Acuerdo
Protocolo de Actuación en el ámbito laboral en casos de violencia doméstica contra la mujer en el marco de la Ley 26.485

En la ciudad de Buenos Aires a los 10 días del mes de septiembre 2020, se reúnen, por una parte, los Sres. José **MAGNO**, Luis **SOLARI** y Oscar **GARCIA** en representación de **FOMMTRA** – Federación de los Mandos Medios de las Telecomunicaciones, y por la otra, los Sres. Mariano **PERI,** Hugo **RE,** Laura **LONGARELA** y Anahi **HERRERA MORELL**, en representación de **TELEFONICA DE ARGENTINA S.A.** y acuerdan lo siguiente:

CONSIDERANDO QUE:

- Las partes repudian toda clase de violencia género.
- Los indicadores que se registran a nivel nacional evidencian una especial afectación a las mujeres en relación a dicha problemática.
- En el marco de la Ley 26.485 (Ley de protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres), las partes ven necesario atender puntualmente las situaciones de violencia de género, aplicando las herramientas disponibles específicas, como ser el Grupo de Primera escucha o el otorgamiento de un permiso para estar ausente de su puesto de trabajo en la Empresa, y acompañando a las personas afectadas con miras de asegurar su dignidad y su vida.
- Asimismo, las partes entienden la necesidad de mantener el diálogo en relación a esta temática a fin de sostener un proceso común de mejora continua en pos de aportar en el objetivo de prevenir el ejercicio de violencia contra la mujer, promoviendo un ambiente laboral libre de violencia, en el que prime la comprensión, contención y colaboración con la víctima. Todo ello mediante las gestiones propias y/o conjuntas que correspondan, contribuyendo mediante acciones de concientización.

ARTÍCULO 1°: Vigencia
El presente acuerdo tendrá vigencia entre el 1ro de marzo de 2020 y el 1ro de marzo de 2022, pudiendo las partes acordar su renovación.

ARTÍCULO 2°: Definiciones
De acuerdo con el artículo 6 inciso a) de la ley 26.485, se entiende por **violencia doméstica** la ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco, sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.

ARTÍCULO 3°: Ámbito de Aplicación:
La cláusula del presente acuerdo será de aplicación a todas las colaboradoras de Telefónica de Argentina S.A. y de Telefónica Móviles Argentina S.A., que se encuentren en situación de violencia doméstica.

ARTÍCULO 4°: PERMISO ESPECIAL DE AUSENTISMO. Otorgamiento, requisitos y solicitud del permiso.

a) El permiso será otorgado a la mujer que, al solicitarlo, manifieste estar en situación de violencia doméstica y, en dicho marco, requiera ausentarse de su puesto de trabajo para acudir -por ejemplo- a entrevistas con psicólogos, asistentes sociales, abogados, encuentros con grupos de apoyo, audiencias judiciales, ya sea con carácter previo o con posterioridad a realizar la denuncia correspondiente.

El permiso se otorgará por horas hábiles de jornada laboral, con un máximo equivalente a 10 (diez) días laborales por año calendario, renovable por un plazo igual.

b) El permiso no generará ninguna deducción de los haberes de la empleada.

c) El otorgamiento del presente permiso no requerirá una antigüedad mínima en la relación de dependencia laboral.

d) La empleada deberá solicitar el permiso al Grupo de Primera Escucha, o a su superior o al referente de la Dirección de Personas, siendo responsables los dos últimos mencionados de registrar los días y las horas requeridos en el Portal SAP de la Empresa.

e) A los fines de justificar los días solicitados, la empleada a la cual se le hubiere otorgado el permiso deberá acompañar constancia de la denuncia policial y/o judicial o documentación que acredite asistencia médica o psicológica expedida por el profesional o la institución a la que acudió, u otra constancia que justifique los días que se ausentó de su puesto de trabajo.

f) Toda la información contenida en la documentación labrada para la tramitación de este tipo de licencia tendrá carácter de extrema confidencialidad, no pudiendo ser utilizada con fines distintos de los previstos en la presente.

Las partes evaluarán ante cada caso concreto, la posibilidad de extender por analogía de situación, la licencia prevista en el presente acuerdo a un trabajador o trabajadora que, independientemente de su género, experimente violencia doméstica en los términos del presente acuerdo.

