



Honorable Concejo Deliberante de Maipú  
Municipalidad de Maipú  
Provincia de Mendoza

**ANEXO A**  
**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA INSTITUCIONAL DENTRO DEL**  
**AMBITO MUNICIPAL.**

**INDICE:**

- 1- Introducción**
- 2- Objetivos de la implementación del protocolo**
- 3- Marco normativo**
- 4- Conceptos a tener en cuenta**
- 5- Reglamentación del protocolo para prevenir, erradicar y sancionar casos de violencia denunciados.**

**1- Introducción**

Se puede afirmar que la violencia es la expresión de un estilo de relación entre los seres humanos y una forma propia y altamente destructiva de resolver conflictos y de comunicarnos con otro ser humano, "no se puede desconocer que esta violencia se presenta como la negación o limitación forzosa de alguno o algunos de los derechos individuales o colectivos, y por tanto como una amenaza, un riesgo o una destrucción de las condiciones esenciales de la vida misma" (FUANP y UNICEF 1995, citados por Ruíz de Vargas y otros 2003).

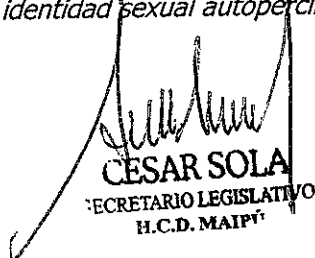
De acuerdo con Artiles (1998) la violencia puede ser definida así: es una conducta donde existe una condición de desequilibrio de poder en las relaciones interpersonales que se caracteriza por el forzamiento, el cual puede ser permanente o momentáneo. Para Corsi (1999), la violencia es entendida como el empleo de la fuerza física, psicológica, económica, política o de otra índole donde se busca eliminar los obstáculos que se oponen al propio ejercicio de poder mediante el control y sometimiento a la voluntad del otro, por lo que implica la existencia de una jerarquía real o simbólica de una persona por arriba de otra y, por consiguiente, también la existencia de un desequilibrio y abuso de poder donde se produce un daño a otra persona (citados por Meza, 2006).

Evidentemente las definiciones identificadas en la literatura respecto a la idea de la violencia, nos remiten a: 1) Es un acto de fuerza, en donde quien lo ejerce es quien detenta el poder sobre quién es considerado como débil, y 2) en una relación a todas luces asimétrica.

La violencia contra la mujer y personas del colectivo LGTBIQ+ es uno de los mayores problemas que aqueja nuestra sociedad de manera histórica. En la actualidad, el movimiento de mujeres ha logrado visibilizar este conflicto que nos aqueja y oprime dando por resultado el empoderamiento de la mujer en todos los ámbitos donde se desarrolla.

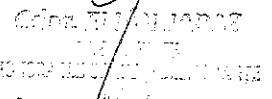
Este empoderamiento viene de la mano de un marco jurídico- legal y una serie de políticas de Estado registradas en nuestro país para el abordaje de esta problemática.

- En Argentina en el año 2009 se sancionó la Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- El 21 de febrero de 2011 fue creada la Comisión Nacional Coordinadora de Acciones para la Elaboración de Sanciones de Violencia de Género (CONSAVIG) por Resolución n° 120 del Ministerio de Justicia con el objetivo de implementar en conjunto con organismos nacionales, provinciales y municipales y organizaciones sociales, las tareas vinculadas con la elaboración de sanciones a la violencia de género establecidas por la ley de 2009.
- En el año 2012 se promulgó la ley de identidad de género donde se reconoce el derecho a tener la identidad sexual autopercibida en el documento nacional y el libre desarrollo de su identidad.

