

EL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SAUCE VIEJO
SANCIONA CON FUERZA DE

ORDENANZA

E-0030

Artículo 1º: La presente Ordenanza tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral en el ámbito del empleo público municipal de la ciudad de Sauce Viejo, en sus diferentes departamentos; como asimismo brindar protección adecuada a las víctimas de conductas violentas, y a las personas denunciantes y testigos de los actos que las configuren.

Artículo 2º: Adherir la Municipalidad de Sauce Viejo a la Ley Provincial N° 12434, en todos sus términos, o la que en el futuro la sustituya, para la aplicación de su marco normativo, sobre violencia laboral.

Artículo 3º: A los fines de la aplicación de la presente Ordenanza se entiende por violencia laboral el accionar de las y los funcionarios y/o empleadas y empleados públicos que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función incurran en conductas que, respecto del trabajador o la trabajadora:

- a) denoten maltrato u ofensa que atenten contra la dignidad, la integridad física, sexual, psicológica o social;
- b) manifiesten abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, o inequidad salarial;
- c) impliquen persecución o discriminación por razones políticas, sindicales, socio-económicas, étnicas, sexuales, de identidad de género, orientación sexual, edad, religión, estado civil, situación familiar, discapacidad, corporalidad, preferencias artísticas, culturales o deportivas.

Artículo 4º: Se entiende por maltrato físico toda conducta que directa o indirectamente pueda ocasionar daño o sufrimiento físico sobre la persona.

Artículo 5º: Se entiende por maltrato psíquico la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.

Artículo 6º: Se definen, con carácter enunciativo, como maltrato psíquico y/o social a la persona trabajadora, a las siguientes acciones:

- a) Obligarle a ejecutar tareas degradantes de la dignidad humana.
- b) Asignarle misiones innecesarias o sin sentido que puedan causar humillación.
- c) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- d) Cambiarle infundadamente de oficina o lugar habitual de trabajo, separándola de sus compañeros y compañeras o colaboradores más cercanos.
- e) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando su aislamiento.
- f) Prohibir a las y los demás empleados que le hablen, o de cualquier manera incomunicarles o aislarles.
- g) Encargarle trabajo imposible de realizar.
- h) Obstaculizarle o imposibilitarle la ejecución de una actividad, u ocultarle las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto.
- i) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot en su contra.
- j) Efectuarle amenazas de despido infundado.
- k) Privarle de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.
- l) El seguimiento y la observación constantes de sus publicaciones en redes sociales y de sus vinculaciones o

adhesión a determinados grupos o personas, relativas a ámbitos de vida ajenos al trabajo o la función.

Artículo 7º: Se entiende por acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar o inquietar al trabajador o la trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra su personalidad o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.

Artículo 8º: Se entiende por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad retributiva entre hombres y mujeres que laboran en la misma área o repartición, así como la asignación inequitativa o arbitraria de ítems salariales entre personas encuadradas en la misma normativa, y la diferenciación injustificada de tiempos y demás modalidades y condiciones de pago.

Artículo 9º: La Secretaría de Hacienda, Finanzas y Recursos Humanos de la Municipalidad de Sauce Viejo es la autoridad de aplicación de la presente Ordenanza.

Artículo 10º: Crear la Comisión de Promoción del Trabajo Decente, la cual se integra con dos (2) representantes del Departamento Ejecutivo Municipal, dos (2) representantes del Concejo Deliberante, y dos (2) representantes del Sindicato con personería gremial en el ámbito.

Cada uno de los tres sectores representados en la Comisión debe asegurar la paridad de géneros entre representantes que designe.

La representación asignada al Concejo Deliberante debe recaer en Concejales de dos bloques políticos diferentes del Bloque oficialista.

Artículo 11º: La Autoridad de Aplicación debe conformar la Comisión precedente, la cual dicta su propio Reglamento Interno, contemplando las siguientes bases:

- a) A cada causa que instruya la Autoridad de Aplicación se le asigna como Vocal de Trámite una o un miembro de la Comisión, quien dirige el proceso y despacha las diligencias requeridas por la Instrucción.
- b) El quórum para reunirse válidamente es de dos tercios (2/3) de sus miembros.
- c) Las decisiones se toman por mayoría absoluta de miembros presentes.
- d) La persona Vocal de Trámite no vota en la causa en que oficiara de tal.

Artículo 12º: La Autoridad de aplicación debe crear una mesa de entradas física y una mesa de entradas virtual, con el objeto de recibir las denuncias que las y los trabajadores decidan radicar en el marco de la presente. Toda denuncia que reciba debe comunicarla de inmediato a la Comisión de Promoción del Trabajo Decente.

Artículo 13º: Sin perjuicio de la Reglamentación, el procedimiento es sumarisimo, debiendo contemplar los siguientes presupuestos mínimos:

- a) Toda persona empleada municipal que tenga conocimiento de alguna de las acciones tipificadas en la presente Ordenanza puede efectuar, en forma verbal o escrita, la denuncia correspondiente, ante la Autoridad de Aplicación o ante Comisión de Promoción del Trabajo Decente. Las denuncias verbales la Autoridad receptora las plasma en acta que apertura el expediente.
- b) En caso de que la denuncia sea recibida por la Comisión, ésta debe dar inmediata intervención a la Autoridad de Aplicación a fin de que disponga las medidas que considere procedentes.
- c) Recibida la denuncia o tomada la decisión de actuar de oficio, la Autoridad de Aplicación debe abrir la investigación respectiva dentro de las siguientes

cuarenta y ocho (48) horas salvo que, por decisión fundada, desestime la denuncia.

