

CORRIENTES, 11 DE MAYO DE 2006.-

ORDENANZA N° 4296

VISTO:

La necesidad de prevenir y sancionar administrativamente la violencia laboral en el ámbito público de la Municipalidad de la Ciudad de Corrientes, y;

CONSIDERANDO:

Que, la violencia laboral ha llegado a ser un fenómeno alarmante por el grado de conflictividad y los costos sociales, económicos y laborales que tiene para el individuo y para el Estado, para la productividad, el desarrollo y la paz social del ambiente de trabajo y para la comunidad en general.

Que, en el ámbito laboral público, según informes de la OIT y la OMS, han sido identificado de manera constante estos hechos de violencia en el trabajo, debido a las especiales características de este sector que permiten o favorecen el desarrollo del proceso viciado, donde se instauran o convalidan los comportamientos o conductas ilegítimas e ilegales.

Que, la violencia laboral genera una alteración inmediata y a menudo duradera de las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno ocupacional en su conjunto, así como se puede apreciar costos directos en función del trabajo perdido, y costos indirectos, entre los que se citan, la menor eficiencia y productividad, la reducción de la calidad de los servicios y productos y la pérdida del prestigio de la institución.

Que, la violencia laboral, en el ámbito público, además de los resultados dramáticos para la salud de la persona afectada, existe una doble vulneración, tanto por la conducta misma que manifiesta la existencia de relaciones laborales democráticas como por tratarse del sector encargado de velar por el bien público y el Estado de Derecho.

Que, la organización del trabajo y la gestión del personal en el ámbito público se muestran, lamentablemente, como un campo especialmente abonado para la emersión y el desarrollo de gravísimas patologías laborales, vicios institucionales y conflictos interpersonales degenerativos, ignorando y contradiciendo los más elementales principios que, por imperativo constitucional, han de inspirar la actividad del Estado.

Que, el aval a la arbitrariedad, el sometimiento y la impotencia aprendida, hacen posible que se consideren normales a conductas ilegítimas e ilegales, puesto que la población trabajadora acepta como natural los casos de violencia intraburocrática identificados, los cuales ofrecen evidencia empírica de la falta de respeto a los procedimientos instituidos, normativas administrativas y legales vigentes, y admite, de igual modo, como parte del trabajo que la trasgresión sea cometida, generalmente, por quienes son responsables de hacerlos cumplir.

Que, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo encuentran fuente en la Constitución Nacional (artículo 14 bis), Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículos 5, 14, 18, 28 y 29), Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos 1, 5, 7, 11 y 23), Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 1, 11 y 32), Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (artículos 7 y 12), Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (artículos 2 y 11), Ley 23.592 (artículo 1), Ley de Contrato de Trabajo (artículos 62, 63, 65, 66, 68 y 81), Ley 24.557, Constitución de la Provincia (artículos 24 y 28) y leyes locales y normas administrativas.

Que, aunque podría considerarse que las conductas descriptas, se encuentran de modo general previstas en el ordenamiento jurídico vigente como reprochables o sujetas a sanción, y que los derechos que pueden resultar vulnerados encuentran recepción constitucional tanto a nivel nacional como provincial (derecho a trabajar, igualdad ante la ley, derechos de propiedad, dignidad humana), resulta aconsejable contar con una normativa que de manera específica y expresa regule esta problemática.

Que, ninguna sociedad ha progresado aniquilando los derechos de los individuos y menos aún los de los trabajadores que son los que producen día a día los bienes y servicios que permiten el intercambio, mantienen la apropiada relación entre el crecimiento económico y el progreso social y facilitan, en base a la observancia del principio de la solidaridad, la inclusión al sistema de los más desprotegidos y, en definitiva, hacen posible la vida en sociedad.

Que, el Estado en su rol de empleador debe introducir la ética en la gestión de los recursos humanos y tiene la obligación – además de la tarea de prevención – de erradicar la violencia laboral para el adecuado resguardo de los derechos fundamentales de las personas.

Que, la normativa aporta el marco regulatorio acerca de conductas disvaliosas ocurridas en el ámbito laboral del sector público a fin de prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral.

Que, la implementación de políticas preventivas de difusión y educación no solo es deseable sino también posible, fomentando las intervenciones tempranas en la gestión del conflicto y procurando que la realidad esté presente en el comportamiento diario, lo cual garantiza la equidad y tranquilidad en el lugar de trabajo, estimula en gran medida la estima y favorece el clima de respeto que contribuye a la motivación del trabajador y mejora la productividad.

Que, la dignidad del ser humano como tal debe ser resguardado, de quienes al dañarlo se vuelven enemigos de nuestro sistema de libertad y al que estamos llamados a proteger y fomentar.

Que, estas razones justifiquen sobradamente la necesidad de avanzar en la definición y puesta en marcha de mecanismos legales que tiendan a mejorar la calidad del ámbito laboral en el ámbito público.

Que, el Honorable Concejo Deliberante tiene facultades para dictar esta normativa según surge del artículo 25 incisos 18, 57 y concordantes de la Carta Orgánica Municipal.