  
**CESAR SOLA**  
SECRETARIO LEGISLATIVO  
H.C.D. MAIPÚ

ES COPIA FIEL  
EL ORIGINAL

  
**CESAR SOLA**  
SECRETARIO LEGISLATIVO  
H.C.D. MAIPÚ

  
CÓDIGO DE BARRAS  
SECRETARÍA DE LEGISLACIÓN  
H.C.D. MAIPÚ



Honorable Concejo Deliberante de Maipú  
Municipalidad de Maipú  
Provincia de Mendoza

- En el año 2010, se aprobó la ley de Matrimonio Igualitario (26.618) donde permite el derecho al matrimonio a personas del mismo sexo. De este modo, queda plasmado el avance y las conquistas en materia de diversidad e inclusión de expresiones de la sociedad antes relegadas.
- En el año 2018 se aprobó la Ley Micaela que establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación en la República Argentina.

En cuanto a los organismos del Estado, en materia de violencia de género e inclusión se cuenta con herramientas tales como el Consejo Nacional de la Mujer (1991), ahora llamado Instituto Nacional de la Mujer (2017) que tiene como objetivo la defensa y la promoción de los derechos de las mujeres.

Otro organismo que cuenta como herramienta para la erradicación de la discriminación en todos los ámbitos de nuestra sociedad es el Instituto Nacional Contra La Discriminación, Xenofobia y Racismo, creado en 1995 a partir de la Ley 24.515. En la actualidad pertenece a la órbita del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

En el 2019 tras la asunción de Alberto Fernández como presidente se creó el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad transfiriéndose las competencias del Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), ente descentralizado creado a su vez en 2017, bajo la jurisdicción del Ministerio de Desarrollo.

Así, en nuestra provincia en el año 2012 el Poder Judicial creó la oficina de Asistencia jurídica de Violencia contra la mujer para brindar asistencia jurídica a las víctimas de violencia de todo tipo en el ámbito público y privado. También se cuenta con la Dirección de Género y diversidad, la Casa de la Salud de la Mujer y en el Municipio de Maipú el Departamento de Familia y Género.

A los organismos estatales mencionados y la legislación correspondiente hay que agregar la línea 144 (2013) para que las víctimas puedan acceder y realizar las denuncias necesarias y la línea 145 (2012) para la asistencia y denuncia por trata de personas.

Así, se puede observar que el trabajo en red de los diferentes poderes del Estado articula para abordar y solucionar los conflictos que tienen que ver con los diferentes tipos de violencia que se ejerce sobre la mujer y colectivo LGTBIQ+. Pero la realidad nos interpela y nos muestra que estas políticas no alcanzan y que aún existiendo dichos organismos la violencia sigue atravesando los distintos ámbitos donde nos desarrollamos y donde las principales víctimas somos las mujeres.

Pero, a pesar de lo antes expuesto, se deben tomar medidas en todos los ámbitos donde pueden desarrollarse situaciones de violencia y el objetivo es abarcar la mayor cantidad de casos, es decir, abarcar también aquellas situaciones que no encuadren dentro del concepto de violencia de género o contra el colectivo LGTBIQ+. Se pretende detectar casos de mobbing laboral y violencia institucional de todo tipo dentro de todas las dependencias de la Municipalidad de Maipú tanto internamente como externamente. Entiéndase internamente como aquella ejercida por compañeros de trabajo, sin distinción de sexo y aquella que se da entre jefes y subordinados. Violencia externa es aquella que ejerce algún funcionario o empleado municipal en contra de los administrados. Todas ellas podrán ser denunciadas y se procederá a su inmediata investigación.

La intención del enfoque integrado con violencia de género no es sustituir a las políticas específicas de igualdad que se han aplicado hasta la fecha, sino complementar su acción para avanzar a un mayor alcance social. Es importante puntualizar que no deben desaparecer las políticas de igualdad ni las acciones positivas, sino convertirse en agentes activos y promotores del

CESAR SOLA  
SECRETARIO LEGISLATIVO  
H.C.D. MAIPÚ

ES COPIA FIEL  
DEL ORIGINAL

CESAR SOLA  
SECRETARIO LEGISLATIVO  
H.C.D. MAIPÚ

SECRETARÍA DE LEGISLACIÓN  
SECRETARÍA DE LEGISLACIÓN  
SECRETARÍA DE LEGISLACIÓN



Honorable Concejo Deliberante de Maipú  
Municipalidad de Maipú  
Provincia de Mendoza

proceso de cambio, lo que nos sitúa en la línea del enfoque dual de transversalidad/acción positiva.

