


DCLE	ORDENANZA	 <p>Concejo Municipal Municipalidad de San Carlos de Bariloche</p> <p>“No a la violencia de género. Ni una menos.” (Ordenanza 2711-CM-2015)</p>
------	-----------	---

14 OCT 2016

ORDENANZA N° -CM-16

258 - 16

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA: PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL ÁMBITO MUNICIPAL. ABROGA ORDENANZA 2245-CM-11

ANTECEDENTES:

Declaración Americana sobre Deberes y Derechos del Hombre, arts.2
 Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 2 y 7
 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, arts. 2 y 7
 Pacto de San José de Costa Rica, art. 1
 Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
 Convenio OIT n° 111 de No Discriminación
 Constitución Nacional, arts. 19, 14 bis, 75 inc. 22
 Ley Nacional N° 23592. Antidiscriminación
 Ley Nacional de Contrato de Trabajo N° 20744, arts. 62 a 89, 17 y 81
 Decreto Nacional N° 2385 del 20/11/0993
 Constitución Provincial.
 Ley N° 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
 Ley N° 12434 de la Provincia de Santa Fe
 Ley N° 13168 de la Provincia de Buenos Aires
 Ley N° 4148 de la Provincia de Misiones
 Ley N° 7232 de la Provincia de Tucumán
 Ley N° 9671 de la Provincia de Entre Ríos
 Carta Orgánica Municipal.
 Ordenanza 137-C-88 y modificatorias.
 Ordenanza N° 2245-CM-11 Prevención y erradicación de la violencia laboral en el ámbito municipal de Bariloche

FUNDAMENTOS

Entendemos a la violencia como un proceso histórico de dominación, que se plasma en el ejercicio de una imposición de fuerza con objeto de dominio y sumisión, ejercido por una persona sobre otra y que tiene como resultado posible o real un daño físico, psicológico o moral. La violencia laboral, como problemática en sí misma y con características particulares, es un tema muy poco trabajado en nuestra legislación, sin embargo, no es un fenómeno novedoso.

Se trata de una relación de poder, que a lo largo de los siglos se ha manifestado de muy diferentes formas, las cuales fueron mutando en los diferentes

DCLE

ORDENANZA



Concejo Municipal
Municipalidad de San Carlos de Bariloche

“No a la violencia de género. Ni una
muerte.”

(Ordenanza 2711-CM-2015)

contextos históricos, desde la relaciones sociales feudales, pasando por los modelos esclavistas, el trabajo infantil, los/as obreros/as sin derechos de la revolución industrial, etc.

Si bien, la dignidad del trabajador fue reconocida fruto de procesos históricos de conflictividad social y de la mano del reconocimiento de los Derechos Humanos, incluso con avances y retrocesos, se podría pensar que hoy existe un marco legal y ético que debiera equilibrar la relación laboral, evitando abusos e injusticias.

Sin embargo, ha mediados del siglo XX comienza a tomarse conciencia de que la violencia laboral tomó formas mucho más sutiles y por lo tanto más discutibles y difíciles de probar. Esto no es extraño, ya que las relaciones sociales capitalistas no han cambiado, incluso se han recrudecido.

El neoliberalismo y la globalización impulsan un modelo de relaciones sociales basado en consignas individualistas -por ejemplo, la categoría “individuo” por sobre “sociedad”, la idea del “éxito” vinculado al dinero y el, ahora tan en boga, concepto de “meritocracia”, con el objeto de fomentar la competencia descarnada entre pares, para optimizar al máximo la plusvalía generada por los/as trabajadores/as, de modo de garantizar el máximo de rentabilidad a las empresas a costa de aumentar la presión sobre sus empleados/as.

La hegemonía de estas concepciones del mundo, ancladas en resabios positivistas, formatean una sociedad donde el individuo se impone sobre el colectivo. De esta forma, se rompen los lazos de solidaridad y, en muchos casos, los testigos de la violencia se convierten en cómplices silenciosos de la situación, por miedo o por conveniencia.

Este escenario se recrudece en contextos económicos de recesión y desempleo, ya que cuando baja la oferta de trabajo, la necesidad de subsistencia aumenta la vulnerabilidad de los/las trabajadores en la relación laboral, colaborando a la naturalización distintas formas de violencia simbólica.

