

# 944

1 de septiembre  
de 2025

# BOLETIN OFICIAL MUNICIPAL



Provincia del Chubut

[www.trelew.gov.ar](http://www.trelew.gov.ar)

## DEPARTAMENTO EJECUTIVO

GERARDO A. MERINO  
Intendente Municipal

Dr. MARIO F. ROMEO  
Secretario de Gobierno

Cr. GUSTAVO M. PAZ  
Secretario de Hacienda

SERGIO HUDSON  
Secretario de Servicios Públicos  
y Ambiente

Arg. FEDERICO ERCOLI  
Secretario de Planificación  
y Desarrollo Urbano

Lic. CAROLA CORDÓN  
FERRANDO  
Secretaria de Desarrollo  
Humano y Comunitario

Lic. JUAN MANUEL PAVÓN  
Secretario de Producción,  
Comercio, Industria y Turismo

Prof.ª MARIANA MEDINA  
Secretaria de Bienestar Integral

## CONCEJO DELIBERANTE

Sra. CLAUDIA A. MONAJÍ  
Concejala (Presidente)

Sr. FRANCISCO LEONARDO A.  
FERRELLI ELIZALDE  
Concejal

Sra. CLAUDIA B. SOLÍS  
Concejala

Dr. RUBÉN N. CÁCERES  
Concejal

Sra. SONIA V. PANELLAO  
Concejala

Sr. CARLOS M. LUNA ÁLVAREZ  
Concejal

Sr. DANIEL A. ASCIUTTO  
Concejal

Trad. MARÍA BELÉN BASKOVIC  
Concejala

Lic. JUAN I. AGUILAR  
Concejal

Sr. ÁNGEL C. CALLUPIL  
Concejal

## SUMARIO

- Pág. 2 Ordenanza N° 13970 Aprobar el "Protocolo institucional de prevención y protección ante situaciones de violencia de género y/o identidad de género u orientación sexual y otras condiciones identitarias contra las mujeres y/o colectivo LGBTQ+.
- Pág. 5 Aviso de prórroga llamado a Licitación Pública N° 07/2025 - "CONCESIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE AUTOTRANSPORTE URBANO DE PASAJEROS PRESTADO MEDIANTE ÓMNIBUS - ORDENANZA N° 13955".

**ORDENANZA N° 13970****EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:**

Que la Reforma de nuestra Constitución Nacional en 1994 establece el reconocimiento de los Derechos Humanos y en su art. 75, inc. 22, les otorga jerarquía constitucional a diversos instrumentos internacionales, tratados y concordatos. En ese marco, incorpora a la "Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", dejando abierta la posibilidad de incorporar nuevos tratados. La República Argentina ha suscrito diversos convenios y compromisos internacionales para erradicar la violencia contra la mujer.

Que la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), surge como respuesta a la necesidad de especificar los derechos de las mujeres a no ser discriminadas por su sola condición de mujer. Antes de la CEDAW no había ningún instrumento específico que aborde esta temática. La convención define a la discriminación contra la mujer como: "Toda distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo, que tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce y ejercicio, por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre hombre y mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en al campo político, económico, social, cultural, civil o cualquier otro campo".

Que el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el ámbito laboral es la primera norma internacional que aborda la violencia y acoso en el mundo del trabajo por motivos de género. Argentina es uno de los primeros países en ratificar este instrumento. Este Convenio establece que la violencia y el 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. Insta a adoptar un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas que subyacen, entre ellas los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, y los factores de riesgo.

Que, a fin de implementar este protocolo, se entiende por violencia contra las mujeres lo establecido en el artículo 1 de la Convención de Belém do Para, que dice textualmente: "Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado". Esta Convención se sancionó en el año 1994, fue ratificada por nuestro país en el año 1996 y luego se incorporó a través del artículo 75 inc. 22 a la Constitución Nacional, obteniendo de esta forma jerarquía constitucional.

Que a su vez es necesario establecer que este Protocolo entiende el concepto de mujer, con el criterio de la Ley Nacional N° 26.743/12 de Identidad de Género, que establece que son aquellas personas que tienen una identidad o expresión de género de mujer, de acuerdo o no al sexo asignado al nacer, según su vivencia interna e individual, que puede o no tener una modificación en la apariencia física mediante tratamiento farmacológico, quirúrgico o de otra índole, más allá de su orientación sexual, todo ellos, sin necesidad de que su autopercepción se refleje o no en el documento que acredite su identidad.