Por este motivo, es necesario la creación y la implementación de un protocolo en casos de violencia laboral en las instituciones y organizaciones donde nos desempeñamos para terminar con la asimetría de poder, con la violencia, las agresiones, las desigualdades y la discriminación. Crear nuevos paradigmas políticos para la creación de nuevos sujetos políticos y por lo tanto, nuevas maneras de practicarla nos garantiza la construcción de una sociedad más justa y armoniosa. Una sociedad donde prime la igualdad, el respeto, la solidaridad, la sororidad, el amor, la hermandad y la esperanza de lograr encontrar un modo de desarrollar, practicar y vivir la militancia que no sea bajo la lógica liberal-patriarcal.

### **2-Objetivos de la implementación del protocolo**

El protocolo tiene como propósito principal orientar a la institución municipal, ante situaciones de violencia Institucional no solo por razones de género, sean las víctimas mujeres o del colectivo LGTBIQ+ sino todas aquellas situaciones de violencia institucional dentro del ámbito municipal y también aquellas ejercidas por empleados o funcionarios municipales para con los administrados. Esto se lleva a cabo a través de la unificación de criterios, conceptos y procedimientos para estandarizar el tratamiento de determinada problemática e identificar las responsabilidades personales, colectivas e institucionales.

Objetivos:

- 1- Facilitar la identificación de todo tipo de violencia contra las mujeres, colectivo LGTBIQ+ en especial.
- 2- Facilitar la identificación de violencia entre compañeros municipales, funcionarios y cualquier otro efector en el ámbito interno.
- 3- Facilitar la identificación de violencia desde cualquier efector municipal hacia la comunidad de Maipú.
- 4- Servir de guía antes las autoridades municipales, para el tratamiento y resolución del conflicto.
- 5- Orientar a las víctimas de violencia en razón de género, para que puedan determinar en qué casos o no se trata de violencia y a quienes pueden acudir para su tratamiento.
- 6- Brindar herramientas para la identificación de los distintos tipos de violencia y a partir de eso, reglamentar las posibles soluciones a través de advertencias y sanciones correspondientes.
- 7- Prevenir y erradicar la violencia de género en el ámbito institucional.
- 8- Prevenir y erradicar el mobbing laboral en el ámbito institucional.

### **3-Marco normativo**

-LEY DE PROTECCION INTEGRAL A LAS MUJERES

Ley 26.485

Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales

Sancionada: Marzo 11 de 2009.

-LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO

Ley 26.743

Establécese el derecho a la identidad de género de las personas.

Sancionada: Mayo 9 de 2012

-LEY ACTOS DISCRIMINATORIOS

Ley 23.592

CESAR SOLA  
SECRETARIO LEGISLATIVO  
H.C.D. MAIPÚ

ES COPIA FIEL  
DEL ORIGINAL

CESAR SOLA  
SECRETARIO LEGISLATIVO  
H.C.D. MAIPÚ



Honorable Concejo Deliberante de Maipú  
Municipalidad de Maipú  
Provincia de Mendoza

*Adóptense medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidas en la Constitución Nacional.*

*Sancionada: agosto 3 de 1988*

*-Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)  
Aprobada por Naciones Unidas en 1979*

*Argentina la ratificó el 15 de julio de 1985 y la dotó de jerarquía constitucional con la reforma a la Carta Magna en 1994.*

*- LEY MODELO INTERAMERICANA SOBRE VIOLENCIA POLÍTICA CONTRA LAS MUJERES  
Segunda Reunión de Expertas La Paz, Bolivia  
Mayo de 2016*

