



Título: Violencia Laboral en el ámbito Municipal

Visto: La necesidad de implementar acciones y programas que promueven relaciones laborales seguras asentadas en la igualdad de trato y oportunidades en los ámbitos laborales de la administración municipal; y

Considerando:

Que es responsabilidad del Estado coordinar y/o desarrollar acciones tendientes a contribuir a la prevención y eliminación de la violencia laboral que vulnera la dignidad de los trabajadores y trabajadoras;

Que resulta necesario elaborar criterios orientados a preservar los datos de los/las denunciantes, con niveles de confidencialidad adecuados, reconociendo la necesidad de adoptar medidas de prevención y atención de la violencia laboral que promuevan la toma de conciencia sobre la importancia de la materia;

Que es imprescindible realizar acciones de prevención a través de la difusión de información y/o capacitación y fomentar la utilización de la negociación colectiva como instrumento fundamental para establecer políticas de prevención y tratamiento en el ámbito laboral;

Que la violencia laboral configura una violación a los derechos humanos y laborales, y atenta contra la integridad de las personas, afectando su salud psicofísica, su vida laboral y social, lo cual resulta contrario a lo establecido por diversas normas del Derecho Internacional así como legislación y normativa nacional, provincial, municipal y convencional;

Que se entiende por "violencia laboral" el ejercicio abusivo de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un/a trabajador/a de su lugar de trabajo. Incluye acoso psicológico, acoso sexual, agresión física y violencia de género;

Que puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores y puede manifestarse por acción u omisión;

Que es de vital importancia la implementación de acciones de intervención tendientes a procurar la solución de los conflictos suscitados en los ámbitos laborales presentadas como casos de violencia laboral, como también al inicio de acciones de concientización y sensibilización de los diferentes tipos de violencia laboral, para ser tenidos en cuenta tanto por empleadores/as como por trabajadores/as en todos los ámbitos de trabajo;

Que este Honorable Cuerpo legislativo adhirió a la Ley Micaela;

Por ello: El Bloque de Concejales de JUNTOS solicita prestéis sanción favorable al siguiente proyecto de:

ORDENANZA

Artículo 1º: La presente Ordenanza tiene por objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral; y brindar protección a los/las trabajadores/as víctimas de las mismas, a los/las denunciantes y/o a los/as testigos de los actos que la configuren, en el ámbito de la Administración Pública Municipal, organismos descentralizados, entes autárquicos, el Honorable Concejo Deliberante, así como toda otra entidad u organismo dependiente de la Municipalidad, independientemente de su naturaleza jurídica o lugar donde preste sus servicios.

Artículo 2º: Los/as funcionarios/as y/o empleados/as no podrán ejercer sobre otros/as las conductas que esta Ordenanza define como violencia laboral.

Artículo 3º: A los efectos de la presente Ordenanza se entiende por violencia laboral a toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral por funcionarios/as o empleados/as públicos/as, que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, constituya un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación, inequidad salarial fundada en razones de género, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social u ofensa que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del/de la trabajador/a. La máxima autoridad jerárquica del área es responsable por estas conductas ejercidas por el personal a su cargo, si a pesar de conocerlas no tomó las medidas necesarias para impedir las.

Artículo 4: Al efecto de la interpretación del Artículo: 3º de la presente, se definen las siguientes expresiones:

a) Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a



ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los/as trabajadores/as.

b) Se entiende por maltrato psíquico y social contra el/la trabajador/a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico o desprecio. Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones:

1. Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
2. Asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar.
3. Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
4. Cambiarlo/a de oficina, lugar habitual de trabajo con el solo fundamento de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as o de excluirlo/a.
5. Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción sin fundamento alguno, generando el aislamiento del/de la mismo/a.
6. Encargar trabajo imposible de realizar. La imposibilidad debe ser mensurada con similitud a sus pares en la jerarquía laboral.
7. Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto.
- 8 Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un/una subordinado/a.
9. Efectuar amenazas reiteradas de sanciones, sumarios y/o despido infundado.
10. Privar al/a la trabajador/a de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.

c) Se entiende por acoso laboral a la acción persistente y reiterada de incomodar al/a la trabajador/a, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de la persona, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, idea política, estado civil, discapacidad, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar.

d) Se entiende por acoso sexual toda conducta o acción, física o verbal, con connotación sexual, no consentida por quien la recibe, que de manera directa o indirecta afecten y/o perturben la vida, dignidad, libertad, integridad física y/o psicológica y/o el libre tránsito de las personas, creando en ellas intimidación, hostilidad, degradación, humillación y/o un ambiente ofensivo.- Se presenta cuando una persona, prevaliéndose de una situación de superioridad, solicita, por cualquier medio, favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero incurriendo alguna de las siguientes circunstancias:

1. Cuando se formule con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación laboral.
2. Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.
3. Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamiento provocando un ambiente intimidatorio, hostil y ofensivo.

e) Se entiende por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes.