En consecuencia, el sistema político-económico occidental, habilita de forma subyacente niveles de violencia que se invisibilizan y se silencian, muchas veces, por la internalización del trabajador/a de su propia condición de fragilidad ante la desigualdad implícita en la relación laboral.

En determinados contextos históricos, donde las relaciones laborales se libran a su suerte en el juego de la oferta y la demanda, o cuando un Estado flexibiliza las legislaciones que protejan a los/as trabajadores/as, se crea la tormenta perfecta que habilita el matrato y la violencia. El miedo a perder el empleo, o a no conseguirlo, es el disciplinador más efectivo para internalizar condiciones y ambientes laborales que no se ajustan a derecho.

En este sentido, es importante tener claridad sobre el objetivo de la violencia laboral, ya que atribuir las características personales de un individuo, tal como lo plantea cierta bibliografía, sería reducir un problema social y sistémico a una patología individual.

La violencia laboral se ejecuta a conciencia. Cuando el/la victimario/a ejerce violencia contra otro trabajador/a, tanto sea de forma horizontal o vertical, el objetivo último es que la víctima renuncie a su trabajo y resigne sus derechos.



Las causas pueden ser muy diversas, pero el fin es siempre deshacerse de una persona que incomoda por muy diferentes razones y hacerlo de manera que esto no implique un costo material o político para la empresa o para el Estado.

Definida conceptualmente se entiende por Violencia Laboral a toda conducta hostil, continua y repetida, sea ésta activa u omisiva, ejercida dentro del ámbito laboral por funcionarios y/o empleados públicos municipales que atenten contra la dignidad, ideología política, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando abuso llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, acoso, denostación, maltrato físico, psicológico y/o social, sin perjuicio de las conductas definidas en la legislación nacional y provincial vigente. La forma más habitual es el “Mobbing” o Acoso Laboral.

La utilización del término mobbing en el sentido general se produjo a mediados del siglo XX y refiere a toda violación directa o indirecta al principio de igualdad de los hombres, como cualquier restricción en el ejercicio de un derecho, que traiga aparejada la conculcación de las libertades contempladas en ellos. Etimológicamente proviene de mob (plebe, populacho, muchedumbre, de lo que se desprende el significado de molestia, turbación o malestar), (...), intentando con la utilización del vocablo abarcar toda modalidad psicológicamente agresiva y denigrante dirigida al obrero, tendiente a su exclusión de la empresa, hecho éste por el cual, algunos autores lo denominan “psicoteror”.

Dicho de otro modo, el acoso moral se traduce como la amenaza mayoritariamente encubierta, la humillación y/o el hostigamiento en forma constante o repetida y prolongada que padece un trabajador en ejercicio de su función, durante su jornada laboral.¹

Sus estrategias y modalidades son muy variadas, a modo de ejemplo describimos algunas.

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- Modificar sin decir nada al trabajador/a las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes.
- Ignorarlo (hacerle el vacío) o excluirle, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste.

1 Bustamante Casas, María Cecilia. “El mobbing laboral”. Sistema Argentino de Información Jurídica SAJJ. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. <http://www.sajj.gov.ar/mania-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccnirtcod>




- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones
- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle fallas o formas de acusarle de algo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Asimismo, la cuestión fundamental a revisar son las consecuencias psicológicas y laborales que se detectan en la víctima y que la conducen a mediano o largo plazo a la enfermedad, a ceder a la presión, o en el mejor de los casos, a denunciar la situación dependiendo de las herramientas socio-culturales y económicas que la víctima posea en cada caso en particular.

Por otro lado, la poca y reciente bibliografía sobre el tema puede dar lugar a interpretaciones erróneas², negando la violencia laboral si la víctima presenta características personales que le permiten hacer frente a la agresión del/la victimario/a. De esa forma, se reduce la interpretación del hecho, solo a aquellos casos en los que la víctima se presente sumisa e indefensa.