Que en el año 2012 el Municipio de Trelew adhirió mediante la Ordenanza N° 11.617 a la Ley Provincial III N° 36 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales.

Que en el año 2013 el Municipio de Trelew adhirió mediante la Ordenanza N° 11.813 a la Ley Provincial X N° 60 la cual se busca prevenir, erradicar y castigar la violencia laboral dentro del ámbito público.

Que la mencionada ley sanciona "toda acción ejercida sobre un trabajador dependiente de cualquiera de los tres poderes del Estado Provincial y entes descentralizados y autárquicos de la Provincia del Chubut, por personal jerárquico que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social de aquél mediante amenaza, intimidación, abuso de poder, acoso, acoso sexual, maltrato físico o psicológico, social u ofensa ejercida sobre un trabajador", dejando de lado al personal en situación de paridad a la víctima y a la planta política.

Que, respecto a los funcionarios elegidos por el voto popular y planta política, existe un vacío legislativo sobre las sanciones a aplicar toda vez que se compruebe el ejercicio de una acción violenta hacia una trabajadora y/o funcionaria; y que es menester redactar normas y/o directrices para esas situaciones, a fin de proteger a todas las víctimas y considerar todas las situaciones violentas posibles.

Que es responsabilidad de este Cuerpo Deliberativo garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia de cualquier tipo por razones de género y/o identidad u orientación sexual, siendo ésta una política de género que, desde la adhesión realizada a la Ley Nacional Micaela, ha sido un compromiso trabajar. La llamada "Ley Micaela", establece en su artículo 1ro, 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", que dichas personas deberán "realizar las capacitaciones en el modo y forma que establezcan los respectivos organismos en los que desempeñan sus funciones"(art. 2do); como así también, que "Las personas que se negaren sin justa causa a realizar las capacitaciones previstas en la presente Ley serán intimadas en forma fehaciente por la autoridad de aplicación a través y de conformidad con el organismo de que se trate. El incumplimiento de dicha intimación será considerado falta grave dando lugar a la sanción disciplinaria pertinente" (art 8vo).

Que en el Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la Municipalidad de Trelew en su Artículo 99 establece que " Las partes signatarias del presente CCT garantizan los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la legislación vigente , Ley N° 23179 y Ley N° 24632 y Decreto N° 254/98 y/o aquellas que las reemplacen; y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporario, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones; y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades. Y que a su vez en el Art 101 de la misma reconoce que "La violencia laboral se contraponen al principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, y a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio. Como violencia laboral se entiende toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada de forma reiterada por un agente que manifieste abuso de autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo, susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar, pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico, discriminación por género o de ideología política, siendo de aplicación lo establecido en la Ley Provincial de Acoso Laboral X N° 60 y/o la normativa que a futuro la reemplace. En todos estos casos los trabajadores tendrán la facultad de realizar las denuncias personalmente, por medio de los representantes legales o los sindicatos, ante las autoridades municipales. Asimismo, el municipio tendrá la obligación de efectuar las investigaciones del caso a través de sumarios administrativos, para erradicar estas actitudes si las hubiere. Todo ello sin perjuicio de las acciones judiciales que el damnificado pudiera iniciar".

Que el presente Protocolo propone promover las condiciones de igualdad y equidad, procurando cambios culturales que transformen las prácticas y manifestaciones sexistas en todo el ámbito laboral de la Municipalidad, adoptando medidas tendientes a la erradicación de toda forma de violencia por motivos de género.

Que, para garantizar su correcta aplicación en todas las dependencias, las áreas referidas en el protocolo, deberán iniciar un Plan de Sensibilización, Capacitación y Difusión sobre la aplicación y alcance del mismo.

Que en esta regulación se genera un procedimiento donde las personas afectadas encuentren un ámbito de confianza y seguridad para que las personas puedan exponer su situación, y que, a través de los procedimientos de actuaciones administrativas vigentes, se determinen las responsabilidades y sanciones correspondientes.

