

ORD. 088/2019 - PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA MUNICIPALIDAD DE SALTO.-

Publicado el 12 junio, 2019

VISTO:

Que el Estado en su función de garante de los Derechos Humanos de los ciudadanos y las ciudadanas, debe cumplir un rol transformador de las estructuras sociales para aspirar a una sociedad con Igualdad y Democracia, resultando en consecuencia de suma importancia contar con una legislación que proteja de la VIOLENCIA LABORAL en todas sus formas, en el ámbito de la Municipalidad de Salto, y;

CONSIDERANDO:

QUE la presente Ordenanza tiene como objetivo que se implementen en el ámbito de la Municipalidad de Salto políticas de prevención y acción, tendientes a generar mecanismos legales adecuados al tratamiento de cuestiones tan delicadas como pueden ser la afectación de la dignidad humana, sufridas en el marco del denominado ACOSO MORAL LABORAL, también conocido como MOBBING;

QUE la VIOLENCIA LABORAL se reconoce como toda conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes, bromas, marginalización, conductas abusivas de connotación sexual, actos de agresión física, críticas, difamaciones, etc) que atente, por su repetición o su sistematización, contra la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su puesto de trabajo o deteriorando el ambiente laboral.

QUE según destacada Doctrina Laboral y Previsional de la Editorial ERREPAR, "El concepto de mobbing consiste en la denigración laboral persistente ejercida mediante acoso psicológico, tendiente o a la desvinculación de un trabajador o dar satisfacción a gustos maliciosos de uno o más acosadores".

QUE este grave problema laboral también tiene consecuencias post-traumáticas en el trabajador acosado, cuando para el mismo dicha situación es habitual en el entorno de trabajo, que se convierte en hostil, intimidatorio y humillante. Así, la VIOLENCIA LABORAL, es propiciada por el

elemento de poder en las relaciones laborales, que promueve un ambiente hostil y desestabilizador respecto al trabajador hostigado, difícil de demostrar por parte de la víctima cuando parte del entorno participa activamente a favor del acosador o pasivamente, sin inmiscuirse en el hecho.

QUE por lo general, la persona acosada es elegida porque tiene características personales que perturban los intereses del acosador, con ansias de poder, dinero u otro atributo al cual le resulta inconveniente dicho trabajador o trabajadora, por sus habilidades, destreza, conocimiento, desempeño y ejemplaridad, o simplemente, cuando estamos en presencia de un desajustado sexual o psíquico.

QUE estudios realizados por especialistas han determinado que los Organismos Internacionales de Salud Pública reconocen a la violencia como un obstáculo para el desarrollo de Naciones y una amenaza para la Salud Pública. Que, dichos estudios también determinaron que la conducta violenta es perpetrada en Democracia y en las Instituciones estatales, por quienes tienen la responsabilidad de proteger a todos los ciudadanos, lo que produce efectos mucho más devastadores, por cuanto se convierte en modelo autorizado;

QUE el Artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional claramente establece que "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor...".

QUE la Fórmula Primaria de Validez de nuestro ordenamiento jurídico dispone la supremacía de nuestra Constitución Nacional conjuntamente con los instrumentos internacionales de jerarquía constitucional, y en consecuencia los derechos allí consagrados deben ser garantizados por las leyes que reglamenten su ejercicio en los distintos estamentos estatales, como en este caso el Municipio en concordancia con dicha supremacía;

...POR ELLO

El Honorable Concejo Deliberante de Salto, en uso de las atribuciones que le son propias sanciona la siguiente:

ORDENANZA

ARTÍCULO 1º - Créase el Programa de Prevención y Sanción de la Violencia Laboral en el ámbito de la Municipalidad de Salto.

ARTÍCULO 2º - La presente Ordenanza tiene por objeto prevenir y sancionar la VIOLENCIA LABORAL de los/las superiores jerárquicos hacia el personal de la Municipalidad de Salto que se encuentren bajo la órbita de su dependencia.