Por lo cual, se desconocen las consecuencias psicológicas que la violencia sistemática y sostenida ejerce sobre la víctima, ya que esta debe mantenerse en un nivel de alerta excesiva y persistente, que indudablemente genera una situación de estrés que afecta la salud y las relaciones con el entorno, frecuentemente el más inmediato, como la familia. Consideramos pertinente repasar dichas consecuencias:

2 Ver Heinz Leymann, Marie-France Hirigoyen, Caroll Brodsky, Inaki Piñuel

DCLE	ORDENANZA	 <p>Concejo Municipal Municipalidad de San Carlos de Bariloche</p> <p>“No a la violencia de género. Ni una menos.” (Ordenanza 2711-CM-2015)</p>
------	-----------	---

- Lento deterioro de la confianza en sí misma y en sus capacidades profesionales por parte de la víctima.
- Desarrollo de la culpabilidad en la víctima.
- Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
- Somatización del conflicto: enfermedades físicas.
- Insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.
- Inseguridad, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares.
- Bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador.
- Aumento de la agresividad y el conflicto con la familia.
- Estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos.


En la Argentina, la noción de violencia en el trabajo fue introducida mediante el artículo 137 del Primer Convenio Colectivo General de Trabajo para la Administración Pública Nacional (Decreto 66/99), asociado con el acoso sexual hacia las mujeres. Luego, la reforma de la Constitución Nacional de 1994, incorporó el inciso 22 al artículo 75, sumando al texto de la Carta Magna el contenido de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.

Asimismo, la Organización Mundial del Trabajo (OIT) recomienda en su Declaración de 1998 sobre “Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo”, establecer “la obligación universal renovada de respetar, promover y aplicar los principios inherentes a las siete normas fundamentales de trabajo, como ser la eliminación de la discriminación en el empleo y en la ocupación, la libertad sindical...”³

En el mismo sentido, la Constitución de la Provincia de Río Negro resulta contundente cuando determina, en su art. 16, Capítulo Segundo: Derechos Personales-Dignidad Humana, que el Estado rionegrino “Reconoce el derecho a la vida y dignidad humana. Nadie puede ser sometido a tortura ni a tratos cuéles, degradantes o inhumanos. Los agentes públicos que los ordenen, induzcan, permitan, consientan o no los denuncien son exonerados si se demuestra la culpabilidad administrativa, sin perjuicio de las penas que por ley correspondan.

Afortunadamente el Municipio de San Carlos de Bariloche cuenta con la ordenanza N° 2245, sancionada en 2011 y destinada a la prevención y erradicación de la violencia laboral en el ámbito municipal de Bariloche. No obstante, y como toda norma es perfectible, a la luz de las discusiones planteadas anteriormente, es necesario realizar algunas modificaciones que permitan actualizar la misma de manera que sea una herramienta clara, resolutive y objetiva para prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral en el ámbito del municipio.

En síntesis, consideramos que la ordenanza N° 2245 presenta algunos problemas en cuanto a la practicidad del proceso administrativo y por ende a la resolución del mismo, ya que no queda claro, sobre todo en el caso en que el/la victimario/a pertenezca

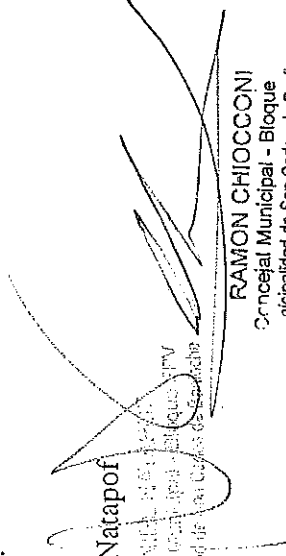
DCLE	ORDENANZA	 Concejo Municipal Municipalidad de San Carlos de Bariloche
		"No a la violencia de género. Ni una menos" (Ordenanza 2711-CM-2015)

a la planta política, cuál es la autoridad de aplicación, cuál es el proceso administrativo pertinente y cuáles serían las sanciones una vez comprobada la violencia laboral

El último punto no es menor, ya que dicha ordenanza tampoco habilita actores cualificados para determinar de forma objetiva la existencia o no de violencia. Por ello, se incorpora la figura del Perito Psiquiátrico como parte esencial del procedimiento, ya que dicho/a profesional es quien posee la experticia y la calificación necesaria para analizar los hechos y expedir un dictamen objetivo en cada caso.

