Convenio MTSS - AFMIT (octubre 2021)

Protocolo de implementación y gestión de licencias por violencia de género.

La Ley 19.580, *Ley Integral de Violencia hacia las mujeres basada en género (2017)* establece un nuevo marco normativo en relación a los ámbitos de trabajo ante situaciones de violencia basada en género.

Con el fin de implementar lo establecido en el Art. 40¹ de dicha ley, se firma un convenio entre las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Sindicato AFMIT (28/10/21).

Se ha conformado una Comisión Bipartita Contra la Violencia de Género, que se encargará de establecer el procedimiento de trabajo para los casos que se presenten dentro de esta cartera elaborando el siguiente procedimiento.

Objetivo: Generar los espacios institucionales y los procedimientos para establecer el cumplimiento del acuerdo firmado entre MTSS y AFMIT sobre licencias especiales por situaciones de violencia basada de género.

La Comisión será coordinada por Unidad Especializada en Género (UEG) e integrada por Gestión Humana (*Departamento de Seguridad y Salud en el*

1 Artículo 40.- (**Medidas para asegurar la permanencia de las mujeres en el trabajo**). Las mujeres víctimas de violencia basada en género tienen los siguientes derechos:

- A) A recibir el pago íntegro de su salario o jornal el tiempo que conlleve la asistencia a audiencias, pericias u otras diligencias o instancias administrativas o judiciales que se dispusieran en el marco de los procesos previstos en el Capítulo IV de esta ley.
- B) A licencia extraordinaria con goce de sueldo por el lapso de veinticuatro horas a partir de la presentación de la denuncia en sede policial o judicial, prorrogables por igual período para el caso en que se dispusieran medidas cautelares en sede judicial.
- C) A la flexibilización y cambio de su horario o lugar de trabajo, siempre que existiera la posibilidad y así lo solicitara.
- D) A que las medidas de protección que se adopten ante la situación de violencia basada en género no afecten su derecho al trabajo y carrera funcional o laboral.
- E) A que se dispongan medidas para que la violencia basada en género en el ámbito laboral no redunde negativamente en la carrera funcional y en el ejercicio del derecho al trabajo.
- F) A la estabilidad en su puesto de trabajo. Por un plazo de seis meses a partir de la imposición de medidas cautelares por hechos de violencia basada en género, las mujeres en favor de quienes se hubieran dispuesto no podrán ser despedidas. Si lo fueren, el empleador deberá abonarles un importe equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda.

autorizados los 10 días hábiles establecidos en el convenio 28/10/2021, para que se ingresen al SGH las incidencias referidas en base a documentación presentada por la funcionaria.

- En caso de que haya que suplir la coordinación por parte de la UEG, la misma estará a cargo de Seguridad y Salud.

Cometidos que se deben realizar por parte de 2 integrantes o más de la CCVG

- Recibir a la funcionaria en situación de Violencia de Género (VG).
- Asesorar sobre los servicios de atención a mujeres en situación de VG.
- Informar sobre las licencias del convenio y de su forma de acceso a las mismas.
- Evaluar las condiciones para acceder a la reducción de horario.
- Generar un informe que será incluido en el expediente creado para dichas situaciones.
- Evaluar en caso que GH lo requiera, si la documentación que acredita la funcionaria es admitida como parte del proceso de VG, en las instancias que deba ausentarse en su horario laboral. Una vez validada se procede a ingresar la incidencia en el SGH.
- Informar sobre la posibilidad de recusar a alguno de los miembros de la Comisión por parte de la funcionaria por motivos personales mediante nota.

Recorrido de los expedientes:

- Por licencia: UEG----- GH (comunica) -----DGS-----
UEG (archiva).
- Por horario reducido: UEG----DGS (aprueba o no) ----- UEG ----GH y UEG
(archiva).

- Generar un archivo de lo recibido y actuado, con el objeto de recabar información pertinente, para de esta manera establecer procedimientos más eficaces y efectivos.
- Elaborar informe sobre si corresponde o no uso de horario reducido de acuerdo a lo establecido en el convenio.
- Diseñar un Registro de datos, desagregando consultas realizadas, incidentes, derivaciones, seguimientos, para facilitar luego la realización de análisis de datos

autorizados los 10 días hábiles establecidos en el convenio 28/10/2021, para que se ingresen al SGH las incidencias referidas en base a documentación presentada por la funcionaria.

- En caso de que haya que suplir la coordinación por parte de la UEG, la misma estará a cargo de Seguridad y Salud.

