


FDT	ORDENANZA	 <p>No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3029-CM-18)</p>
-----	-----------	---



16 NOV 2020

PROYECTO DE ORDENANZA N.º -20


202-20

**DESCRIPCIÓN SINTÉTICA: PREVENCIÓN, ERRADICACIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN VIOLENCIA LABORAL ÁMBITO MUNICIPAL. ABROGA ORDENANZA 2245-CM-11**

**ANTECEDENTES**

- Declaración Americana sobre Deberes y Derechos del Hombre.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, 1969).
- Convención Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará", aprobada por Ley Nacional 24632.
- Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1967).
- Convenio OIT 111 de no discriminación.
- Declaración OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, (1948).
- Convención Internacional para las Personas con Discapacidad.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Constitución Nacional.
- Ley Nacional 23592: Antidiscriminación.
- Ley Nacional de Contrato de Trabajo 20744.
- Ley Nacional 26485 de violencia de género y su decreto reglamentario 1011/10.
- Ley Nacional 27580 aprueba el Convenio 190 de la OIT eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- Decreto 66/99: Primer convenio Colectivo General de Trabajo para la Administración Pública Nacional.
- Decreto Nacional 2385 del 20/11/1993.
- Código Penal de la Nación Argentina.
- Código Civil y Comercial de la Nación.
- Constitución Provincial.
- Ley 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Ley 12434 de la Provincia de Santa Fe.
- Ley 13168 de la Provincia de Buenos Aires.
- Ley 4148 de la Provincia de Misiones.
- Ley 7232 de la Provincia de Tucumán.
- Ley 9671 de la Provincia de entre Ríos
- Carta Orgánica Municipal.
- Ordenanza 137-C-88 y modificatorias.

*"2020 -Año del General Manuel Belgrano"  
(Ordenanza 3145-CM-20)*

FdT	ORDENANZA	 <p>No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3029-CM-18)</p>
-----	-----------	---



**Ordenanza 2245-CM-11 Prevención y erradicación de la violencia laboral en el ámbito municipal de Bariloche**  
**Proyecto Ordenanza 258/16 Prevención, Erradicación, Atención y Sanción Violencia Laboral Ámbito Municipal. Abroga Ordenanza 2245-CM-11**

### FUNDAMENTOS

El 11 de noviembre de este año, se sancionó la ley 27580 que aprueba el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su reunión 108, celebrada en Ginebra el 21 de junio de 2019.

Sobre esta nueva base normativa con perspectiva de género, y ante la necesidad de adecuar la normativa vigente y promover medidas de prevención y eliminación a la violencia laboral en protección de las trabajadoras y trabajadores, y especialmente en el caso de las mujeres y diversidades sexuales, presentamos la presente iniciativa que retoma el proyecto de ordenanza n° 258/16: **PREVENCIÓN, ERRADICACIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN VIOLENCIA LABORAL ÁMBITO MUNICIPAL. ABROGA ORDENANZA 2245-CM-11**


La violencia debe entenderse 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, no es un fenómeno novedoso, sin embargo requiere trabajo superador en legislación específica para su abordaje en materia de prevención, sanción y erradicación.

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 en el mundo del trabajo.

A mediados del siglo XX comienza a tomarse conciencia de que la violencia laboral se presenta de formas mucho más sutiles y por lo tanto más discutibles y difíciles de probar. El neoliberalismo y la globalización impulsan un modelo de relaciones sociales basado en consignas individualistas -por ejemplo, la categoría "individuo" por sobre "sociedad" y la idea del "éxito" vinculado al dinero.

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.

*"2020 -Año del General Manuel Belgrano"  
(Ordenanza 3145-CM-20)*

FDT	ORDENANZA	 <b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3029-CM-18)
-----	-----------	---



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/a 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. 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.

Situaciones todas estas potenciadas en los casos de mujeres y colectivos de diversidad, en las cuales se presenta asimismo el abuso de las relaciones de poder por razón de género.

Claramente, cuanto mayor sea la desigualdad mayor es la violencia, y por ello sin perjuicio de las acciones y prioridades que deben llevarse a cabo para erradicar la violencia laboral, el norte no puede ser otro que la equidad y justicia social


La OIT (Organización Internacional del Trabajo) establece que los brotes de violencia "que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten concluir que este problema rebasa en efecto las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales".

