nacimiento 28/12/2014 todos hijos de la Sra. María Nazarena Silva, DNI 36.816.144 con domicilio en calle Cisneros al 6000 de la ciudad de Rosario y del Sr. Emiliano Andrés Silva, DNI 33.011.257, actualmente con domicilio desconocido. en virtud de la situación de vulneración de derechos

dentro de la cual los niños se encontraban viviendo, principalmente en atención al resguardo a la integridad de sus derechos. B.- DISPONER notificar dicha medida a los representantes legales de los niños. C.- DISPONER notificar la adopción de la presente medida y solicitar el control de legalidad, al Tribunal Colegiado de Familia interviniente una vez agotado el procedimiento recursivo previsto en el artículo 62 de la Ley 12.967.D.- TÉNGASE PRESENTE el plan de acción concreto previsto en el punto II el presente a los fines pertinentes. Fdo. Florencia Ghiselli - Directora Provincial de Promoción y Protección de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes.- Rosario- Ministerio de Desarrollo Social.- Se le hace saber que tiene derecho a ser asistido por abogado/a de la lista de defensores oficiales del poder judicial de la provincia de Santa Fe sito en calle Balcarce N° 1651 de la Ciudad de Rosario, y/o profesional de su confianza. Asimismo se le hace saber que podrá concurrir con los profesionales mencionados a las entrevistas a este Organismo Administrativo. Se transcriben a continuación los arts. pertinentes de la ley N° 12.967: Ley N 12.967. ART 60: RESOLUCIÓN. La autoridad administrativa del ámbito regional y la autoridad de aplicación provincial son los únicos funcionarios con competencia para dirigir el procedimiento y para declarar y disponer por resolución administrativa debidamente fundada, alguna Medida de Protección Excepcional.-ART 61: NOTIFICACIÓN. La resolución administrativa por la que se adopta una Medida de Protección Excepcional debe notificarse debidamente a los representantes legales, familiares o responsables de la niña, niño o adolescente.- ART 62: RECURSOS. Contra la resolución de la autoridad administrativa del ámbito regional o la autoridad de aplicación provincial que decide la aplicación de una Medida de Protección Excepcional, puede deducirse recurso de revocatoria en audiencia oral y actuada producida dentro del plazo de 12 horas de interpuesto el recurso.- Este no tiene efecto suspensivo de la medida recurrida.- Finalizada la sustanciación del recurso, éste debe ser resuelto en un plazo de (3) tres horas, sin apelación administrativa y con notificación a las partes.- Las Medidas de Protección Excepcional son de aplicación restrictiva.- Dto: Reglamentario 619/10: ART 60: RESOLUCIÓN. Por resolución administrativa debe entenderse el acto administrativo emanado de la autoridad que el artículo que se reglamenta declara competente, el cual debe cumplir los requisitos formales de un acto administrativo. Las prórrogas de las medidas excepcionales deberán dictarse con idéntico procedimiento y formalidades que la adopción de las medidas. ART 61: NOTIFICACIÓN. La notificación de la resolución por la que se adopta una medida de protección excepcional y sus prórrogas serán practicadas conforme a lo preceptuado en el Decreto N°10204 de la Provincia de Santa Fe y/o la norma que la reemplazara y lo preceptuado por la Ley 12.071. En todos los casos deberá hacerse entrega o acompañarse copia certificada de la resolución administrativa que se notifica y deberán transcribirse los artículos 60,61 y 62 de la Ley y de este decreto reglamentario. La cédula podrá ser diligenciada por cualquier agente público previamente autorizado para ello. La Autoridad Administrativa podrá requerir a la autoridad policial más cercana al domicilio del notificado el diligenciamiento de la cédula cuando lo considere necesario. Las actuaciones administrativas se pondrán a disposición de los notificados y sus abogados en la sede de la autoridad administrativa sin que puedan ser retiradas. ART 62: RECURSOS. El plazo de interposición del recurso de revocatoria será de (10) diez días hábiles contados a partir de la notificación de la adopción de la medida de protección excepcional y sus prórrogas, conforme a lo preceptuado en el Decreto N°10204 de la Provincia de Santa Fe. En el acto de recepción del recurso se fijará la audiencia, la que no podrá exceder el plazo de 12 horas hábiles administrativas y quedará notificada en el mismo acto. Dicho plazo podrá duplicarse cuando el domicilio de los recurrentes no se encuentre en el lugar de la sede de la autoridad administrativa que dictó la resolución y podrá prorrogarse conforme a lo dispuesto en el Decreto N°10204 de la Provincia de Santa Fe. La notificación de la resolución del recurso de revocatoria deberá practicarse conforme a lo preceptuado en el artículo anterior.