AUTOR/A: Ana Marks, Ramón Chioconni, Daniel Natapof

COLABORADOR: 
 ANA MARES MARKS
 Concejal Municipal - Bloque FPV
 Municipalidad de San Carlos de Bariloche


 RAMON CHIOCCONI
 Concejal Municipal - Bloque
 Municipalidad de San Carlos de Bariloche

El proyecto original N° /, con las modificaciones introducidas, fue aprobado en la sesión del día de 2015, según consta en el Acta N° /15. Por ello, en ejercicio de las atribuciones que le otorga el Art. 38 de la Carta Orgánica Municipal,

EL CONCEJO MUNICIPAL DE SAN CARLOS DE BARILOCHE SANCIONA CON CARÁCTER DE

ORDENANZA

Art. 1º) **OBJETO:** La presente Ordenanza tiene por objeto la prevención y erradicación de la violencia laboral en todas sus formas y manifestaciones, y la atención y protección de las víctimas de violencia laboral.

Art. 2º) **ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente el personal regido por la ordenanza 137-C-88, el personal que se desempeñe en cargos políticos, excluidos los cargos electivos, en los Departamentos Ejecutivo y Deliberante y Tribunal de Contralor y terceros vinculados directa e indirectamente a ellos; el personal transitorio o contratado cuya relación laboral esté regida por un contrato de plazo determinado, el personal designado con carácter provisorio en los términos del artículo 5 de la ordenanza 137-C-88.

Art. 3º) **CONCEPTOS ESENCIALES:**

VIOLENCIA LABORAL: A los efectos de la aplicación de la presente ordenanza, se entiende por violencia laboral a toda conducta hostil, continua y repetida, sea ésta activa u omisiva, ejercida dentro del ámbito laboral o en ocasión de la prestación de servicios por funcionarios públicos excluidos los cargos electivos, terceros vinculados directa o indirectamente con ellos,

DCLE

ORDENANZA



Concejo Municipal
Municipalidad de San Carlos de Bariloche

“No a la violencia de género. Ni una
menos.”
(Ordenanza 2711-CM-2015)

contratados con locación de servicios, empleados públicos o el personal que se desempeñe en cargos políticos en los Departamentos Ejecutivo y Deliberante y Tribunal de Contralor y hacia el personal incluido en el art. 2 de la presente que atenten contra la dignidad, ideología política, integridad física, sexual, psicológica o social, con abuso llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, acoso, maltrato físico, psicológico o social, sin perjuicio de las conductas definidas en la legislación nacional y provincial vigente. La cual incluye:

a) **MALTRATO PSÍQUICO Y SOCIAL:** Se entiende por maltrato psíquico y social toda hostilidad continua y repetida en forma de insulto, desprecio y crítica tendiente a denigrar, generando aflicción en los sentimientos o daño moral en la víctima.


Las siguientes acciones quedan comprendidas en maltrato psíquico y social:

- I) Bloquear constantemente iniciativas de interacción laboral.
- II) Prohibir al personal que hablen con el/ella.
- III) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- IV) Juzgar de manera ofensiva el desempeño de sus tareas.
- V) Asignar misiones con la intención de humillar.
- VI) Encargar en forma reiterada, trabajos cuya ejecución sea imposible de llevar a cabo por la naturaleza de los tiempos y formas encomendados o que resulten ofensivos a la persona o contrarios a las tareas para las cuales fue destinado o contratado.
- VII) Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.
- VIII) Promover el hostigamiento psicológico de manera de complot.
- IX) Amenazar con sanciones, despidos infundados, sumarios o cambio de condiciones laborales.
- X) Privar de información útil para desempeñar tareas o ejercer derechos.
- XI) Toda otra conducta que genere daño moral o aflicción en la víctima.
- XII) Toda otra conducta de amenaza u hostigamiento que se realice fuera del ámbito laboral.

b) **MALTRATO FÍSICO:** Se entiende por maltrato físico a toda conducta que, directa o indirectamente, se encuentre dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico.