*-CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA  
CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA"  
Adoptada en 1994*

*Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado y su reivindicación dentro de la sociedad. Define la violencia contra la mujer, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y la destaca como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.*

*-"Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos a la Cuestión de Orientación Sexual e Identidad de Género"  
Año 2006*

*LA LEY DE IDENTIDAD DE GÉNERO*

*Garantizan a los colectivos LGBTIQ+ el derecho a la identidad de género y les protege en situaciones de violencias, abusos y discriminaciones por motivos de orientación sexual o identidad y razones de género.*

*RESOLUCIÓN ONU, 28 DE JUNIO 2016*

*Protección contra la violencia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.*

*LEY MICAELA -2018*

*Establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación en la República Argentina.*

*ESTATUTO DEL EMPLEADO PÚBLICO*

*Decreto Ley 560/73*

*LEY DE CONTRATO DE TRABAJO 20744 y sus modificatorias en cuanto apliquen.*

**4.- Conceptos a tener en cuenta:**

**-Violencia:** *Se entiende por violencia 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 su seguridad personal. Se considera violencia indirecta, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a una persona en desventaja con respecto a otra.*

**-Formas o tipos** *La violencia puede ser: • Física • Psicológica • Simbólica • Sexual • Patrimonial • Económica*

CESAR SOLA  
SECRETARIO LEGISLATIVO  
H.C.D. MAIPÚ

ES COPIA FIEL  
DEL ORIGINAL

CESAR SOLA  
SECRETARIO LEGISLATIVO  
H.C.D. MAIPÚ



Honorable Concejo Deliberante de Maipú  
Municipalidad de Maipú  
Provincia de Mendoza

-Perpetradores/as: Cualquier persona o grupo de personas, hombres o mujeres, incluidos: • Servidores(as) públicos(as), autoridades gubernamentales • Servidores(as) o autoridades de instituciones electorales • Representantes de medios de comunicación • Así como el Estado y sus agentes.

-Víctimas: Cualquier persona o grupo de personas de cualquier sexo que se encuentre en situación de violencia. Si bien se trata de una normativa general se pondrá especial hincapié en mujeres y colectivo LGTBIQ+.

-Tipo de responsabilidades • Penales • Civiles • Administrativas • Electorales

### **5-REGLAMENTACIÓN DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ERRADICAR Y SANCIONAR CASOS DE VIOLENCIA INSTITUCIONAL**

#### **TITULO PRIMERO. CONCEPTOS**

A) Se reconoce como actos de acoso y violencia:

- Proporcionar información errada o imprecisa que induzca al inadecuado ejercicio de sus funciones;
- Imponer, por estereotipos de género, la realización de tareas ajenas a las atribuciones de su cargo;
- Evitar que las mujeres asistan a cualquier actividad que implique la toma de decisiones, impidiendo el derecho a voz y voto en igualdad;
- Impedir o restringir su reincorporación al cargo cuando hagan uso de licencia justificada;
- Restringir el uso de la palabra en reuniones inherentes a su cargo;
- Restringir o impedir el cumplimiento de los derechos de las mujeres y colectivo LGTBIQ+.
- Discriminar por cualquier razón (ej. Por embarazo, idioma, vestimenta, grado de instrucción, estado civil, apariencia, etc.)
- Divulgar información personal y privada con el objetivo de menoscabar su dignidad y obtener contra su voluntad la renuncia o licencia al cargo que ejercen/postulan;
- Divulgar información falsa con el objetivo de desprestigiar su labor;

B) ¿Qué se propone hacer en el interior de la institución?

- Implementar un mecanismo al interior que permitan eliminar los obstáculos para la participación plena del personal municipal en sus funciones.
- Visibilizar y atender los presuntos casos de violencia en el interior de la institución.
- Crear la Comisión Especial de Atención a La Violencia Laboral dentro del ámbito municipal. -Que la Comisión cuente con las facultades necesarias para prevenir e investigar los hechos de las o los trabajadores y servidores públicos emanados de la institución, que puedan ser constitutivos de violencia.