POR ELLO:

EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIERE EL ARTICULO NRO. 19 DE LA CARTA ORGANICA MUNICIPAL. EL CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE TRELEW, SANCIONA CON FUERZA DE:  
ORDENANZA

ARTÍCULO 1ro.): APRUÉBESE el "PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL Y OTRAS CONDICIONES IDENTITARIAS CONTRA LAS MUJERES Y/O EL COLECTIVO LGBTIQ+ DE LA MUNICIPALIDAD DE TRELEW", que como Anexo I forma parte del presente. Dicho Protocolo regirá para todas las personas que mantengan un vínculo laboral o contractual (en todas sus modalidades: contratos, becas, pasantías) con la Municipalidad de Trelew, como así también la planta política.

ARTÍCULO 2do.): Los órganos de aplicación del presente protocolo serán la Secretaría de Gobierno para el procedimiento sumarial que se considere; y la Secretaría de Desarrollo Humano y Comunitario para garantizar la asistencia a la víctima a través de la actuación de un equipo técnico interdisciplinario.

ARTÍCULO 3ro.): El Poder Ejecutivo Municipal arbitrará los medios necesarios para capacitar a los/as empleados/as Municipales sin excepciones de jerarquías o vínculo laboral, respecto de la implementación del Protocolo mencionado en el Art.1.

ARTÍCULO 4to.): Instrúyase al Área de la Mujer para la creación de un e-mail específico para recepcionar las denuncias por Violencia de Género, en el ámbito laboral. El mismo será de uso interno para los agentes municipales.

ARTÍCULO 5to.): La presente Ordenanza tendrá vigencia a partir de la fecha de su promulgación.

ARTÍCULO 6to.): REGÍSTRESE SU SANCIÓN, GIRESE AL DEPARTAMENTO EJECUTIVO MUNICIPAL PARA SU PROMULGACIÓN, COMUNIQUESE, NOTIFIQUESE, DESE AL BOLETÍN OFICIAL MUNICIPAL Y CUMPLIDO ARCHÍVESE.

DADA EN LA SALA DE SESIONES EL DÍA: 14 DE AGOSTO DE 2025. REGISTRADA BAJO EL NÚMERO: 12512. PROMULGADA EL DÍA: 28 DE AGOSTO DE 2025.

#### ANEXO I

ARTÍCULO 1°.

CRÉASE el "Protocolo Institucional de Prevención y Protección ante Situaciones de Violencia de Género y/o identidad de género u orientación sexual y otras condiciones identitarias contra las mujeres y/o el colectivo LGBTIQ+ de la Municipalidad de Trelew", para intervenir ante la denuncia de violencias formuladas.

ARTÍCULO 2°.

OBJETIVOS GENERALES

-Garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia de cualquier tipo por razones de género y/o identidad u orientación sexual en el ámbito de esta Municipalidad, promoviendo condiciones de igualdad y equidad, procurando cambios culturales que modifiquen prácticas y manifestaciones sexistas en toda la Municipalidad, adoptando medidas tendientes a la erradicación de toda forma de violencia por motivos de género.

-Acompañar, asistir y proteger de manera integral a las mujeres y/o el colectivo LGBTIQ+ afectadas, con un equipo técnico interdisciplinario capacitado en perspectiva de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato, estableciendo, en su caso, y a través de los procedimientos de investigaciones vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.
- Establecer canales de comunicación pertinentes para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes y el presente protocolo.
- Realizar un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la temática relativa a violencia por motivos de género en el marco del presente protocolo, a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionando las existentes.
- Aplicar las medidas sancionatorias correspondientes, con celeridad y sin dilaciones, acorde a las normativas existentes en el ámbito Municipal en los procesos sumarios e investigaciones que así lo requieran.
- Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y asistencia, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.
- Articular acciones de prevención, sensibilización, capacitación, información e investigación sobre violencias sexistas dirigidas a todas y cada una de las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en la Municipalidad.
- Propiciar la articulación y concreción de acuerdos interinstitucionales, con organismos responsables de las políticas públicas a nivel provincial y nacional, a fin de fortalecer la atención de las problemáticas que emergen de las violencias sexistas.
- Incentivar instancias de evaluación y supervisión del presente Protocolo a los fines de realizar si es necesario las adecuaciones que requieren la ejecución del mismo.

