



ORDENANZA N° 2625/19

VISTO:

Que en la ciudad de Río Ceballos no existe una legislación municipal en cuanto prevenir y erradicar la violencia laboral en el ámbito del empleado público municipal.

Y CONSIDERANDO:

Que numerosos trabajadores argentinos padecen diariamente en sus respectivos ámbitos de trabajo, diferentes situaciones y tipos de violencia, que en algunos casos, generan severas secuelas en su salud física y psíquica, que en casos extremos pueden llegar a eventuales hechos de suicidio y reacciones violentas contra sus propios compañeros. Ejemplos sobran, pero el reciente hecho ocurrido en la fábrica de hielo “Polarcito” de barrio San Vicente de la ciudad de Córdoba, constituye un claro llamado de atención para tomar conciencia de la situación planteada. Lamentablemente, el abuso que suelen ejercer algunos empleadores sobre los trabajadores no es debidamente prevenido y en otras circunstancias, además severamente sancionados, cuando los mismos se traducen en diferentes modalidades de Violencia Laboral, como por ejemplo agresión física, acoso sexual y acoso moral o psicológico. En nuestro país no existe una ley contra la Violencia Laboral, como así tampoco en la Provincia de Córdoba y en el Municipio de Río Ceballos, lo que complejiza la situación: ante la ausencia de legislación específica (procedimiento administrativo de prevención y sanción), muchas veces deja en desamparo a los trabajadoras y trabajadores que procuran revertir las situaciones de violencia. Sin embargo, hay que destacar que existen algunas provincias argentinas que tienen legislación local vigente y de distinta aplicación, como por ejemplo: Buenos Aires: Ley N° 13168 (Ámbito de aplicación. Público: empleados y funcionarios y trabajadores sin estabilidad); Entre Ríos: Ley N° 9671 (Ámbito de aplicación: Público y Privado), Santa Fe: Ley N° 12434 (Ámbito de aplicación: Administración Pública del Estado Provincial comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo-, Municipal y Comunal.); Tucumán: Ley N° 7232 (Ámbito de aplicación: Poderes del Estado Provincial, Municipios, Comunas y Entes Autárquicos y descentralizados provinciales y municipales); C.A.B.A. (Ciudad Autónoma de Buenos Aires). Ley Local N° 1225. (Ámbito de aplicación: Poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial Comunas, Sindicatura General. También existen presentaciones de distintos Proyectos de Ordenanzas presentados en algunos Municipios de la Argentina, que comienzan a abordar esta problemática de los trabajadores. A nivel gremial, algunos convenios colectivos de trabajo proveen y sancionan la violencia o abuso



ORDENANZA N° 2625/19

laboral como por ejemplo el Convenio General Para la Administración Pública Nacional, el Convenio de Trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP), el Convenio para el personal de la Administración Nacional de Aduanas, el Convenio para el personal de la Corporación del Mercado Central de Buenos Aires, el Convenio para el personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Convenio para el Sector Público Salteño, para nombrar algunos que sientan un avance en reconocer la problemática y algunas dimensiones para abordarlas. A su vez y de marco más general, pero de suma relevancia, existen varios tratados internacionales como Declaración Universal de los Derechos Humano, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, Convenio O.I.T. N° 111. Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 4 de Junio 1958- Ratificado por Argentina) y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Es por estos antecedentes vigentes y por los recurrentes casos de violencia que viven los trabajadores en sus ámbitos laborales que es necesario, que el Concejo Deliberante de Río Ceballos, sancione a la mayor brevedad posible, una Ordenanza Municipal contra la Violencia Laboral, a los fines de que desde el Estado, se les garantice a los trabajadores del ámbito estatal, condiciones dignas de trabajo (Art. 14 bis (C.N.) y ámbitos laborales libres de esta forma de violencia. La presente Ordenanza Municipal, fue elaborada por abogado cordobés Carlos Emanuel Cafure, en conjunto con los autores y coautores. Esperamos que cuente con el apoyo de los miembros de este Concejo Deliberante, como así también del conjunto de las organizaciones gremiales y políticas de los trabajadores, ya que la consideramos un paso muy importante para avanzar en erradicar la violencia laboral. Por los motivos expuestos, se solicita la aprobación del presente proyecto.

Por todo ello:

EL CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE RIO CEBALLOS
SANCIONA CON FUERZA DE
ORDENANZA



ORDENANZA N° 2625/19

Art. 1°) La presente ordenanza tiene por objeto prevenir, controlar y erradicar la Violencia Laboral de la Administración Pública Municipal, Organismos Descentralizados, Entes Autárquicos, Empresas o Sociedades del Estado Municipal, Sociedades de Economía Mixta o con participación estatal mayoritaria, Concejo Deliberante, Tribunal de Cuentas, así como toda otra entidad u organismo dependiente de la Municipalidad de Río Ceballos; como asimismo brindar la debida protección a las víctimas de conductas y/o acciones violentas y a las/los denunciantes y/o testigos de los actos que las configuren.-

Art 2°) La presente ordenanza será de aplicación a toda persona que se desempeñe prestando funciones ya sea como personal permanente, no permanente y/o jerárquicos en el ámbito municipal, denominadas indistintamente “trabajador/a” o “trabajadores/as”.-