B.1) Creación de la Comisión


La Comisión cuenta con las facultades necesarias para prevenir e investigar los hechos de violencia laboral dentro del ámbito institucional. Estará dividida en dos partes: Una, la parte sumariante, integrada por dos miembros del Departamento de Familia y Género. Y dos: La Comisión Superior, integrada por un miembro de cada bloque político del Concejo Deliberante, dos miembros del Departamento de Gobierno, dos miembros del Departamento de Recursos Humanos.

B.2) Funciones de la Comisión Sumariante:

- Recibir las denuncias.
- Dar una instancia de defensa a los efectos de determinar prima facie si los hechos tienen entidad suficiente para formar sumario.
- En caso de proceder a formar sumario, producir la prueba ofrecida por las partes. Solicitar a los órganos de la institución, funcionarias o funcionarios y dirigentes, informes para allegarse de las pruebas que considere necesarias para realizar sus funciones.

  
CESAR SOLA  
SECRETARIO LEGISLATIVO  
H.C.D. MAIPÚ

ES COPIA DEL  
DEL ORIGINAL

  
CESAR SOLA  
SECRETARIO LEGISLATIVO  
H.C.D. MAIPÚ

  
CESAR SOLA  
SECRETARIO LEGISLATIVO  
H.C.D. MAIPÚ



Honorable Concejo Deliberante de Maipú  
Municipalidad de Maipú  
Provincia de Mendoza

- Elevar informe detallado a la Comisión Superior.
- Asegurar la correcta aplicación de un Protocolo Nacional de Atención a la Violencia contra las mujeres y colectivo LGTBIQ+.

Funciones de la Comisión Superior:

- Recibir el legajo completo, con pruebas y una opinión de la Comisión Sumariante.
- Sugerir la incorporación en los planes de capacitación de la institución, temáticas referidas a equidad de género, discriminación y prevención de la violencia de género.
- La Comisión deberá dictaminar si corresponde o no sancionar al sumariado, con el voto de la mayoría de sus miembros.

B.3) Integrantes de la Comisión

- La Comisión Sumariante estará integrada por dos miembros del Departamento de Familia y Género.

- La Comisión Superior deberá contar con al menos un/una integrante de cada bloque partidario del Honorable Concejo Deliberante y como máximo 3 integrantes por bloque. También participaran 2 miembros de la Dirección de Recursos Humanos y dos miembros de la Dirección de Gobierno con conocimientos de estudios de género y/o derechos humanos de las mujeres, discriminación, violencia.

C) Presentación y curso de la denuncia

- 1- Se presenta por escrito la denuncia ante la Comisión Sumariante.
- 2- La comisión analiza y decide si toma la denuncia o previene (subsana).
- 3- Se le dará un tiempo prudencial a la persona denunciada para presentar una descargo circunstanciado del hecho.
- 4- Luego, puede definir si forma o no pieza de sumario administrativo.
- 5- En caso de definirse por el sumario la Comisión Sumariante cuenta con un periodo de tiempo para recibir la prueba y elevar a la Comisión Superior el caso, con un informe que deberá contener una opinión sobre el mismo que servirá de orientación a la Comisión Superior pero en ningún caso será vinculante.
- 6- La comisión se expide sancionando o absolviendo al denunciado.

C.1) Sanciones

Las sanciones varían según el caso y el tipo de violencia, la Comisión deberá evaluar cada situación particular. Queda a merced del comisión superior evaluar y designar las mismas Las sanciones pueden ser:

- Suspensión del procedimiento a prueba: en el cual se impondrá como regla de conducta la realización de cursos sobre derechos humanos, violencia o el que la Comisión Superior especifique.
- Amonestaciones
- Apartar y/o privar del cargo.
- Expulsión de la Institución.