Asimismo que señala que ciertos lugares de trabajo y ocupaciones, sobre todo en los turnos de noche, existe un grado de riesgo ante la violencia mucho mayor. Indica además que dicho riesgo es considerablemente mayor para las mujeres, dado que se concentran en las ocupaciones más expuestas.

Y sobre esta base, insta a las autoridades de los organismos estatales, promover el diálogo y la formulación de políticas e iniciativas que apunten a repudiar la violencia y erradicarla inmediatamente del lugar de trabajo.

Es necesario comprender que la violencia laboral se trata de todo comportamiento ofensivo que, mediante actos revanchistas, crueles, malintencionados o humillantes, buscan debilitar la condición de otro/a trabajador/a o de un grupo de trabajadores. Definida conceptualmente se entiende por Violencia Laboral a toda conducta hostil, continua y repetida, sea ésta activa u omisiva, ejercida dentro del ámbito laboral 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.

*"2020 -Año del General Manuel Belgrano"  
(Ordenanza 3145-CM-20)*

FdT	ORDENANZA	 <p>No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3029-CM-18)</p>
-----	-----------	---



Según la OIT, el amedrentamiento se manifiesta a través de conductas como:

- 1- Crear dificultades cotidianas a toda persona que pueda desempeñar mejor las funciones profesionales del/a victimario/a.
- 2- Alzar la voz o gritar sistemáticamente al dar instrucciones al personal subalterno.
- 3- Mortificar a otros/as trabajadores/as con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los/as que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.

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, proviene del verbo inglés "to mob" que significa atacar, maltratar o asediar. Y refiere a toda violación directa o indirecta al principio de igualdad, como cualquier restricción en el ejercicio de un derecho, que traiga aparejada la conculcación de las libertades contempladas en ellos. Dicho de otro modo, el mobbing es aquella situación en la que una persona ejerce una violencia extrema, sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que abandone el lugar de trabajo.


De lo dicho se desprende que la violencia laboral se ejecuta siempre a conciencia. Cuando el/la victimario/a ejerce violencia contra otro trabajador/a, tanto sea de forma horizontal o vertical. Esto se traduce en tipologías específicas de violencia laboral que en la mayoría de los casos apunta a que la víctima renuncia a su trabajo, resigne derechos laborales o se someta a la voluntad de sus superiores cuando la misma excede sus obligaciones como trabajador/a.

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.

Precisamente y a fin de zanjar diferencias interpretativas, que implicaban en los hechos desnaturalizar la concepción sobre la violencia laboral, y reproducir los patrones de dominación, principalmente hacia las mujeres y colectivos de diversidad, que lleva inexorablemente a la revictimización de la víctima, afectando gravemente su dignidad y derechos, el preámbulo del convenio 190 de la OIT destaca como aspectos fundamentales los siguientes:

- 1-Reconoce el derecho del trabajo libre de violencia y acoso incluidos la violencia y acoso por razón de género.
- 2-Reconoce que la violencia y el acoso pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles para el trabajo decente.

*"2020 -Año del General Manuel Belgrano"  
(Ordenanza 3145-CM-20)*

FDT	ORDENANZA	 <p>Concejo Municipal Municipalidad de San Carlos de Bariloche</p> <p>No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3029-CM-18)</p>
-----	-----------	---



3-Reconoce la importancia de la cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso.

4-Reconoce que la violencia y el acoso afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.

5- Reconoce que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

6- Reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

7- Reconoce que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud.

En cuanto a su articulado el Convenio 190 establece, en su artículo 1 que la violencia o acoso en el mundo del trabajo es un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.


En los artículos 2 y 3 del Convenio 190 se hace referencia al ámbito de aplicación. Establece que protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, lo que incluye a las personas en formación, pasantes, aprendices, trabajadores despedidos, voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y las personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador, entre otro. Además agrega que aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía formal como informal, en zonas urbanas o rurales. Y asimismo se determina los ámbitos donde pueden ocurrir:

El artículo 4 del Convenio 190 establece que todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El enfoque debería tener en cuenta:

a-Prohibir legalmente la violencia y el acoso.

b-Velar porque las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso.

"2020 -Año del General Manuel Belgrano"  
(Ordenanza 3145-CM-20)

FdT	ORDENANZA	 <p><b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche</p> <p>No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3029-CM-18)</p>
-----	-----------	--



c-Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso.

d-Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes.

e-Velar porque las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo.

f-Prever sanciones.

g-Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible.

h-Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso,

El artículo 5 expresa que en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro debe llevar a cabo los principios y derechos contemplados en el trabajo tales como la libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la discriminación en materia de empleo y ocupación y fomentar el trabajo decente y seguro.