ARTÍCULO 3°.

SUJETOS COMPRENDIDOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

SUJETOS COMPRENDIDOS: Las personas que mantengan un vínculo laboral o contractual (en todas sus modalidades: contratos, becas, pasantías) con la Municipalidad de Trelew, como así también la planta política.

ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente Protocolo será de aplicación cuando la persona agresora se desempeñe laboralmente o cumpla funciones en la Municipalidad de Trelew, y el acto de discriminación, hostigamiento o violencia de género o por diversidad sexual se produzca de manera presencial o mediante medios telefónicos, virtuales u otros, tanto dentro como fuera del ámbito laboral, siempre que la relación entre las partes tenga su origen en el trabajo o en las funciones desarrolladas en la Municipalidad de Trelew.

Las conductas pueden ser realizadas por cualquier medio comisivo y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población, fundadas en razón del género o diversidad sexual, que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

ARTÍCULO 4°.

PRINCIPIOS RECTORES

Las actuaciones que se originen en casos de violencia de género se regirán por los siguientes principios:

A.- ABORDAJE INTEGRAL E INTERDISCIPLINARIO: Las líneas de acción de este protocolo se sustentan en una mirada desde la complejidad, la singularidad y particularidad de las situaciones que se presentan. Es por ello que las intervenciones desde diferentes disciplinas son de vital importancia.

B.-ARTICULACIÓN Y COORDINACIÓN DE ACCIONES: Destinadas a que el cumplimiento del presente Protocolo se lleve adelante en el Municipio, sus dependencias y anexos.

C.-DE CORRESPONSABILIDAD: Procurando dimensionar las diferentes responsabilidades, ante las expresiones de violencia sexista, donde peligra la vigencia de la dignidad humana.

D.-DE ASESORAMIENTO GRATUITO: La persona afectada será asesorada integralmente de manera gratuita por el E.T.I. donde además recibirá acompañamiento si así lo requiere en los trámites posteriores en el marco de la denuncia realizada.

E.-TRATO CUIDADO Y PRIVACIDAD: La persona denunciante deberá ser escuchada sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos irrelevantes. Se deberá resguardar su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar y en la confidencialidad de los datos quiera mantener en reserva. En este caso, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho de defensa de la persona señalada como posible responsable de los hechos denunciados debiendo la comunidad evitar la publicidad y la utilización política del caso.

**F.-NO RE-VICTIMIZACIÓN:** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante tanto como los datos que permitan identificarla.

**G.-DILIGENCIA Y CELERIDAD:** La investigación y resolución de la denuncia presentada deberán ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento ante cada situación pueda ser completado en el menor tiempo posible.

**H.-DISCRECIÓN Y CONFIDENCIALIDAD EN EL TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN:** Toda documentación que pueda ser remitida en forma impresa, será entregada en sobre cerrado indicando el número de expediente (si hubiere) y las iniciales del nombre de la persona afectada, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la misma y/o del victimario. Toda persona con responsabilidad jerárquica de cada área o repartición alcanzada tienen la obligación de aplicar este protocolo.

#### ARTICULO 5°.

##### CONDUCTAS ALCANZADAS

A título enunciativo, quedan comprendidas en el presente Protocolo las siguientes conductas:

1. **CONDUCTAS VERBALES:** Pueden consistir en: hacer comentarios de índole sexual, hacer bromas sexuales ofensivas, formas de dirigirse de manera denigrante u obscenas, difundir rumores sobre la vida sexual de una persona, hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física, hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales, invitar insistentemente a una persona que rechaza en reiteradas oportunidades esta invitación por resultar indeseada, ofrecer y/o presionar para concretar encuentros sexuales, solicitar favores sexuales.

2. **CONDUCTAS NO VERBALES:** Miradas lascivas, gestos obscenos, uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías e imágenes de contenido sexual. Comprende también enviar notas, mensajes o correos electrónicos de contenido sexual o de carácter ofensivo.

3. **CONDUCTAS FÍSICAS:** Acercamiento físico indeseado, quedarse a solas con una mujer de forma innecesaria, contacto físico indeseado, agresiones.

