



PROYECTO DE ORDENANZA

EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE POSADAS

SANCIONA CON FUERZA DE

ORDENANZA

ARTÍCULO 1º.- DEFINICIONES. A los efectos del presente protocolo se entiende por violencia laboral la enunciada en los términos del artículo 1ero del Convenio 190 de la OIT. Que se entiende como *toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar directa o indirectamente daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo y puede provenir de niveles jerárquicos superiores del mismo rango o superiores.*

ARTÍCULO 2º. AMBITO DE APLICACIÓN. A los fines de la aplicación del siguiente Protocolo, será ámbito de competencia todo lo comprendido en el ámbito municipal, ya sea el Departamento Ejecutivo Municipal, el Tribunal de Faltas y el Honorable Concejo Deliberante de la ciudad de Posadas.

ARTÍCULO 3º. AUTORIDAD DE APLICACIÓN. La autoridad de aplicación será definida por el Departamento Ejecutivo Municipal.

ARTÍCULO 4º. EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE ABORDAJE. Créase el Equipo Interdisciplinario de abordaje para casos de violencia laboral para la aplicación del presente Protocolo de Actuación en la Dirección de Personal del organismo que adopte el presente protocolo.

ARTÍCULO 5º. COMPOSICIÓN. Este equipo estará integrado por un/a Licenciado/a en Trabajo Social, un/a Licenciado/a en Psicología, un/a Abogado/a con formación en perspectiva de género, que serán designados por la autoridad de aplicación.

ARTÍCULO 6º. PRINCIPIOS RECTORES. Estos principios van a regir todo el procedimiento a los fines de dar efectivo cumplimiento a los objetivos de este protocolo y serán mecanismos de interpretación de todo lo aquí dispuesto:

- a. Discrecionalidad.
- b. Confidencialidad.
- c. Celeridad.



- d. Contención y acompañamiento con perspectiva de género conforme la ley 26.485.
- e. No revictimización.

ARTÍCULO 7°. PARTES EN EL PROCESO. Se consideran parte del proceso a:

- a. Iniciador/denunciante
 - i. La denuncia podrá efectuarse de manera individual y/o grupal tanto por persona física como jurídica
 - ii. Puede ser iniciada por una entidad sindical en representación o acompañando al trabajador, supuesto en el que se llevara adelante el proceso y se le incluirá como parte en el mismo.
- b. Denunciado: Es aquella persona a la que se atribuyen las conductas y/o situaciones expresas en la denuncia, consideradas violentas por la persona que inicia el proceso
- c. Empleador. Es el responsable de velar por la salud psicofísica del denunciante, en el supuesto que el denunciado sea el empleador se podrá notificar e implicar dentro del proceso al sindicato pertinente o aquel que el observatorio de violencia laboral considere que pueda realizar una intervención tendiente al cese de la violencia.

ARTÍCULO 8°: PRESENTACIÓN. La misma puede formularse de manera verbal a través de un acta que será labrada por un integrante del equipo interdisciplinario de abordaje en la que se consignaran con claridad los hechos alegados y la pretensión en la que se funda, también podrá efectuarse de manera escrita o vía correo electrónico.

ARTÍCULO 9°: REQUISITOS DE LA PRESENTACIÓN. Deberá contener los siguientes datos:

- a. Datos del denunciante.
- b. Datos del empleador.
- c. Datos del denunciado.
- d. Relato de los hechos.
- e. Firma y aclaración.
- f. Curso en mesa de entradas y salidas, donde la presentación recibirá número de expediente.



ARTÍCULO 10°: **ESTAPA INICIAL.** Tomada intervención el equipo interdisciplinario generara un expediente y notificara a la persona indicada como autora de el o los hechos que se le adjudican.

ARTÍCULO 11°: **AUDIENCIAS.** Las audiencias serán llevadas a cabo por el equipo técnico y serán registradas en actas y las mismas serán de carácter privado y confidencial para las partes y agentes que intervienen. Se tomarán testimonio por separado a todas las partes involucradas. Además, podrá tomar intervención a los fines de solicitar datos o aclaraciones que considere necesarias para la prosecución de la causa. Podrá facilitar herramientas teóricas y prácticas respecto de la temática y procurar una amigable composición de las partes, que salvaguarde la salud e integridad del trabajador, y le asegure la continuidad del empleo en un ambiente libre de violencias.

- a. Audiencia con el/los denunciantes: Es la primera audiencia fijada a fin de permitir ampliar la denuncia o declarar nuevos hechos, aportar pruebas y brindar toda aquella información que se estime necesaria. El equipo interdisciplinario priorizará en esta instancia la escucha activa y la contención necesaria por tratarse de una temática sensible.
- b. Audiencia con el/los denunciados: En esta oportunidad se informa al denunciado de los hechos que se le atribuyen, en donde podrá realizar su descargo, brindar su versión de los hechos y aportar pruebas.
- c. Audiencia con el empleador: Se notifica de la situación expuesta por sus dependientes, ocasión en la que podrán explayarse respecto a la información que posean sobre el conflicto suscitado. Se sugiere en esta oportunidad que adopte conductas para cuidar la salud psicofísica, la seguridad y los derechos fundamentales de sus trabajadores, teniendo en cuenta que es el responsable de generar un ambiente laboral saludable.