El artículo 6 hace referencia que "todo Miembro debe adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo".


Los artículos 7, 8 y 9 del Convenio 190 tratan sobre la protección y prevención en materia de violencia o acoso laboral.

Particularmente el artículo 9 del Convenio 190 establece que "todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género,..." Es decir, establece las medidas que deben adoptar a los fines de prevenir y proteger a los trabajadores de la violencia o acoso laboral.

El artículo 10 trata sobre el control de la aplicación y vías de recurso de reparación en materia de violencia o acoso laboral, debiendo adoptar las siguientes medidas en particular.

a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

"2020 -Año del General Manuel Belgrano"  
(Ordenanza 3145-CM-20)

FDT	ORDENANZA	 <p>No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3029-CM-18)</p>
-----	-----------	---



b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces.

c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad.

d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos.

f) reconocer los efectos de la violencia doméstica

g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas.

h) velar porque la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes,

El artículo 11 del Convenio 190 trata sobre orientación, formación y sensibilización en materia de violencia o acoso laboral debiendo garantizar a todo Miembro la aplicación de políticas nacionales pertinentes a la seguridad, salud, trabajo e igualdad, se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas como así también se emprendan iniciativas al respecto con inclusión de campañas de sensibilización.


El artículo 12 del mencionado convenio hace referencia a los métodos de aplicación.

En cuanto al contexto normativo internacional, la propia OIT enumera al adoptar este convenio la diferente normativa internacional que refiere a la misma materia, entendiendo la necesidad de su complementariedad, así menciona: la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Así, la Convención Internacional para las personas con Discapacidad y la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad prevén garantías de Inclusión laboral y la prevención del maltrato y las prácticas discriminatorias en el mundo del trabajo.

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

*"2020 -Año del General Manuel Belgrano"  
(Ordenanza 3145-CM-20)*

FdT	ORDENANZA	 <p><b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche</p> <p>No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3029-CM-18)</p>
-----	-----------	---



Por su parte, 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 crueles, 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.

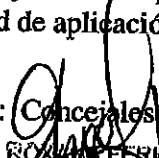
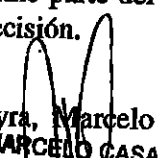
Afortunadamente el Municipio de San Carlos de Bariloche cuenta con la ordenanza N° 2245, sancionada en 2011 y destinada a la prevención y erradicación de la violencia laboral en el ámbito municipal de Bariloche. No obstante, y como toda norma es perfectible, y ante la nueva normativa existente, y a la luz de las discusiones planteadas anteriormente, es necesario realizar algunas modificaciones que permitan actualizarla 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-CM-11 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 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 que provean de los insumos profesionales necesarios a la autoridad de aplicación, de manera que esta cuente con las herramientas pertinentes para evaluar, ante una denuncia y de la forma más objetiva posible, la existencia o no de violencia laboral.

Por ello, se incorpora la figura de un Cuerpo de Peritos que cuenta con profesionales en medicina laboral, psiquiátrica y psicológica, como parte esencial del procedimiento, aportando la experticia y la cualificación necesaria para analizar los hechos, expidiendo un informe y dictamen pericial, que forme parte del corpus de análisis mediante el cual la autoridad de aplicación fundará su decisión.

AUTOR/A: Concejales Roxana Ferreyra, Marcelo Casas y Julieta Wallace (Bloque FdT)




  
 ROXANA FERREYRA      MARCELO CASAS  
 Concejales Municipales - Bloque FdT      Concejales Municipales - Bloque FdT  
 Municipalidad de San Carlos de Bariloche      Municipalidad de San Carlos de Bariloche

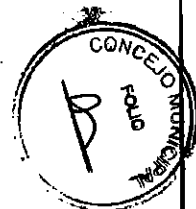
COLABORADOR: Julieta Blanco, Belen Cecchetto, Silvia Devalle, Valeria Zaza

El proyecto original N.º / fue aprobado en la sesión del día de de 2020, según consta en el Acta N.º /. Por ello, en ejercicio de las atribuciones que le otorga el Art. 38 de la Carta Orgánica Municipal,

"2020 -Año del General Manuel Belgrano"  
(Ordenanza 3145-CM-20)



FDT	ORDENANZA	 <p><b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche</p> <p>No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3029-CM-18)</p>
-----	-----------	---