4. **ACOSO FUNDADO EN EL GÉNERO:** Conductas discriminatorias por el embarazo o la maternidad, formas ofensivas de dirigirse a una persona en función de su sexo, humor sexista, ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres, denegar permisos de manera injustificada a los cuales tiene derecho una mujer, ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente realiza el otro sexo e ignorar comentarios. Excluir o no tomar en serio las observaciones de una mujer, asignar a una mujer un cargo de menor responsabilidad por su capacidad o categoría profesional, asignar a una mujer tareas sin sentido o de imposible cumplimiento, sabotear su trabajo o impedir el acceso a los medios adecuados para realizarlos.

5. **CONDUCTAS QUE IMPLIQUEN VIOLENCIA PSÍQUICA O EMOCIONAL:** Pueden consistir en insultos, menosprecio, humillación, intimidación, amenazas de sanción o despido.

6. **HECHOS CON CONNOTACIÓN DE DISCRIMINACIÓN SEXUAL:** Toda conducta, acción, omisión, comentario, cuyo contenido discrimine, excluye, subordine, subvalore, estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual, provocando daño, sufrimiento, miedo, amenaza; y cualquier otro acto que afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad física, psicológica y la seguridad personal.

7. Conductas de discriminación y hostigamiento por identidad de género, orientación sexual y otras condiciones identitarias.

#### ARTICULO 6°.

##### EQUIPO TÉCNICO INTERDISCIPLINARIO

El área de la mujer tendrá a su cargo la conformación de un equipo técnico interdisciplinario integrado por al menos tres profesionales mujeres que respondan a disciplinas tales como psicología, trabajo social y ciencias jurídicas; quienes tendrán la responsabilidad de:

1- Recepcionar la denuncia, ya sea de forma presencial en el espacio, o a través del mail creado para este fin.

2- Asesorar y acompañar a la persona denunciante, ofreciendo un espacio a cargo de personal idóneo, con responsabilidad ética y formación específica en perspectiva de género y diversidad.

3- Elaborar un informe por escrito en donde se detalle: la situación recepcionada, el abordaje realizado hasta el momento y las medidas de protección que considere oportunas. El mismo será enviado al sumariante designado para la continuidad de las actuaciones. Siendo su dictamen vinculante en todo lo que tenga ver con la protección de la víctima

4- Monitorear la efectiva aplicación del presente Protocolo y llevar adelante un registro estadístico de las situaciones abordadas.

5- Ejecutar estrategias de comunicación para poner el Protocolo en conocimiento de todas las personas que pudieran requerir hacer uso del mismo.

6- Desarrollar jornadas de sensibilización, formación en perspectiva de género y capacitación en el funcionamiento del Protocolo.

#### ARTICULO 7°.

##### DENUNCIA

Se podrá presentar una denuncia virtual y/o presencial, en forma individual o con patrocinio letrado. Dicha denuncia no impide otras acciones legales en sede judicial.

Se deberá informar a la denunciante los derechos que la asisten, el derecho a denunciar por vía administrativa o judicial a su agresor y el derecho a usufructuar la licencia por violencia de género establecido en la Ordenanza N° 12.623/17.

#### ARTICULO 8°.

##### PROCEDIMIENTO

La persona que se considere afectada o aquellas personas que tomen conocimiento de la situación de violencia, podrán:

1-Realizar la denuncia de forma personal por la afectada o virtual a través del mail administrado por el Área de la mujer (o el área que en un futuro la reemplace).

2-La entrevista personal se fijará como máximo, dentro de los próximos 3 (tres) días hábiles de producida la consulta y/o denuncia; para lo cual el espacio de funcionamiento del equipo interdisciplinario tiene que ser identificable y contar con la privacidad que la situación a merita, para poder ofrecer un espacio cómodo de escucha y asesoramiento sobre los derechos que le asisten.

3-En dicha entrevista el equipo evaluará la gravedad del hecho denunciado. De tratarse de hechos que pueden constituir delito, el equipo deberá informar inmediatamente a la Secretaría de Gobierno el cual será encargado de realizar la denuncia penal correspondiente en cumplimiento de lo establecido por la Ley 26.485, y concordantes. Como así también si se trata de hechos que constituyan delitos de acción pública.