## TITULO SEGUNDO. PROTOCOLO.

### CAPITULO PRIMERO: PRINCIPIOS, DERCHOS Y GARANTÍAS

A) OBJETIVO. El presente protocolo tiene como objetivo establecer un procedimiento a fin de prevenir, investigar y sancionar todo hecho producido dentro del marco de la violencia institucional.

B) AMBITO DE APLICACIÓN. El presente protocolo se aplica a aquellas situaciones que impliquen violencia de todo tipo o discriminación de empleados/as y funcionarios/as municipales hacia otros empleados/as o funcionarios/as municipales (interna) o hacia los administrados (externa).

C) AMBITO TEMPORAL. El presente protocolo se aplica a partir de su entrada en funcionamiento. -

CESAR SOLA  
SECRETARIO LEGISLATIVO  
H.C.D. MAIPÚ

ES COPIA FIDEL  
DEL ORIGINAL

CESAR SOLA  
SECRETARIO LEGISLATIVO  
H.C.D. MAIPÚ



Honorable Concejo Deliberante de Maipú  
Municipalidad de Maipú  
Provincia de Mendoza

- D) **PRINCIPIO DE LEGALIDAD.** El presente protocolo garantiza los principios de juez natural, principio de ley anterior al hecho, principio de pena anterior al hecho, principio contradictorio. –
- E) **DERECHO DE DEFENSA.** El presente protocolo garantiza el principio de inocencia del denunciado, poniendo en conocimiento los hechos que se denuncian en su contra, y permitiendo el mayor ejercicio de los derechos y facultades que otorga el protocolo. –
- F) **INTERPRETACIÓN.** Las disposiciones deberán interpretarse a favor de la víctima, garantizando evitar la re victimización, promoviendo el efectivo ejercicio de sus derechos y un procedimiento expedito para la tutela de los mismos, armonizado con el principio de inocencia y legalidad. –
- G) **RESERVA.** Solo las partes y los miembros de la comisión tendrán acceso a las actuaciones, reservando su publicidad a terceros. Cada denuncia que dé lugar a la aplicación del procedimiento, dará lugar a la formación de un expediente que se designara con número de ingreso, manteniendo en privacidad las partes del mismo. –
- H) **PLAZOS.** Todos los plazos se computan en días corridos, salvo disposición en contrario. –
- I) **COMUNICACIÓN.** Las comunicaciones entre las partes y miembros de la comisión se realizarán por mail o llamadas telefónicas, u otro medio que garantice efectiva comunicación. Las actas que se labren durante el procedimiento deberán contener fecha, hora, acto o hecho que se deja constancias y firmas pertinentes según las disposiciones del Capítulo Segundo. –
- CAPITULO SEGUNDO: PROCEDIMIENTO**
- J) **DENUNCIA.** La denuncia deberá presentarse de manera escrita por triplicado en sobre cerrado u otro medio que garantice su privacidad ante el Departamento de Familia y Género, u oralmente ante cualquiera de los miembros de la Comisión, pudiendo ser acompañada por una persona de confianza a los fines exclusivos de contención, deberá labrarse un acta con la firma del miembro, denunciante y en su caso por el acompañante y será remitida dentro de las 24 horas al Departamento de Familia y Género. Dicho Departamento elegirá a dos personas que ejercerán las funciones de sumariante.
- K) **REQUISITOS.** La denuncia deberá contener: individualización del la/el denunciante, descripción de los hechos en tiempo, lugar y modo, individualización del denunciado, todo otro elementos pertinente para esclarecer los hechos, pudiendo a su vez ofrecer prueba. La autoridad deberá proveer todos los medios para subsanar cualquier omisión. El denunciante tendrá la facultad de ampliar su denuncia en el plazo de 5 días de presentada la denuncia. –
- L) **DESCARGO.** Deberá notificarse al denunciado en un plazo máximo de 5 días, a los efectos que presente descargo circunstanciado del hecho, pudiendo nombrar la prueba que haga a su favor. La Comisión Sumariante, en el plazo máximo de 30 días, decidirá la continuidad del procedimiento o su archivo. Podrá citar al denunciante en el plazo máximo de 5 días con el fin de aclarar cualquier requisito del inciso k. – También se dará oportunidad al denunciado de declarar si lo desea.
- M) **INVESTIGACION.** Escuchadas las partes, y decidido formar sumario, la Comisión Sumariante procederá a producir la prueba ofrecida por las partes pudiendo solicitar otras que estime conveniente. Tendrá un plazo máximo de 60 días para realizar las investigaciones con el fin alcanzar la verdad de los hechos, podrá citar a testimonial labrando acta con firma del miembro y testigo, incorporar prueba documental, demás medios de prueba que pueda evacuar. Las partes tendrán la facultad de ofrecer prueba en el mismo plazo, debiendo el miembro determinar su procedencia o no. –
- N) **CLAUSURA:** Vencido el plazo del inciso M se procederá a la clausura de las actuaciones y las remitirá a la Comisión Superior con un informe que deberá contener una opinión del caso, que de ninguna manera será vinculante para la Comisión Superior