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

**ORDENANZA**

- Art. 1º) **OBJETO:** La presente ordenanza tiene por objeto la prevención, erradicación y sanción de la violencia laboral en todas sus formas y manifestaciones y la atención, contención y protección de las víctimas de tales hechos.
- Art. 2º) **ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente, el/la funcionario/a designado por elección popular, por designación directa, por concurso o por cualquier otra forma legal; el personal que se desempeñe en cargos políticos; los/as terceros vinculados/as directa e indirectamente a ellos, por contratos de servicio u obra o cualquier otra forma legal; el personal regido por la ordenanza 137-C-88, 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) **VIOLENCIA LABORAL:** A los efectos de la aplicación de la presente ordenanza, se entiende por violencia laboral a toda conducta hostil, comportamientos o prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, sea ésta activa u omisiva, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo, como resultado del mismo o que tenga repercusiones en el mismo, por y hacia las personas comprendidas en el art. 2 de la presente, que atente contra la dignidad, ideología política, integridad física, sexual, psicológica y social, con abuso llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, acoso, maltrato físico, psicológico y social, sin perjuicio de las conductas definidas en la legislación nacional y provincial vigente. Incluye la violencia y el acoso por razón de género
- Art. 4º) **LUGAR.** Se incluye dentro de durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo a:
- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
  - b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
  - c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de forma-

*"2020 -Año del General Manuel Belgrano"  
(Ordenanza 3145-CM-20)*

FdT	ORDENANZA	 <p>No a la violencia de género. Ni a menos. (Ordenanza 3029-CM-18)</p>
-----	-----------	---



ción relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Art.5°) **TIPOS DE VIOLENCIAS.** Se incluyen los siguientes tipos de violencias:


1) **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.

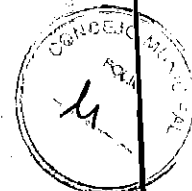
Las siguientes acciones quedan comprendidas en maltrato psíquico y social:

- a) Bloquear constantemente iniciativas de interacción laboral.
- b) Prohibir al personal que hablen con el/ella.
- c) Obligar a ejecutar tareas denigrantes.
- d) Juzgar de manera ofensiva el desempeño de sus tareas.
- e) Asignar misiones con la intención de humillar.
- f) 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.
- g) Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.
- h) Promover el hostigamiento psicológico de manera de complot.
- i) Amenazar con sanciones, despidos infundados, sumarios o cambio de condiciones laborales en forma arbitraria e injustificada, siempre que excedan las funciones de dirección que le corresponden.
- j) Privar de información útil para desempeñar tareas o ejercer derechos.
- k) Toda otra conducta arbitraria que genere daño moral o aflicción en la víctima.
- l) Toda otra conducta de amenaza u hostigamiento que se realice fuera del ámbito laboral y que tenga repercusiones en el mismo.
- m) Se considerará como un tipo de maltrato en el caso de las personas con discapacidad, la falta de adecuaciones o adaptaciones que permitan el desarrollo de las tareas asignadas.

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

3) **ACOSO LABORAL:** Se entiende por acoso laboral al comportamiento deliberado y continuado de una o varias personas tendiente a provocar, mediante acciones u omisiones denigrantes, la anulación del nivel de resis-

FDT	ORDENANZA	 <p>No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3029-CM-18)</p>
-----	-----------	---



cia psicológica, produciendo alteraciones en la salud o poniendo en peligro su empleo y degradando el ambiente de trabajo.

4) **VIOLENCIA DE GÉNERO:** Se entiende por violencia de género toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, disposición, criterio o práctica discriminatoria producto de la identidad sexual y de género denigre a la persona o la coloque en una situación de desventaja.

5) **ACOSO SEXUAL:** 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.

Resultan circunstancias agravantes para la interpretación del presente inciso:


- a) 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;
- b) 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;
- c) Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamiento, provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo;
- d) Cuando la víctima se encontrase en una situación de particular vulnerabilidad por razón de su edad, estado de salud u otra condición en relación con su actividad laboral.

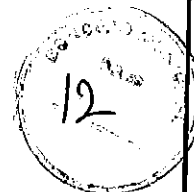
Art.6°) **AUTORIDAD DE APLICACIÓN:** La autoridad de aplicación será el Tribunal de Calificación y Disciplina o el que a futuro lo reemplace en caso que el/la acusado/a forme parte del personal regido por la ordenanza 137-C-88. Si el acusado/a forma parte del Tribunal de Contralor, la autoridad de aplicación será el Concejo Municipal. Para el resto de los casos, la autoridad de aplicación será el Tribunal de Contralor.