ARTICULO 5°: Principios aplicables:
En todos los casos en que una mujer manifieste su situación y/o solicite el goce del permiso especial de ausentismo por violencia doméstica se aplicarán los siguientes principios:

- *A) Confidencialidad*. Toda la información que comparta una mujer en situación de violencia doméstica, ya sea en el marco de la solicitud del permiso especial o en cualquier otro contexto, será tratada con estricta confidencialidad y reserva (incluyendo el contenido de las denuncias presentadas, las personas involucradas, los profesionales o instituciones intervinientes). Cuando sea imprescindible, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para permitir el ejercicio de los derechos vinculados con el permiso especial de ausentismo por violencia doméstica.
- *B) Evitar la revictimización.* El principio fundamental que guiará todas las intervenciones es minimizar el daño a la persona afectada. Por tanto, la obtención

de toda la información en todo el proceso deberá ser realizada, en la medida de lo posible, en una única exposición de los hechos. En todos los casos, se evitará la exposición pública de la mujer en situación de violencia doméstica.

- *C) Intangiblidad del salario y beneficios.* Durante todo el período del permiso especial, la mujer gozará del pago de haberes fijos y variables habituales, sin que puedan aplicarse deducciones por falta de presentismo u otros similares.
- *D) Privacidad y autonomía.* Se respetará el derecho a la privacidad y autonomía de la mujer en situación de violencia doméstica, sus tiempos y decisiones.
- *E) Consentimiento informado*. A lo largo de todo el proceso se actuará con cautela y respeto por la decisión de la mujer, informándole que no se procederá, de ninguna manera, sin su conocimiento.
- *F) Prioridad de protección de la víctima*. En el supuesto de que el agresor se encuentre en el mismo ambiente de trabajo que la colaboradora, la Compañía deberá brindar a la víctima todas las herramientas posibles a fin de resguardar su salud física y psíquica y alejar en lo posible al agresor.
- *G) Integralidad de abordaje.* El Permiso especial de ausentismo por violencia doméstica se enmarcará en una política integral de abordaje, contención y acompañamiento de mujeres en situación de violencia doméstica, que incluirá un trabajo de sensibilización y prevención de la problemática en el marco de la Compañía y de los sindicatos. El personal involucrado en la implementación de este procedimiento deberá tener competencias y capacidades para la atención de mujeres en situación de violencia incorporando el enfoque de género para la comprensión integral de la problemática. Además, se contemplará la posibilidad de adoptar medidas complementarias o alternativas (a opción de la mujer afectada, en la medida que favorezca su protección) tales como: el reordenamiento del tiempo de trabajo, la revisión del lugar u horarios de trabajo, otorgamiento de préstamo y/o ayuda económica de emergencia.

ARTÍCULO 6°: Homologación

Las partes quedan autorizadas en forma conjunta e indistinta, a solicitar la homologación del presente convenio ante el Ministerio de Trabajo de la Nación. -

En prueba de conformidad, se firman 3 ejemplares de un mismo tenor y a un sólo efecto en el lugar y fecha citada en el comienzo. -

Buenos Aires, 9 de junio de 2021

Sra. Directora Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo.
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
Atte. Gabriela Marcello.
S/D

Ref: EX – 2020 – 77473676.

De nuestra consideración:

CRISTIAN JAVIER MANDINGORRA, DNI 31.519.630, en mi carácter de apoderado de TELEFONICA MÓVILES ARGENTINA S.A., tal como se acredita con la copia del poder que adjunto, y constituyendo domicilio legal en AV. INDEPENDENCIA 169 PB, CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES, me presento ante Ud., y muy respetuosamente digo:

Que por medio del presente, me dirijo a Ud. en relación al dictamen Nro. 2728.ES de fecha 21/03/2021 emitido por la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo emitido en el marco del expediente de referencia y notificado a mi mandante, me presento y manifiesto lo siguiente:

1. Que por medio del presente, vengo a adherir y ratificar por parte de Telefónica Móviles Argentina S.A. los términos del acuerdo celebrado con Federación de los Mandos Medios de Telecomunicaciones (FOMMTRA) de fecha 10/09/2020, el cual estipula un Protocolo de Actuación en el Ámbito Laboral en Casos de Violencia Doméstica Contra La Mujer en el marco de la Ley 26.485, cuya homologación tramita en el expediente de referencia y se identifica con el número de RE – 2020 – 77473562 – APN – DGD#MT.
2. La negociación del acuerdo mencionado precedentemente se enmarca en los CCT 257/97 (Telefónica de Argentina S.A.) y 715/15 (Telefónica Móviles Argentina S.A.).

Que por lo expuesto, se solicita se tenga por informado en tiempo y forma lo requerido en el dictamen mencionado precedentemente, y se proceda a la homologación del acuerdo en trámite en el expediente de referencia.

Sin otro particular, lo saludamos atentamente.