S/C 42137 Mar. 07 Mar. 11

EMPRESA PROVINCIAL DE LA ENERGIA

RESOLUCIÓN N°126

SANTA FE, 04-03-2024

VISTO: El Expte. N° 1-2023-1.123.151-EPE., cuyas actuaciones refieren a la situación laboral de la agente Marianela BEDINI; y

CONSIDERANDO:

Que la Jefatura de la Oficina Personal Rafaela a fs. 13 adjunta los reportes de asistencia correspondientes a los años 2023/2024 obrantes a fs. 10 y 11 de la agente en cuestión, de donde se desprende que la misma habría incurrido en ausencias sin justificar desde el 11 al 31 de diciembre 2023 y del 1 al 4 de enero del corriente año;

Que asimismo informa que a través de los Exptes. N° 1-2023-1.119.615-EPE y 1-2023-1.123.447-EPE se tramitaron las ausencias con aviso de la misma agente sin cumplimentar el procedimiento administrativo;

Que ello se encuentra debidamente notificado según constancias agregadas de fs. 06 a 09 respectivamente;

Que el Área Relaciones Laborales a fs. 14 ordenó el corte de pago de haberes en virtud de haberse constituido la figura de "abandono de trabajo";

Que en igual sentido se expresa la Unidad de Trabajo Sumarios y Causas Especiales en Informe N° 12/2024, de fs. 15 a 17, indicando que resultaba de aplicación el procedimiento previsto en los Artículos 10° y 12° del Reglamento Disciplinario, por haber transgredido la agente BEDINI lo dispuesto en el Artículos 2°, Incs. a) y II); 6°, Inc. j); y 7°, Inc. a);

Que se le efectuó la correspondiente notificación a la agente de esta situación conforme cédula adjunta a fs. 19, y constancias de envío a fs. 20 y 21;

Que toma intervención nuevamente la Unidad de Trabajo Sumarios y Causas Especiales en Informe N° 27/2024, de fs. 23 a 26, señalando que no resulta necesario una instrucción sumarial administrativa en virtud de lo previsto en el mencionado Artículo 12° del Reglamento Disciplinario, siendo viable correr vista del expediente por dos días hábiles para que efectúe su descargo o defensa y ofrezca prueba en un todo de acuerdo con lo establecido en el Artículo 10° del Reglamento Disciplinario;

Que dicho procedimiento encuentra sustento en la jurisprudencia: "Di Meola Francisco José c/Provincia de Santa Fe s/Recurso Contencioso Administrativo", como así también se ha expedido la Cámara en lo Contencioso Administrativo N° 1 de la Ciudad de Santa Fe en autos: "Gómez Fabián Alcides c/Provincia de Santa Fe s/Recurso Contencioso Administrativo" (AyS, Tomo 87, Pág. 98, 21-17475987-9); y en el mismo sentido se ha expresado la Fiscalía Provincial en su Dictamen N° 162/2021, respecto a la incesariedad de tramitar un sumario administrativo en caso de inasistencias injustificadas;

Que habiéndose diligenciado las respectivas notificaciones y corriéndose vista de las actuaciones en dos oportunidades a fines de que efectúe algún descargo o defensa, sin obtener presentación defensiva alguna, sugiere la aplicación de la sanción de cesantía a la agente Marianela BEDINI, en virtud de encuadrar su conducta en lo dispuesto en el Artículo 7º, Inc. a), del Reglamento Disciplinario aprobado por la Resolución EPESF N° 174/88; resultando el Directorio el órgano competente para su aplicación;

Que la Gerencia de Asuntos Jurídicos y General brindan conformidad a lo actuado a fs. 27 y 29 respectivamente;

Por ello, en ejercicio de las atribuciones establecidas en los Artículos 6º y 17º de la Ley Orgánica N° 10.014;

EL DIRECTORIO DE LA
EMPRESA PROVINCIAL DE LA ENERGIA

Resuelve:

ARTICULO 1º.- Disponer la sanción de cesantía a la agente Marianela BEDINI, DNI N° 35.953.463, Legajo Personal N° 83194, en virtud de encuadrar su conducta en lo dispuesto en el Artículo 7º, Inc. a), del Reglamento Disciplinario aprobado por la Resolución EPESF N° 174/88.