- d) El plazo de instrucción no puede superar los cuarenta y cinco (45) días corridos, plazo donde se debe recibir el descargo, producir la prueba y formular conclusiones. Excepcionalmente, cuando la complejidad del caso lo amerite, el plazo puede ampliarse por única vez hasta completar un máximo de sesenta (60) días corridos, por decisión fundada, la cual debe ser comunicada inmediatamente a la Comisión.
- e) Concluido el sumario, la Autoridad de Aplicación eleva las actuaciones a la Comisión de Promoción del Trabajo Decente, la cual debe dictaminar en un plazo que no puede superar los quince (15) días corridos.
- f) El procedimiento debe adecuarse a los principios de simpleza, celeridad, confidencialidad, discreción, carga dinámica de la prueba, ⁴presunción de inocencia e inviolabilidad de la defensa.
- g) La persona denunciante no es parte del proceso, sin perjuicio del derecho a recibir información adecuada. Tiene asimismo derecho a recurrir ante la Comisión la desestimación liminar de la denuncia que hiciera la Instrucción.

Artículo 14°: En su Dictamen la Comisión aconseja el temperamento a adoptar. En caso de entender que corresponde denuncia penal o sanción disciplinaria, remite las actuaciones a la Fiscalía Municipal para que proceda en consecuencia, sin perjuicio de efectuar la denuncia correspondiente ante la Defensoría del Pueblo de la Provincia, con base en lo previsto por los artículos 2, 11 y concordantes de la Ley 12434.

Artículo 15°: La Autoridad de Aplicación puede disponer las medidas apropiadas para hacer cesar en forma inmediata la conducta denunciada e instruir la investigación

correspondiente y la evaluación bio-psico-social de las personas involucradas, informando a las mismas la existencia del procedimiento. A tal fin corresponde verificar las siguientes condiciones:

- a) que la verosimilitud del derecho invocado y de los hechos denunciados resulte acreditada a primera vista;
- b) que la demora en la adopción de medidas provisorias pueda poner en peligro la tutela del derecho de que se trate.

El traslado funcional de la presunta víctima, en su caso, requiere su consentimiento.

La suspensión preventiva de la persona denunciada, en su caso, es con goce de haberes.

Artículo 16°: Ninguna persona Agente de la Administración Pública Municipal que haya denunciado las acciones enunciadas en la presente Ordenanza o haya declarado como testigo puede, por causa de ello, ser sancionada, ni sufrir represalia ni perjuicio alguno en su empleo.

Artículo 17°: La comisión de alguno de los hechos constitutivos de violencia laboral en el presente marco se considera falta grave a los efectos a que hubiere lugar. Si la sanción recae sobre funcionario o funcionaria pasible de remoción por juicio político o similar, se considera a la persona incurso en mal desempeño del cargo de que se trate.

Artículo 18°: Toda resolución sancionatoria de violencia laboral debe ser comunicada fehacientemente a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo a fin de que tome la intervención que indican las normas aplicables en resguardo de la salud de la víctima.

Artículo 19°: La máxima autoridad jerárquica de toda área, que tome conocimiento de conductas del personal a su cargo, que en el presente marco se reputen violentas, tiene la obligación de tomar medidas que las impidan. El incumplimiento de esta

obligación se considera falta grave en términos disciplinarios.

Artículo 20º: El Departamento Ejecutivo debe implementar un plan de concientización sobre los alcances de la Ley Provincial N° 12434 y la presente Ordenanza, abarcando:

- a) Campañas de difusión e información sobre la violencia laboral, dando a conocer a las y los trabajadores la presente Ordenanza.
- b) Programas de formación dirigidos a trabajadores, representantes sindicales y personal jerárquico, sobre violencia laboral, mecanismos preventivos, formas de resolución de conflictos, modos adecuados de relaciones interpersonales en el entorno laboral, estrategias de mejora continua de conductas sociales, todo con la perspectiva de valores de clima adecuado y trabajo decente para la preservación de la integridad psico-física-social de las y los trabajadores.

Artículo 21º: La autoridad de Aplicación debe informar semestralmente al Honorable Concejo Municipal sobre las acciones realizadas en el marco del artículo que antecede.

Artículo 22º: El Departamento Ejecutivo debe reglamentar la presente en un plazo no mayor a los sesenta (60) días corridos, contados a partir de su promulgación.

Artículo 23º: Comuníquese al Departamento Ejecutivo.

Sala de Sesión 02 de junio del 2022.-


MARCELO F. CASTILL
SECRETARIO PARLAMENTARIO
HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL
CIUDAD DE SAUCE VIEJO




OMAR CLAUDIO TEJED
PRESIDENTE
HONORABLE CONCEJO MUNI-
CIUDAD DE SAUCE VIEJO