Artículo 5: Créase una comisión para prevenir y sancionar la violencia laboral, la que estará integrada por dos (2) representantes del Departamento Ejecutivo Municipal, un/a concejal/a por cada bloque legislativo del Honorable Concejo Deliberante, y un/a representante del Sindicato de Empleados Municipales la que dispondrá la realización de una investigación sobre las denuncias recibidas. En el término de treinta (30) días hábiles administrativos deberá emitir un dictamen fundado aconsejando la instrucción del sumario administrativo o el archivo de las actuaciones. Dicho plazo podrá extenderse por resolución fundada hasta un término máximo de treinta (30) días más. En caso de que la persona incurra prima facie en las conductas tipificadas en la presente ordenanza, la Comisión procederá a elevar al Intendente sus recomendaciones a fin de emitir el acto administrativo correspondiente; en todos los demás casos, a la autoridad superior del ente, organismo o sociedad que corresponda.

Artículo 6: Dispónese que podrá iniciarse el sumario administrativo correspondiente mediante denuncia efectuada por parte de la víctima, por parte de testigo que haya tomado conocimiento del hecho, todo esto sin perjuicio de que la víctima pueda iniciar una denuncia judicial. Habiéndose dado la situación que la persona damnificada haya realizado una denuncia judicial sin hacer lo propio en el ámbito laboral, y esta denuncia haya resultado en un proceso judicial, el/la denunciado/a podrá ser apartado/a de su función hasta tanto la justicia se expida.



Artículo 7: Las denuncias deberán ser dirigidas al superior jerárquico inmediato, salvo que éste sea el denunciado, en cuyo caso la denuncia será dirigida al funcionario de mayor jerarquía. El funcionario que reciba la denuncia deberá elevarla en el término de cuarenta y ocho (48) horas a la comisión creada por el Artículo. 5°) de la presente.

Artículo 8: Por cada denuncia se instruirá un sumario, en el que se deberá garantizar el carácter confidencial de la misma, la discrecionalidad y el resguardo absoluto de la identidad de todas las personas involucradas. La reserva de identidad del/de la damnificado/a se extiende aún después de concluido el procedimiento.

Artículo 9°: Ningún/a trabajador/a que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado la misma o haya comparecido como testigo de las partes podrá ser sancionado/a, ni despedido/a ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, solo como represalia por su denuncia o testimonio.

Artículo 10°: El/La funcionario/a o responsable del área o establecimiento en el que se produzcan los hechos de violencia laboral, deberá adoptar las medidas conducentes para preservar la integridad psicofísica de los/as empleados/as y la seguridad de los bienes del municipio, bajo apercibimiento de las sanciones que le pudieran corresponder.

Artículo 11°: Determinase que a todo aquel que incurriera en conductas de violencia laboral, se le aplicarán las sanciones que prevén los regímenes administrativos y/o disciplinarios respectivos, dentro del ámbito de la presente Ordenanza, conforme la gravedad que en cada caso corresponda.

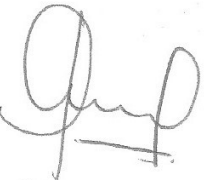
Artículo 12°: El Departamento Ejecutivo Municipal, a través de las reparticiones que correspondan procederá a organizar e implementar:


a) Programas y campañas de difusión e información sobre la violencia laboral, dando a conocer a los/as trabajadores/as la presente Ordenanza, exhibiendo en lugares públicos y visibles su contenido.

b) Programas de educación, capacitación y formación dirigidos a los/as trabajadores/as, representantes sindicales y personal jerárquico sobre la prevención de la violencia laboral, formas de resolver conflictos, modos de relacionarse con los/as compañeros/as y superiores, maneras de mejorar sus conductas sociales, y toda otra forma que considere oportuna para establecer un clima de trabajo adecuado, con el objeto de preservar la integridad psicofísica de todos/as los trabajadores/as. Para ello podrá requerir la asistencia de profesionales u organismos e instituciones especializados en capacitación, salud laboral, salud mental u otras afines a esta problemática.


Artículo 13°: Determinase que el Departamento Ejecutivo Municipal procederá a reglamentar los aspectos no previstos en la presente.

Artículo 14°: De forma.


Grinsolin Eugenia
Concejal HCD
Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa Gesell


DIEZ GUSTAVO ALFRE
CONCEJAL H.C.D.
Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa Gesell


PIACENTINI DIEGO
Concejal HCD
Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa Gesell


Montenegro Amadeo
Concejal HCD
Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa Gesell