ARTICULO 2º.- Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese.-

S/C 42120 Mar. 07

**SUBSECRETARIA DE CONTRATACIONES
Y GESTIÓN DE BIENES**

RESOLUCIÓN N° 0072

Santa Fe, "Cuna de la Constitución Nacional", 04/03/2024

VISTO:

La presentación de documentación efectuada por DIEZ MOTOIMPLEMENTOS S.R.L. CUIT N.º 30-71746566-7, ante el Registro de Beneficiarios de Pagos para Compras Menores o Excepciones, a los fines de solicitar la inscripción de sus antecedentes; y

CONSIDERANDO:

Que dicho Registro informa que del proceso de análisis de la documental aportada por la misma,

se observa que el Sr. DIEZ DANIEL ROGELIO DNI 17.068.536, socio gerente integrante con el 50% de participación societaria, es dependiente de la Administración Pública Provincial;

Que en virtud de ello, remitió nota a la Dirección General de Recursos Humanos dependiente del Ministerio de Economía, con el propósito de obtener datos fehacientes y a los fines de que se sirva indicar si la persona en cuestión se desenvuelve como agente dentro del ámbito provincial;

Que la Subdirección Gral. de Recursos Humanos informó mediante Nota N° 101/2024 que consultados los archivos de liquidación de haberes del mes de Enero/2024 de los Agentes de la Administración Pública Provincial y organismos descentralizados, excepto EPE, ENRESS y Servicio Provincial de Enseñanza Privada; y, el Registro de Contratos y Pasantías- art. 158 inc. m) de la Ley N° 12.510 y Dcto. Reglamentario N° 2038/2013-, obrantes en ésta, el agente DIEZ DANIEL ROGELIO DNI 17.068.536 -revista como titular de 2hs cátedras e interino de 2 hs cátedras en la Esc. N.º 1957 - Dpto. San Jerónimo - dependiente del Ministerio de Educación.-

Que asimismo de la consulta efectuada en línea sobre el historial laboral, se corrobora lo indicado ut-supra;

Que en virtud de ello, debe tenerse presente lo establecido por el artículo 141° inc. b) de la Ley N° 12510: "Pueden contratar con el Sector Público Provincial No Financiero todas las personas físicas o jurídicas con capacidad para obligarse y que no se encuentren alcanzadas por las causales previstas a continuación: ... inc. b) los agentes y funcionarios del sector público provincial y las empresas en las cuales aquellos tuvieron una participación suficiente para formar la voluntad social";

Que por consiguiente el Registro aconseja rechazar el pedido de inscripción de la firma; sin perjuicio de autorizar los pagos por "facturación al cobro" que tuviere anteriores al dictado del presente acto, dado que no podría desconocerse el real cumplimiento de la prestación u ejecución de obra por parte de la firma unipersonal y su aceptación de conformidad por el organismo correspondiente;

Que la autorización indicada en el párrafo precedente, se extiende a los contratos suscriptos con la firma DIEZ MOTOIMPLEMENTOS S.R.L. CUIT N.º 30-71746566-7 (en el marco de la Ley 12510 y su Decreto Reglamentario), los cuales deberán ser ejecutados conforme las cláusulas de los mismos y hasta el vencimiento estipulado en su caso;

Que de no reconocerse implicaría un enriquecimiento sin causa del Estado;

Que por los motivos expuestos corresponde dictar la norma administrativa que rechace el pedido de inscripción como proveedor a DIEZ MOTOIMPLEMENTOS S.R.L. CUIT N.º 30-71746566-7;

Que tomó intervención el Área Legal de esta Subsecretaría y aconsejó el dictado de la presente Resolución;

Que la presente se dicta en uso de las facultades emergentes de la Ley 12.510/05 y su Decreto Reglamentario N° 1104/16 en concordancia con la Resoluciones SCyGB N° 686/22 y 47/24, y Decretos N° 2479/09 y 0065/23;

POR ELLO:

LA SUBSECRETARIA DE CONTRATACIONES

Y GESTIÓN DE BIENES

RESUELVE:

ARTÍCULO 1: Rechácese el pedido de inscripción como proveedor en el Registro de Beneficiarios Para Compras Menores y Excepciones a la firma DIEZ MOTOIMPLEMENTOS S.R.L. CUIT N.º 30-71746566-7 por aplicación de las normas citadas en los considerandos precedentemente, sin perjuicio de abonarse las facturas que se hallaren pendientes de pago en el Estado Provincial provenientes de contrataciones llevadas adelante en el marco de la Ley 12.510 y su Decreto Reglamentario N.º 1104/16; haciéndose extensiva la autorización para los contratos suscriptos a la fecha, los que deberán ser ejecutados conforme las cláusulas de los mismos y hasta el vencimiento estipulado en su caso.

ARTÍCULO 2: Regístrese, comuníquese y archívese.

S/C 42134 Mar. 07 Mar. 08