c) **ACOSO LABORAL:** Se entiende por acoso laboral al comportamiento deliberado y continuado de una o varias personas tendiente a provocar, mediante acciones u omisiones denigradoras, la anulación del nivel de resistencia psicológica, produciendo alteraciones en la salud o poniendo en peligro su empleo y degradando el ambiente de trabajo.

d) **VIOLENCIA DE GENERO:** Se entiende por violencia de genero toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, disposición,

DCLE	ORDENANZA	 <p>Concejo Municipal Municipalidad de San Carlos de Bariloche</p> <p>“No a la violencia de género. Ni una menos.” (Ordenanza 2711-CM-2015)</p>
------	-----------	--

criterio o práctica discriminatoria producto de la identidad sexualidad denigre a la persona o la coloque en una situación de desventaja.

e) **ACOSO SEXUAL:** A los efectos de la presente ordenanza, se entiende por acoso sexual a la conducta intencional de asedio u hostigamiento de naturaleza sexual, o de otros comportamientos basados en el sexo que afecte la dignidad de las personas. Incluye toda conducta ofensiva y amenazante que resulte inaceptable, indeseada e irrazonable para la víctima.

Resultarán circunstancias agravantes para la interpretación del presente artículo las siguientes:


- I) Cuando el acoso sexual se formule 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 de trabajo;
- II) Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento para la toma de decisiones relativas a la actividad laboral de dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella;
- III) Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamiento, provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo;
- IV) Cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad por razón de su edad, estado de salud u otra condición en relación con su actividad laboral.

Art. 4°) AUTORIDAD DE APLICACIÓN: La autoridad de aplicación será el Tribunal de Calificación y Disciplina o el que a futuro lo reemplace.

Art. 5°) Por cada denuncia que se formule se instruirá un sumario. A los efectos de la tramitación del mismo se aplicarán las disposiciones estatutarias del régimen de empleado público municipal al que pertenezca el sujeto denunciado. Si el denunciado no estuviera alcanzado por el estatuto del empleado público municipal a efectos de la sustanciación del procedimiento sumarísimo previsto en la presente para constatar la existencia del hecho irregular, la adopción de medidas cautelares y juzgar sobre el mismo estará a cargo de un Tribunal Instructor compuesto por dos representantes del Concejo Municipal, uno por la mayoría y uno por la minoría, el/la Director/a del área de Recursos Humanos o la que a futuro la reemplace, un/a vocal del Tribunal de Contralor y un/a representante del Sindicato de Obreros y Empleados Municipales de Bariloche (SOYEM)

Art. 6°) **DENUNCIA:** El empleado/a que se considere afectado/a por alguna de las acciones tipificadas en la presente ordenanza, deberá efectuar, en forma verbal o escrita, la denuncia correspondiente ante cualquiera de los siguientes funcionarios:

- a) Ante el superior jerárquico al denunciado.
- b) Ante la autoridad de aplicación de la presente norma.

<p style="text-align: center;">ORDENANZA</p>	 <p style="text-align: center;">Concejo Municipal Municipalidad de San Carlos de Bariloche</p> <p style="text-align: center;">"No a la violencia de género. Ni una menos." (Ordenanza 2711-CM-2015)</p>
<p style="text-align: center;">DCLE</p>	

- c) Ante la Defensoría del Pueblo Municipal.
- d) Ante el Intendente Municipal.
- e) Honorable Concejo Deliberante

f) Sindicato de Obreros y Empleados Municipales (SOyEM)

En todos los casos, la autoridad que reciba la denuncia deberá labrar el acta correspondiente, la que será firmada por el/la denunciante, y dar inmediata intervención a la autoridad de aplicación en el término de las cuarenta y ocho (48) horas subsiguientes quien iniciará el proceso sumariante.

PROCEDIMIENTO SUMARÍSIMO: El procedimiento correspondiente a la aplicación de la presente ordenanza tendrá un carácter sumarísimo y será reglamentado por el Departamento Ejecutivo en un plazo no mayor a los sesenta (60) días corridos, contados a partir de la publicación de la misma en el Boletín Oficial Municipal.

Art. 7º) CARÁCTER DEL PROCEDIMIENTO: El procedimiento administrativo dispuesto para promover el esclarecimiento de los hechos denunciados y la adopción de todas las medidas que fueren pertinentes en función de la presente ordenanza deberá resultar adecuado a los fines de garantizar la celeridad, confidencialidad, discrecionalidad de las actuaciones y el derecho constitucional de defensa.