  
CESAR SOLA  
SECRETARIO LEGISLATIVO  
H.C.D. MAIPÚ

ES COPIA FIEL  
DEL ORIGINAL  
  
CESAR SOLA  
SECRETARIO LEGISLATIVO  
H.C.D. MAIPÚ



Honorable Concejo Deliberante de Maipú  
Municipalidad de Maipú  
Provincia de Mendoza

Ñ) **SUBSANACIÓN.** La Comisión Superior, valorando la gravedad de los hechos denunciados, podrá solicitar al denunciado un medio de subsanación del conflicto ante los supuestos de menor gravedad. Se deberá garantizar que la propuesta de subsanación sea desarrollada en un marco de igualdad entre las partes, adoptando medidas efectivas para la reparación de los daños sufridos por la víctima. Obteniendo una subsanación se procederá a labrar un acta con la firma de las partes. –

O) **DELIVERACION.** Sin darse la aplicación del inciso Ñ o cuando la gravedad del hecho lo amerite la Comisión Superior deberá reunirse en pleno en el plazo de 5 días como máximo, decidiendo la aplicación de sanciones o no por el voto de la mayoría de sus miembros. El miembro a cargo de la investigación podrá exponer sobre todo lo actuado durante la investigación, en acto seguido sus conclusiones y su opinión sobre la aplicación de una sanción o no. Luego cada una de los miembros de la Comisión Superior deberá exponer su opinión sobre las actuaciones, expresar sus fundamentos y votar por la aplicación de una sanción o no, y especie según corresponda. La Presidencia de la Comisión deberá definir la votación en caso de empate. Sobre todo lo actuado deberá labrarse un acta, con la individualización de los fundamentos de cada miembro y su voto con la firma de todos los miembros de la Comisión. –

P) **INFORME.** Cumplido el inciso O se procederá por la Presidencia de la Comisión, en un plazo máximo de tres días a poner en conocimiento de la situación al público que vaya al Honorable Concejo Deliberante y quiera acceder a los expedientes. –

Q) **PRESENTACIÓN.** Conforme el inciso Ñ siendo procedente la decisión de aplicar una sanción por la Comisión que requiera intervención del Municipio de Maipú, las actuaciones se elevaran al mismo por el o la Presidente/ta, en el plazo máximo de 24 horas, para que en el plazo máximo de 15 días se cumpla la sanción pertinente. –

### **CAPITULO TERCERO: ORGANOS Y SUJETOS**

R) **COMISIÓN SUMARIANTE.** Crease el órgano denominado "Comisión Sumariante", que tendrá a su cargo la investigación de los hechos denunciados y será por sorteo y otro procedimiento que implique imparcialidad de los miembros del Departamento de Familia y Género de la Municipalidad de Maipú. –