Art 3°) A los efectos de la presente ordenanza se considera Violencia Laboral a toda agresión física, maltrato, acoso sexual y/o acoso moral o psicológico, que se ejerzan sobre una persona en su lugar de trabajo, entendiéndose por:

- 1) Agresión física, a toda conducta que de forma directa o indirecta, que esté dirigida a generar un daño físico sobre un trabajador.
- 2) Acoso sexual, a toda conducta verbal o física reiterada, con connotación sexual, no consentida por quien lo recibe (basada en el poder), que afecta su desempeño laboral.
- 3) Acoso moral o psicológico, a toda situación en la que una persona o grupo de personas ejerzan un maltrato moral o verbal, alterno o continuado sobre un trabajador, buscando así, desestabilizarlo, aislarlo, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa en su lugar de trabajo.-

Art 4°) Quedan comprendidas en las modalidades enunciadas en el artículo anterior, las siguientes conductas y/o acciones:

- a) Obligar a ejecutar tareas denigrantes.
- b) Asignar tareas innecesarias o sin sentido, con la intención de humillar o denostar.
- c) Juzgar de manera ofensiva y agravante, el desempeño laboral en el ámbito de trabajo.
- d) Hacer cambiar de oficina o de lugar habitual de trabajo a una persona, con la intención de aislarla de sus propios compañeros.



ORDENANZA N° 2625/19

- e) Prohibir a los compañeros de trabajo que hablen con otro, o mantenerlos incomunicados de cualquier forma.
- f) Encargar trabajos imposibles de realizar.
- g) Promover el hostigamiento psicológico, a manera de complot sobre un subordinado.
- h) Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado a un subordinado.
- i) Privar al trabajador de la información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.
- j) Destruir malintencionadamente la reputación de un trabajador.
- k) Agraviar o agredir de forma verbal, gestual o por escrito.
- l) Llevar adelante persecución política o sindical.
- m) Ejercer un silencio despectivo sobre un subordinado.
- n) Hacer insinuaciones o indirectas.
- o) Practicar inequidad salarial, entre quienes ejercen en el mismo lugar de trabajo, tareas equivalentes.
- p) Cualquier otra conducta que sea considerada agravante para el trabajador.-

Art 5°) Créase como autoridad de aplicación, a la Comisión contra la Violencia Laboral, que estará integrada por dos representantes del Departamento Ejecutivo Municipal, dos representantes del Concejo Deliberante, uno por la mayoría y uno por la minoría, y dos representantes del Sindicato de los trabajadores Municipales de Río Ceballos, aportando cada sector un miembro de cada género. Los miembros del Departamento Ejecutivo y del Concejo Deliberante formarán parte de la Comisión por el término de su mandato.-

Art 6°) La Comisión tendrá como función sugerir programas de prevención y/o erradicación de hechos y/o comportamientos realizados en contravención a ésta Ordenanza. Tendrán como función la recepción de las denuncias de los trabajadores, quienes procederán a la investigación y evaluación de las denuncias recibidas.-

Art 7°) El trabajador que hubiere sido víctima de Violencia Laboral reportará por escrito a la Comisión contra la Violencia Laboral, indicando la fecha, el lugar, y el nombre y apellido del responsable del/los hechos denunciados, poniendo a disposición de la misma los elementos probatorios que los acrediten. Recibida la denuncia, la Comisión informará de inmediato a la Administración Pública o Concejo Deliberante, según corresponda a los



ORDENANZA N° 2625/19

finde que se realice la investigación sobre el hecho denunciado. La Comisión será parte del proceso a los fines de velar por la garantía de la parte denunciante, debiendo emitir un dictamen fundado aconsejando la sanción disciplinaria respectiva del presunto agresor o el archivo de las actuaciones.-

Art 8°) La Comisión instará a la Administración Pública para que dentro de las 72 hs. de recibida la denuncia abra el procedimiento administrativo respectivo, cuyo plazo de instrucción no podrá superar los treinta días hábiles, plazo donde se deberá producir todas las pruebas y emitir resolución sobre el hecho investigado. El plazo mencionado podrá ampliarse por resolución fundada.-

Art 9°) Luego de recibida la denuncia y durante el proceso se deberán aplicar todas las medidas necesarias para que cesen las conductas agraviantes en contra del denunciante y cuando así las circunstancias lo requieran.-

Art 10°) Quien haya denunciado alguna de las formas de Violencia Laboral citadas en los artículos 3 y 4, o quienes hayan comparecido en calidad de testigos a la audiencia convocada por la Comisión contra la Violencia Laboral u otras audiencias incluido el ámbito judicial, no podrán sufrir perjuicio alguno de sus condiciones laborales.-

Art 11°) El Departamento Ejecutivo Municipal reglamentará la presente ordenanza en el término de 60 días.-

Art 12°) COMUNÍQUESE, Publíquese, pase a Registro público y archívese.-

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE RÍO CEBALLOS, EN SESIÓN ORDINARIA 27 ta., DE FECHA 07 DE AGOSTO DE 2019, CONSTANDO EN ACTA N° 1828.-