



Ministerio de Obras Públicas
Dirección Nacional de Vialidad

ACTA N° 15/2022

----- En la C.A.B.A., a los 15 días del mes de julio del año dos mil veintidós (2022), siendo las 14:00hs. se reúnen en la Casa Central de la Dirección Nacional de Vialidad, sita en Av. Julio A. Roca 738, los integrantes de la **COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE CENTRAL DE REGLAMENTACIÓN, APLICACIÓN Y CONTROL DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 874/07 "E"**. En representación de la DIRECCIÓN NACIONAL DE VIALIDAD, el **Abg. Jorge RUESGA**, el **Cdor. Guillermo ETCHEGARAY**, el **Lic. Diego RIVEIRA** y la **Abg. Carina RIAT**, ésta última con voz pero sin voto y en representación de la FEDERACIÓN DEL PERSONAL DE VIALIDAD NACIONAL, los señores **Julio Romeo ARALDE** y **Marcelo BERLOTTI**, el **Lic. Fabián CATTANZARO**, la **Dra. Verónica QUINTEROS**, el señor **Miguel Ángel VÁZQUEZ** y el **Dr. Fernando ALMEJÚN**, estas/os tres últimas/os con voz pero sin voto y la participación de manera virtual, por la Coordinación de los Convenios Colectivos de Trabajo el **Lic. Oscar LAGHI** y la **Lic. Cecilia MAGNO**. También concurre, en representación de la Unidad en Gestión de Políticas de Género y Diversidad de la DIRECCION NACIONAL DE VIALIDAD su Gerenta Ejecutiva, **Téc. Paola FEDRIZZI**. Asimismo, se halla presente en representación de la SECRETARÍA DE EMPLEO PÚBLICO DE LA JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS la **Lic. Paula Andrea RECALDE POLARI**. -----

----- Abierto el acto la Administración presenta a la Comisión las modificaciones realizadas y consensuadas en la Mesa de Trabajo sobre la Temática de Igualdad de Oportunidades, Trato y Diversidades. -----

----- Las partes manifiestan estar de acuerdo con lo trabajado en la mencionada Mesa de Trabajo, por lo cual se estima corresponde incorporar dentro del Convenio Colectivo de Trabajo N° 874/07 "E", la creación de la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, TRATO Y DIVERSIDADES, tal como se detalla a continuación:

ARTÍCULO N° 148 bis: Créase la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, TRATO Y DIVERSIDADES en el ámbito de la Dirección Nacional de Vialidad, para promover el cumplimiento del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato, y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia y acoso en todas sus formas, con especial atención a las violencias por razones de género y diversidades.

Las funciones de esta Comisión serán dependientes de la COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE CENTRAL DE REGLAMENTACIÓN, APLICACIÓN Y CONTROL del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 874/07 "E".



de Obras Públicas
Nacional de Vialidad

"2022-LAS MALVINAS SON ARGENTINAS"

CONSTITUCIÓN

ARTÍCULO N° 148 ter: La Comisión estará constituida por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la D.N.V. y TRES (3) titulares y TRES (3) suplentes propuestos por la FEDERACIÓN DEL PERSONAL DE VIALIDAD NACIONAL.

Quienes integren dicha Comisión deberán contar con experiencia y formación en materia de defensa y protección de derechos laborales y humanos con perspectiva de género y/o en materia de violencia de género y diversidad.

ARTÍCULO N° 148 quater: Las personas trabajadoras designadas no deberán poseer antecedentes de sentencias judiciales, ni estar procesadas o con actuaciones sumariales por violencia de género; violencia laboral y/o violencia intrafamiliar.