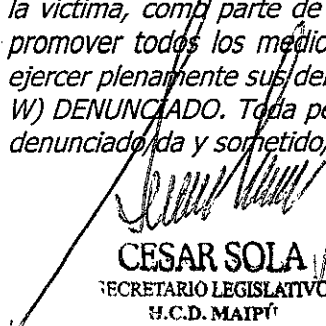
S) **COMISIÓN SUPERIOR. MIEMBROS.** Esta Comisión se conformará con la integración de mínimo un miembro por bloque y como máximo tres. También formaran parte de la comisión 2 funcionarias/ros de la Dirección de Recursos Humanos y 2 de la Dirección de Gobierno que serán titulares, habrá dos miembros suplentes que intervendrán en caso de recusación o excusación de los miembros titulares. Los miembros serán elegidos de manera individual por el Honorable Concejo Deliberante en reunión cerrada, en primer término, se elegirá la Presidencia de la Comisión, posteriormente se procederá a elegir los restantes miembros de la Comisión. –

T) **PRESIDENCIA.** La Comisión tendrá una Presidencia, tomando a su cargo la dirección administrativa de la Comisión, dirigirá las reuniones, deberá definir las votaciones en caso de empate, tendrá acceso a las denuncias que ingresen por escrito en Mesa de Entrada, deberá velar por el cumplimiento del protocolo por todos los miembros de la Comisión. –

U) **RESPONSABILIDAD.** Todos los miembros de la Comisión deberán velar por el cumplimiento exhaustivo de los incisos D, E, F y G. Deberán cumplir los plazos que establece el Capítulo Segundo.

V) **DENUNCIANTE.** La aplicación del protocolo solo se insta por la denuncia de carácter personal de la víctima, como parte de la Municipalidad de Maipú, por medio del inciso J. La Comisión deberá promover todos los medios que tenga a disposición, para garantizar que el denunciante puedan ejercer plenamente sus derechos. –

W) **DENUNCIADO.** Toda persona, mayor de 18 años, trabajador/ra o servidor/ra público, podrá ser denunciado/da y sometido/da al procedimiento. –

  
**CESAR SOLA**  
SECRETARIO LEGISLATIVO  
H.C.D. MAIPÚ

ES COPIA FIEL  
DEL ORIGINAL

  
**CESAR SOLA**  
SECRETARIO LEGISLATIVO  
H.C.D. MAIPÚ



Honorable Concejo Deliberante de Maipú  
Municipalidad de Maipú  
Provincia de Mendoza

X). REBELDÍA. El procedimiento no tendrá suspensión por el desinterés del denunciado, debiendo promover la Comisión a la participación del mismo y la puesta en conocimiento de sus derechos. –

**TITULO TERCERO. REGIMEN.**

**CAPITULO PRIMERO. APROBACION Y MODIFICACION**

Y) MODIFICACIÓN. El presente protocolo deberá modificarse con la mayoría de dos tercios de la totalidad de los miembros que conforman la Comisión. –

Z) MUNICIPALIDAD DE MAIPÚ. En los casos graves de incumplimiento de las normas del reglamento por alguno de los miembros de la Comisión, la Municipalidad de Maipú se reserva la facultad de remoción de alguno de ellos. –

**CAPITULO SEGUNGO: DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

TRANSITORIEDAD. Desde su aprobación se deberá implementar el REGLAMENTACIÓN DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ERADICAR Y SANCIONAR CASOS DE VIOLENCIA DENUNCIADOS, EN UN PLAZO MÁXIMO DE 90 DÍAS

  
CESAR SOLA  
SECRETARIO LEGISLATIVO  
H.C.D. MAIPÚ

ES COPIA FIEL  
ORIGINAL

  
CESAR SOLA  
SECRETARIO LEGISLATIVO  
H.C.D. MAIPÚ