4- Quedan expresamente prohibidas las entrevistas conjuntas o la mediación entre las partes. La persona afectada tendrá la garantía de ser escuchada tantas veces como lo solicite, sin que esté presente la persona denunciada.

5- El Equipo que recepte esta situación elaborará un informe y podrá además proponer medidas y acciones de protección para con la víctima con carácter de urgencia pudiendo llegar hasta el traslado preventivo del agresor de su puesto de trabajo o pase a disposición si correspondiere, en un plazo de 24 hs. Dicho informe será remitido al sumariante designado detallando los hechos ocurridos, las medidas de protección y/o preventivas se proponen adoptar y las que se hubieren tomado con anterioridad.

6- El procedimiento administrativo que se inicia no impide o paraliza la vía judicial, ni limita otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones, amparos y garantías.

#### ARTICULO 9°.

##### CONFIDENCIALIDAD

El tratamiento de la denuncia es CONFIDENCIAL, lo que se hará saber a la denunciante ante la primera intervención, y a posteriori, a la persona denunciada. Se les hará saber a ambas partes que toda difusión pública por cualquier medio que deseen realizar, será otro mecanismo de revictimización de la persona vulnerada, la cual debe evitarse en pos de la Protección de su Integridad.

En caso que la persona denunciada haga caso omiso a la reserva mencionada, dicha conducta se tomará como un agravante a la primera falta cometida.

#### ARTICULO 10°.

**MEDIDAS CAUTELARES**

Ante las denuncias de violencia de género y/o discriminación por identidad de género, orientación sexual y otras condiciones identitarias en el ámbito laboral, en el supuesto de que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento se podrá disponer la separación de la persona que realiza la denuncia y del denunciado, como cualquier otra medida que se considere necesaria, a los fines de evitar las represalias sobre la persona que sufrió violencia Y garantizar la protección de la persona víctima.

Estas medidas para la persona denunciante, en ningún caso podrán afectar las condiciones de trabajo, ni la modificación sustancial de las mismas.

**MUNICIPALIDAD DE TRELEW  
PROVINCIA DEL CHUBUT****AVISO DE PRÓRROGA DE FECHA DE APERTURA****LICITACIÓN PÚBLICA N° 07/2025**

“CONCESIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE AUTOTRANSPORTE URBANO DE PASAJEROS  
PRESTADO MEDIANTE ÓMNIBUS – ORDENANZA NRO. 13955”

**GARANTÍA DE OFERTA:** PESOS DIEZ MILLONES. (\$ 10.000.000,00).

**PLAZO DE CONCESIÓN:** DIEZ (10) AÑOS.

**FECHA DE APERTURA:** LUNES 15 DE SEPTIEMBRE DE 2025.

**HORA DE APERTURA:** 10:00 hs.

**LUGAR:** SALÓN HISTÓRICO - MUNICIPALIDAD DE TRELEW.  
RIVADAVIA N° 390 - CIUDAD DE TRELEW (CHUBUT).

**VALOR DEL PLIEGO:** PESOS CIENTO VEINTE MIL (\$ 120.000,00).

**CONSULTA DE PLIEGOS:**

SECRETARÍA DE GOBIERNO – RIVADAVIA N° 390 - P.B.  
COORDINACIÓN DE OBRAS – S.P. y D.U. - RIVADAVIA N° 390 2° PISO.  
MUNICIPALIDAD DE TRELEW - TRELEW CHUBUT.

**ADQUISICIÓN DE PLIEGOS:**

DIRECCIÓN DE TESORERÍA MUNICIPAL.  
RIVADAVIA N° 390 PLANTA BAJA - TRELEW (CHUBUT).  
**Hasta SIETE (7) días CORRIDOS antes de la fecha de Apertura.**

**PRESENTACIÓN DE LAS OFERTAS:**

**MESA DE ENTRADAS MUNICIPALIDAD DE TRELEW - RIVADAVIA N° 390 TRELEW.**  
**En horario de 8:15 hs. a 13:30 hs y hasta sesenta (60) minutos antes de la hora fijada para el Acto de Apertura.**