OBJETIVOS

ARTÍCULO N° 148 quinquies: Será su finalidad mejorar las relaciones laborales y lograr la igualdad de oportunidades y trato en el conjunto de las trabajadoras y los trabajadores, siendo sus objetivos:

1. Velar por el cumplimiento del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato entre las personas trabajadoras, entre lo que se destacan por su situación de vulnerabilidad las personas gestantes, puérperas, maternantes, responsables del cuidado de infancias y adultos mayores, y personas con discapacidad o diversidad funcional, al igual de quienes se encuentran afectadas al cuidado de estas últimas. Garantizando políticas y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia y acoso en todas sus formas, con especial atención a las violencias por razones de género y diversidades.
2. Monitorear, detectar e impulsar la modificación de cualquier acción que menoscabe o vulnere la dignidad de las personas trabajadoras en detrimento del ejercicio pleno de sus derechos.
3. Impulsar y promover el desarrollo de planes de igualdad de oportunidades y de trato en todo el ámbito comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo.
4. Implementar acciones tendientes a ampliar derechos del conjunto de las personas trabajadoras.



Ministerio de Obras Públicas
Dirección Nacional de Vitalidad

5. Promoción de la mujer trabajadora, del colectivo LGTBIQ+ y personas con discapacidad/diversidad funcional.

6. Velar, garantizar y acompañar el efectivo cumplimiento del PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO.

MECANISMO

ARTÍCULO N° 148 sexies: Las reuniones de la Comisión se realizarán al menos 1 vez al mes, las mismas se podrán celebrar en forma presencial y/o virtual y se tendrá que convocar con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles incluyendo el orden del día.

ARTÍCULO N° 148 septies: Para el análisis de cuestiones específicas o particulares que requieran de un tratamiento que exceda el criterio de esta Comisión se podrá solicitar la asistencia de los Órganos permanentes de la Administración Pública Nacional con competencia en la materia, como así también de profesionales especializados y/u organizaciones con incumbencia en la temática en cuestión, ya sea de la D.N.V. o externos a ella.

FUNCIONES

ARTÍCULO N° 148 octies: Serán funciones de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, Trato y Diversidades:

1. Recibir, tramitar y realizar el seguimiento de las situaciones de conflicto, consultas y denuncias que se hayan presentado ante esta Comisión.

2. Informar en todo lo relacionado con esta temática a fin de concientizar y sensibilizar para evitar desigualdades sobre discapacidad/diversidad funcional, discriminación y todo lo relativo al acceso garantizado de oportunidades y trato, violencia de género y violencia laboral.

3. Elaborar y proponer las capacitaciones para todo el personal de la D.N.V. con principal atención a las y los representantes sindicales, como así también para las funcionarias y los funcionarios con personal a cargo.

4. Difundir y promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales. Generar, en conjunto las Áreas pertinentes, un programa de formación y capacitación continua para la totalidad del personal de la D.N.V.



de Obras Públicas
Nacional de Viabilidad

5. Diseñar, facilitar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato, la prevención y erradicación de la violencia y acoso en todas sus formas, con especial atención a la violencia por razones de género y diversidades.

6. Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido, así como de la evolución de las soluciones adoptadas.

7. Emitir opinión, en conjunto con la UGPGyD o el área pertinente, sobre el Informe del Instructor y/ o el Informe Final previsto por la normativa vigente, y previo a dar intervención al Servicio Jurídico permanente, a los fines de evaluar la correcta aplicación de los principios que esta Comisión establece, así como sobre el abordaje del caso desde la perspectiva de género.

-----Las partes acuerdan incluir en el C.C.T. N° 874/07 "E", el siguiente texto:

ARTICULO N° 23 bis: Formaran parte del presente Convenio, los siguientes principios:

1. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

Las partes signatarias del presente Convenio acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre las personas trabajadoras fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad/diversidad funcional, caracteres físicos, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

2. PROMOCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA Y COLECTIVO LGTBIQ+.

Las partes signatarias garantizan la aplicación de los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), aprobadas por las Leyes N° 23.179 y N° 24.632 y la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la





Ministerio de Obras Públicas
Dirección Nacional de Vialidad

Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que Desarrollan sus Relaciones Interpersonales (N° 26.485). A dichos fines, adoptarán las medidas necesarias, sean estas permanentes o de carácter temporal, tendientes a evitar y/o suprimir cualquier tipo de discriminación y violencia en sus diversas manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

3. GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LA PROMOCIÓN DEL ACCESO AL EMPLEO FORMAL PARA PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO.