ARTÍCULO 12°: **PLAZO.** Finalizada la audiencia con el empleador se le otorga un plazo de diez (10) días hábiles desde la fecha de la audiencia, a fin de que manifieste las medidas que tomaron para contribuir a mejorar el clima laboral y el cese de la violencia. Concluido dicho término, el proceso pasará a la Etapa Valorativa.

ARTÍCULO 13°: **ETAPA DE EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO. INFORME TÉCNICO.** El equipo técnico emitirá un informe técnico con fundamento en la información recabada a lo largo del procedimiento. En el mismo, se emitirán recomendaciones al empleador, basadas en tres ejes fundamentales: la Prevención, Promoción y Asistencia, teniendo en cuenta que el mismo tiene la obligación de prevenir y erradicar la violencia laboral para resguardar los derechos fundamentales sus trabajadores y protegerlos contra toda forma de maltrato, acoso, abuso y discriminación en el trabajo. -



ARTÍCULO 14°: **EMITIDO** el informe técnico, se trasladan las actuaciones, a la Dirección general de Legislación Laboral, la cual emitirá dictamen.

ARTÍCULO 15°. **MEDIDAS.** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 53 de la Ordenanza XV - N° 11 Estatuto del Agente Municipal, es que se podrán solicitar las siguientes medidas de carácter especial provisoria:

- a. Medidas preventivas urgentes.
- b. Licencia especial
- c. Pase provisorio
- d. Se capacitará a la persona que ejercicio violencia.

ARTÍCULO 16°: **CAMPAÑA DE DIFUSIÓN.** Sin perjuicio de antes lo dispuesto los espacios que incorporen el presente protocolo se comprometerán a abordar la problemática de la violencia laboral por medio de:

- 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.
- c. El presente protocolo deberá darse a conocer en todos los sectores de la Departamento Ejecutivo Municipal, con el fin de que las trabajadoras y trabajadores sepan que existe una decisión política municipal de involucrarse en esta problemática y dar respuesta a las situaciones de violencias existentes.

ARTÍCULO 17°: **NORMATIVA APLICABLE DE MANERA SUBSIDIARIA.** Es dable mencionar que este protocolo prevé un procedimiento previo a la sanción disciplinaria establecida en el artículo 15 y concordantes de la Ordenanza XV - N° 11 Estatuto del Agente Municipal habida cuenta de las características de los hechos pasibles de ser puestos en conocimiento por el equipo interdisciplinario.

ARTICULO 18: **CLÁUSULA COMPROMISO.** Los firmantes adoptan como estrategia integral la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso laboral. Afirman que las violencia y el acoso laboral no son tolerados por los



organismos que adoptan el presente protocolo.

ARTÍCULO 19°. **FACÚLTESE** al Departamento Ejecutivo Municipal reglamentar la presente Ordenanza y a destinar la partida presupuestaria correspondiente.

ARTÍCULO 20°. **DE FORMA.**

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente,

Este presente proyecto tiene como marco normativo a los convenios 3, 189, 111, 156, 190 de la OIT; Recomendación 206 OIT; Ley 20.744 de Contrato de Trabajo; Ley 25.164 del Empleo Público; Ley N° 23.592 de actos discriminatorios; Declaración Universal de Derechos Humanos; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Resolución 2807/2013 de la Asamblea General de la OEA sobre Derechos Humanos, Orientación sexual e Identidad y Expresión de Género; Principio de Yogyakarta; Convención sobre los Derechos del Niño; Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes; Constitución Nacional Argentina; Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer, (BELEM DO PARA); Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales Decreto 1011/10; Ley 26.743 de Identidad de Género.

Asimismo 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. La violencia laboral y la discriminación basada en el género son perpetradas contra varones y mujeres en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social. Sin embargo, las mujeres, cualquiera sea su edad, y debido a complejos factores de tipo cultural e histórico constituyen la población mayormente afectada por esas formas de violencia y discriminación;

El ámbito de la Administración Pública no se encuentra exento de situaciones de violencia; por lo tanto es necesario desarrollar un protocolo de intervención para fortalecer medidas de prevención, de difusión, capacitación, asesoramiento, contención, acompañamiento de las personas y acciones a seguir ante un caso concreto, en el cual el agresor desempeñe



funciones laborales en este Municipio;

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;

A su vez, 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;

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;

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. En cuanto a la Violencia laboral contra las mujeres, la Ley 26.485 define *“aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”* (Art. 6º, inciso C);

En relación a la caracterización de la violencia, la Ley No 26.485 define la violencia contra las mujeres como *«toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad persona”* (Art. 4º), quedando comprendidas las cometidas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón;



En el mismo sentido, la Convención interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia» del año 2013, expresa que la «1) *Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a 10s Estados Partes. La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género (. . .)*»;

Cabe destacar que, la violencia puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores y puede manifestarse por acción u omisión; por ello es 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.

Por lo expuesto es que solicito el acompañamiento de mis pares para la aprobación del siguiente proyecto de Ordenanza.

Firmado digitalmente por: JIMENEZ
María Eva
Fecha y hora: 27.08.2024 09:57:13