Art. 8º) MEDIDAS PRECAUTORIAS: La autoridad de aplicación podrá disponer, mientras dure el proceso de las medidas de suspensión, traslado o licenciamiento con goces de haberes del acusado, para hacer cesar en forma inmediata la conducta denunciada, siempre y cuando la gravedad y verosimilitud de los hechos denunciados resulte acreditada prima facie.-

Art. 9º) PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO:

- a) La autoridad de aplicación requerirá la intervención de un/a Perito Psiquiátrico, designado/a por sorteo entre quienes componen la lista del Poder Judicial, quien será el/la responsable de analizar el caso y dictaminar por medio de un informe pericial, sobre la existencia o no de Violencia Laboral. El mismo deberá contemplar las pruebas testimoniales, documentales y periciales médicas ofrecidas por las partes.
- b) La autoridad de aplicación deberá informar a las partes la identidad del perito designado antes de iniciarse el proceso pericial. Las partes pueden recusar al perito designado con causa justificada antes de que se efectivice el informe pericial. No se aceptará recusación de ninguna de las partes una vez concluido el proceso de análisis y evaluación.
- c) Los honorarios del/la profesional a cargo del peritaje serán costeados por el municipio, con excepción de que el acusado/a sea un/a funcionario/a público, el cual se hará cargo de los mismos en forma particular.
- d) La autoridad de aplicación deberá resolver sobre la existencia o no de violencia laboral en concordancia con el resultado del informe pericial.



Art. 10º) De haberse comprobado la existencia de Violencia Laboral, la Autoridad de Aplicación determinará la sanción pertinente que deberá guardar proporcionalidad con la gravedad del caso, según el Art. 128) del Capítulo XXXI de la ordenanza 137-C-88.

Art. 11º) **OBLIGACIONES DEL ESTADO MUNICIPAL:** El Estado municipal, comprendiendo a los tres poderes y a las jurisdicciones determinadas conforme lo establecido en el artículo 2º de la presente, se encuentra obligado a:

- a) Llevar adelante una política de prevención contra la violencia laboral, en todas sus formas y manifestaciones;
- b) Ejercer las acciones necesarias y eficaces para poner fin a los actos de violencia ejercidos sobre sus empleados;
- c) Reparar el daño laboral, moral y/o material que hubiere ocasionado a sus empleados la violencia ejercida por sí, por sus dependientes o por terceros bajo su responsabilidad;
- d) Mantener en cada dependencia municipal condiciones de respeto para quienes allí se desempeñen con el propósito de desalentar, prevenir y/o sancionar las conductas tipificadas en la presente y favorecer un ambiente laboral sano y saludable;
- e) Garantizar un procedimiento administrativo adecuado y efectivo tendiente al cumplimiento de los objetivos de la presente ordenanza. A tal fin, deberá resguardar la exposición, confidencialidad, y el derecho de defensa en dicho proceso.

Art. 12) El Estado municipal será responsable por las acciones de violencia laboral a que se vieran sujetos sus empleados por parte de superiores, terceros o de los empleados entre sí, cuando el acto de violencia laboral se hubiere efectuado con el conocimiento del titular o responsable de la jurisdicción de que se trate, o cuando se le hubiere notificado en forma fehaciente el hecho, y no hubiese adoptado las medidas necesarias para hacer cesar tal conducta.

Art. 13º) **PUBLICIDAD OBLIGATORIA:** El texto de la presente ordenanza deberá ser exhibido públicamente en cada una de las dependencias laborales comprendidas dentro del artículo 2º.

Art. 14º) **DIFUSIÓN Y PREVENCIÓN:** La Municipalidad organizará e implementará, programas de prevención, orientación y asistencia a las víctimas de acoso laboral, de manera que, la totalidad de los empleados puedan contar con el debido asesoramiento respecto de sus derechos y tomar conocimiento del contenido de la presente norma.

Art. 15º) Comuníquese. Publíquese en el Boletín Oficial. Tómesese razón. Cumplido, archívese.