POR ELLO

EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
SANCIONA CON FUERZA DE ORDENANZA

ART. 1º.- Establecer que los funcionarios y empleados públicos de la Municipalidad de la Ciudad de Corrientes no podrán ejercer sobre otros las conductas que esta ordenanza define como violencia laboral.

ART. 2º.- Violencia laboral. A los efectos de la aplicación de la presente ordenanza, se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionarios o empleados públicos que, valiéndose de su posición jerárquica, de circunstancias vinculadas con su función, o simplemente de la relación en el espacio laboral, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del/la trabajador/a, manifestando abuso llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, acoso sexual, maltrato físico, psicológico y/o social.

ART. 3º.- Maltrato físico. Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores.

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

- Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.
- Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.
- Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.
- Obligarlo/a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.
- Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.
- Encargarle trabajo imposible de realizar.
- Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.
- Promover su hostigamiento psicológico.
- Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.
- Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.

ART. 5º.- Acoso: Se entiende por acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar al/la trabajador/a, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos, bromas y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que sometan a peligro su empleo o degradar el ambiente donde se desarrolla el mismo, en razón de su sexo, nacionalidad, edad, origen étnico, raza, creencias religiosas, ideología, estado civil, discapacidad,

características físicas, preferencias artísticas, culturas, deportivas o situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo.

ART. 6º.- Acoso Sexual: Se entiende por acoso sexual el solicitar, por cualquier medio, favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, si concurriere alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando se formule con anuncio expreso o tácito de causar daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación.
- 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.
- Cuando interfiriere en el habitual desempeño de 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, posición jerárquica laboral, u otra situación.

ART. 7º.- Denuncia: Quien afirme ser víctima de violencia laboral debe, en forma inmediata y por escrito, ponerlo en conocimiento a su superior inmediato, quien será obligado dentro del término de los tres (3) días a correr traslado al denunciado, a fin que en igual plazo ejercite debidamente su legítimo derecho de defensa. La omisión de este acto por el superior lo hará pasible de la misma sanción que resultare aplicable al denunciado.

Para el caso de que el denunciado fuere el propio superior inmediato queda habilitada la vía jerárquica para la aplicación del procedimiento establecido ut supra.

ART. 8º.- Sumario: Por cada denuncia que se formule se instituirá un sumario que tendrá la calidad de medida urgente. Para la substanciación de los trámites posteriores del proceso sumarial, a los efectos de la tramitación del mismo, se aplicarán las disposiciones estatutarias del régimen de empleo público municipal (Ordenanza 3641 y modificatorias).

Si el cargo fuera sin estabilidad y no estuviera alcanzado por los estatutos del personal, el titular del poder u organismo al que al que perteneciere el trabajador determinará el procedimiento a seguir para formular la denuncia y designará un instructor a efectos de sustanciar el sumario y de constatar la existencia del hecho irregular, luego de lo cual se procederá a la remoción y/o distinción del cargo.

ART. 9º.- Protección del denunciante y testigos: Ningún trabajador que haya ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 2º de la presente ordenanza o haya comparecido como testigo de las partes podrá por ello ser sancionado, ni despedido ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo.

También se deberá disponer, por vía reglamentaria las medidas de tipo cautelar a fin de lograr la sanción inmediata de la violencia laboral mientras sustancia el proceso sumarial.

ART. 10º.- Reserva de Identidad: Desde el inicio y hasta la finalización del proceso sumarial respectivo, la autoridad interviniente adoptará todos los recaudos necesarios que garanticen la confidencialidad, discrecionalidad y el resguardo absoluto de la

identidad de todos los involucrados. La reserva de la identidad del eventual damnificado se extenderá aún después de concluido el sumario.

ART. 11°.- Sobre las sanciones: El incumplimiento de la prohibición establecida en el artículo 1° de esta ordenanza, será causal de una sanción de orden correctivo, que podrá implicar medidas correctivas, apercibimiento o suspensión, salvo que por su magnitud, consecuencias y gravedad, o en razón de la jerarquía el funcionario, o las circunstancias vinculadas a la función, o por los antecedentes laborales y personales, pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario vigente (Ordenanza 3641 y modificatorias). Las sanciones se aplicarán sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que fijen las leyes de aplicación.

ART. 12°.- Campañas de prevención: En cada organismo municipal se deberá implementar, de manera obligatoria y periódica, campañas de difusión, información y formación respecto de lo establecido en la presente Ordenanza, a fin de garantizar los derechos de los/as trabajadores/as, con el objetivo de prevenir la violencia laboral.

ART. 13°.- La presente Ordenanza será refrendada por el Señor Secretario del Honorable Concejo Deliberante.

ART. 14°.- Remítase la presente Ordenanza al Departamento Ejecutivo Municipal para su debida promulgación.

ART. 15°.- REGISTRESE, COMUNIQUESE, CUMPLASE Y ARCHIVESE.

DADO EN EL RECINTO DEL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE A LOS ONCE DIAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DOS MIL SEIS.

NORBERTO AST
PRESIDENTE H.C.D.
DR. JOSÉ L. RAMÍREZ ALEGRE
SECRETARIO H.C.D.