ARTÍCULO 3º - La presente Ordenanza será de aplicación a toda acción ejercida sobre un/una trabajador/a de la Municipalidad de Salto por personal jerárquico, ya sea éste/a de carácter

permanente o funcionario político; que atente contra la dignidad, ideología político partidaria, afiliación sindical, integridad física, sexual, psicológica o social de aquel/aquella mediante amenaza, intimidación, abuso de poder, acoso, acoso sexual, maltrato físico o psicológico, social, discriminación u ofensa ejercida sobre un/a trabajador/a.-

ARTICULO 4° - Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador/a a la hostilidad continua y repetida del/de la superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica. Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las acciones ejercidas contra el/la trabajador/a:

a) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción, generando aislamiento.
b) Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.

1. c) Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.
d) Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.
e) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
f) Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.
2. g) Encargarle trabajo imposible de realizar,
3. h) Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto,
i) Promover su hostigamiento psicológico,
4. j) Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado,
5. k) Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.

ARTICULO 5° - Se entiende por maltrato físico a toda conducta del superior jerárquico que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño, lesión o sufrimiento físico a los/las trabajadores/as.-

ARTICULO 6° - Se entiende por acoso a la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo.

ARTICULO 7° - Se entiende por acoso sexual el solicitar por cualquier medio favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, prevaliéndose de una situación de superioridad, cuando concurriere alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se formula 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.
- b) 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.

1. **c) Cuando el acoso interfiere el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamientos, provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.
El acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encontrare en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud u otra condición.-**

ARTICULO 8° - Las conductas definidas en los arts. 4o y 7o deben ser sancionadas con suspensión de hasta 60 días, tal cual lo estipulado en el art. 9 de la Ley 13168, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados. Puede aplicarse la suspensión preventiva del/de la agente o funcionario político.

En el caso de autoridades o funcionarios pasibles de juicio político, la comisión de alguno de los hechos sancionados por ésta Ordenanza será considerada mal desempeño o conducta indebida en el ejercicio de sus funciones.

Ningún agente que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en la presente Ordenanza o haya comparecido como testigo de las partes, podrán por ello ser sancionados/as, ni despedidos/as, ni sufrir perjuicio alguno en su empleo.-

ARTICULO 9° - La víctima deberá comunicar al superior jerárquico inmediato la presunta comisión del hecho ilícito sancionada por ésta Ordenanza, salvo que fuere éste quien lo hubiera cometido, en cuyo caso debe informarlo al/la funcionario/a superior al/la denunciado/a. En caso de no obtener una respuesta satisfactoria al acto denunciado, se facultará al trabajador/a víctima de VIOLENCIA LABORAL a recurrir a la Instancia Judicial correspondiente.

ARTICULO 10° - La máxima autoridad jerárquica del área es responsable de las conductas previstas en la presente Ordenanza ejercidas por el personal a su cargo, si a pesar de conocerlas no tomó las medidas necesarias para impedir las.-

ARTICULO 11° - Comuníquese al Departamento Ejecutivo a sus efectos; insértese copia en el registro Oficial y Digesto, cumplido, archívese.-

Dado En la Sala de Sesiones del Honorable Concejo Deliberante de Salto, a los doce días del mes de Junio del año dos mil diecinueve.-

ENTRADAS

Ingresado como Correspondencia Fuera del Orden del Día en Sesión Ordinaria de fecha 24 de Octubre de 2018 y girado a las Comisiones de Legislación, Interpretación y Acuerdos, Salud e Higiene y Defensa de los Derechos Humanos.-

SALIDAS

El Proyecto fue aprobado en general y en particular por la unanimidad del Honorable Cuerpo en Sesión Ordinaria de fecha 12 de Junio de 2019.-

Se envió copia al Departamento Ejecutivo con fecha 19 de Junio de 2019.-

-