Cometidos que se deben realizar por parte de 2 integrantes o más de la CCVG

- Recibir a la funcionaria en situación de Violencia de Género (VG).
- Asesorar sobre los servicios de atención a mujeres en situación de VG.
- Informar sobre las licencias del convenio y de su forma de acceso a las mismas.
- Evaluar las condiciones para acceder a la reducción de horario.
- Generar un informe que será incluido en el expediente creado para dichas situaciones.
- Evaluar en caso que GH lo requiera, si la documentación que acredita la funcionaria es admitida como parte del proceso de VG, en las instancias que deba ausentarse en su horario laboral. Una vez validada se procede a ingresar la incidencia en el SGH.
- Informar sobre la posibilidad de recusar a alguno de los miembros de la Comisión por parte de la funcionaria por motivos personales mediante nota.

Recorrido de los expedientes:

- Por licencia: UEG----- GH (comunica) -----DGS-----
UEG (archiva).
- Por horario reducido: UEG----DGS (aprueba o no) ----- UEG ----GH y UEG
(archiva).

- Generar un archivo de lo recibido y actuado, con el objeto de recabar información pertinente, para de esta manera establecer procedimientos más eficaces y efectivos.
- Elaborar informe sobre si corresponde o no uso de horario reducido de acuerdo a lo establecido en el convenio.
- Diseñar un Registro de datos, desagregando consultas realizadas, incidentes, derivaciones, seguimientos, para facilitar luego la realización de análisis de datos

y posterior informe.

- Realizar un informe semestral (anual) de lo actuado por dicha comisión, que se elevara a la Dirección General de Secretaría manteniendo en reserva el nombre de las personas que hicieron uso de la licencia y/o horario especial.

Cometidos de persona designada de Gestión Humana:

- Derivar a la funcionaria en situación de violencia de género a la UEG.
- Gestionar con la celeridad posible las licencias especiales.
- La licencia referida al Convenio 28/10/2021 será ingresada al SGH una vez recibida la comunicación de la UEG, que indicará la duración de la misma en días hábiles.
- El horario reducido será ingresado al SGH una vez recibida la comunicación de la UEG, que incluirá la validación de DGS.
- Ingresar la incidencia en el SGH cuando la funcionaria presente constancia de haber asistido a diversas instituciones y/o profesionales de la salud que se relacionen directamente con la situación de VG durante su horario laboral. (Ejemplo: In-Mujeres; Instancias judiciales; Policía comunitaria; Juzgados; Pericias, Asesoramiento psicológico, Médicos, DAS u otros que resulten de la denuncia). En caso de que, tenga dudas sobre determinada constancia y/o institución, puede consultar a la Comisión, quien brindará el apoyo correspondiente, definiendo la situación.

Derechos y Obligaciones para hacer uso del Convenio 28/10/2021

- Toda funcionaria (que desempeña funciones en dependencias del MTSS) puede hacer uso del Convenio, donde se establece el derecho al uso de una licencia especial de 10 días hábiles, que puede utilizar durante el plazo de tres meses, que rigen una vez presentada y validada la denuncia.
- Tiene la obligación de presentar la denuncia policial.
- Debe dar aviso al supervisor/a directo del uso de la licencia especial. En el caso de no prever con anterioridad el día de uso de dicha licencia debe dar aviso el día inmediato siguiente.
- En el caso que asista a instituciones y/o profesionales de la salud, que se relacionen con la situación de violencia durante su horario laboral, la funcionaria

debe presentar la constancia, certificados u otras formas de acreditación en GH quien se encargara de dar ingreso al SGH de estas situaciones especiales. Se le indicara previamente, quien es la persona especializada en esta oficina y como proceder a la entrega de la acreditación a los efectos de guardar absoluta reserva sobre la situación y la involucrada.

- La funcionaria tiene la posibilidad de recusar a alguno de los miembros de la Comisión por motivos personales, presentando una nota.

Compromiso de los involucrados y principios rectores para atención y coordinación en Violencia de Género

Las personas involucradas se comprometen a guardar absoluta reserva sobre las personas implicadas, información personal y detalles del proceso judicial, sanitario, etc., reserva que se mantendrá aún luego de desvincularse del equipo de trabajo.

Así mismo, se deberá proceder con la mayor celeridad posible por parte de todos los que intervienen en dicho proceso.

Principios:

Celeridad Respeto Confidencialidad No discriminación

Alfonso
9/11/17

[Signature]
9/11/17

[Signature]