De acuerdo a lo establecido en el DCTO-2020-721-APN-PTE, se garantiza la ocupación no inferior al 1 % de la totalidad del personal de la Dirección Nacional de Vialidad con personas travestis, transexuales y transgénero, que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo, hayan o no efectuado la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen a que refiere el artículo 3° de la Ley N° 26.743.

Las partes signatarias garantizan el desarrollo de medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las mismas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades, sin discriminación por motivos de identidad de género y/o su expresión, según lo dispuesto por las Leyes N° 26.743 y N° 27.636 "Diana Sacayán – Lohana Berkins".

Asimismo, y de acuerdo al marco normativo mencionado, se garantiza especialmente:

La identidad de género, el libre desarrollo personal, la igualdad real de derechos y oportunidades, la no discriminación, el trabajo digno y productivo, la educación, el respeto por la dignidad y la privacidad, intimidad y libertad de pensamiento.

Este Convenio garantiza la efectiva promoción de acciones tendientes a la sensibilización con perspectiva de género y de diversidad sexual en los ámbitos laborales, con el fin de una efectiva integración de las personas travestis, transexuales y transgénero en los puestos de trabajo.

4. PROMOCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD/DIVERSIDAD FUNCIONAL.

Las partes signatarias garantizan la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de las personas con discapacidad/diversidad funcional, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras previstas en este Convenio Colectivo, facilitándoles en el ámbito laboral los



de Obras Públicas
Nacional de Vialidad

medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada, para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, la Ley N° 22.431 y concordantes, como así también para las personas que conforman el entorno laboral.

5. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL.

La expresión "violencia y acoso" en el ámbito laboral o en el mundo del trabajo, designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Las partes signatarias reconocen que la violencia y el acoso en el mundo laboral constituye una violación o un abuso de los derechos humanos, y que configuran una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo digno.

De conformidad con los principios reconocidos en el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, aprobado por Ley N° 27.580, se garantiza la promoción de un entorno laboral de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas.

Las partes reconocen que la violencia y acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social; y que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres; y asumen el compromiso de adoptar medidas desde un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género.

6



Ministerio de Obras Públicas
Dirección Nacional de Vialidad

----- Por último, las partes acuerdan se incorporen al texto del C.C.T. N° 874/07 "E"; lo siguiente:

Al ARTÍCULO N° 19 los siguientes incisos:

"... 9. Desarrollar toda acción u omitir toda aquella que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

10. Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia, cualquier acto, comentario o conducta con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño de la persona afectando su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas." -----

Al ARTÍCULO N° 100 el siguiente texto:

"... Las personas trabajadoras que se encuentren en período de lactancia, contarán con la disponibilidad de espacios de extracción y conservación de leche materna contribuyendo a su incorporación al trabajo luego de la licencia por maternidad." -----

----- No habiendo más que tratar se da por finalizado el Acto, firmando las partes al pie de la presente, cuatro (4) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, previa lectura y ratificación de la misma. -----

CR. GUILLERMO ETCHEGARAY
PARITARIO DNV

DR. JORGE R. RUESGA
GERENTE EJECUTIVO DE RRHH
D.N.V

MARCELO JOSE BESTOLOTTI
Miembro Paritario Titular
CCT N° 874/07 "E"
FEPEVINA

Paola Fedrizzi
Gerente Ejecutiva

LIC. RECALDE POLARI PAULA
DN RELACIONES LABORALES
JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS

FABIAN GUSTAVO CATTANZARO
Miembro Paritario Suplente
CCT N° 874/07 "E"
FEPEVINA

LIC. DIEGO RIVEIRA
PARITARIO - D.N.V

JULIO ROMEO ARALDE
Miembro Paritario Titular
CCT N° 874/07 "E"
FEPEVINA