Art.7°) **DENUNCIA:** La persona que se considere afectada por alguna de las acciones tipificadas en la presente ordenanza, deberá efectuar, en forma escrita y en sobre cerrado y firmado, la denuncia correspondiente ante cualquiera de los siguientes organismos:

- a) Superior jerárquico del denunciado.
- b) Autoridad de aplicación de la presente norma.
- c) Defensoría del Pueblo Municipal.
- d) Intendente Municipal.

"2020 -Año del General Manuel Belgrano"  
(Ordenanza 3145-CM-20)

FdT	ORDENANZA	 <p>No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3029-CM-18)</p>
-----	-----------	--



- e) Concejo Municipal
- f) Sindicato de Obreros y Empleados Municipales (SOyEM)
- g) Ante la Dirección de Salud Laboral de la Municipalidad o la que en el futuro la reemplace.

En caso de imposibilidad de efectuar la denuncia en forma escrita, el organismo recepcionante, labrará un acta de todo lo que manifieste el denunciante, la que suscribirá y será colocada en un sobre cerrado confirma del denunciante y la autoridad recepcionante.

En todos los casos, las autoridades que reciban la denuncia deberán labrar el acta de recepción correspondiente, en la que se deberán volcar nombre, apellido y DNI, la que será firmada por el/la denunciante y con cargo de la autoridad recepcionante.

El/la denunciante deberá expresar la voluntad de someterse o no a una instancia de resolución alternativa de conflicto.

El organismo recepcionante dará intervención en el término máximo de tres (3) días hábiles a la Autoridad de Aplicación según corresponda, remitiendo el sobre cerrado con la denuncia y el acta de recepción labrada

**Art.8°) MEDIDAS PRECAUTORIAS:** La Autoridad de Aplicación en el plazo de 3 días hábiles de recibida la denuncia en sobre cerrado y el acta de recepción labrada podrá ordenar, en caso de corresponder y debidamente fundado las siguientes medidas de suspensión, restricción de tareas, traslado o licencia con goce de haberes del denunciado, para hacer cesar en forma inmediata la conducta denunciada, indicando duración, siempre y cuando la gravedad y verosimilitud de los hechos denunciados resulte acreditada prima facie.


Deberá notificar al denunciado la medida dispuesta en el plazo de un día hábil. Debiendo dar inicio inmediato al procedimiento establecido para la instrucción del sumario.

**Art.9°) RESOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTO:** La autoridad de aplicación, en coordinación con las Direcciones de Recursos Humanos y Salud Laboral, o las que en el futuro las reemplacen, convocará a las partes a una instancia de resolución alternativa de conflicto, en un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles, si el/la denunciante hubiera expresado su voluntad de someterse a una instancia de resolución alternativa de conflicto.

**Art. 10°) PROCEDIMIENTO:** Se establece el procedimiento a los fines de la instrucción del sumario para el esclarecimiento de los hechos denunciados y la adopción de todas las medidas que fueren pertinentes en función de la presente ordenanza que como anexo I, forma parte de la presente.

**Art. 11°) SANCIONES:** De haberse comprobado la existencia de Violencia o Acoso

"2020 -Año del General Manuel Belgrano"  
(Ordenanza 3145-CM-20)

FDT	ORDENANZA	 <b>Concejo Municipal</b> Municipalidad de San Carlos de Bariloche No a la violencia de género. Ni ... a menos. (Ordenanza 3029-CM-18)
-----	-----------	---



Laboral, la Autoridad de Aplicación determinará la sanción pertinente que deberá guardar proporcionalidad con la gravedad del hecho,

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión sin goce de haberes.
- c) Suspensión sin goce de haberes con traslado del victimario.
- d) Sanción económica entre el 5 % y el 20 % de la remuneración mensual.
- d) Cesantía.
- e) Resolución de contrato.

Art. 12°) **CUMPLIMIENTO SANCIÓN:** Una vez notificado el superior o responsable directo con potestad para aplicar la sanción determinada, deberá cumplirse de inmediato la sanción disciplinaria establecida por la autoridad de aplicación.


Art. 13°) **DENUNCIA FALSA** Se entiende por denuncia falsa, toda denuncia o acusación formulada ante cualquiera de los organismos recepcionantes, realizada maliciosamente con el fin de perjudicar a un tercero.  
Si la autoridad de aplicación comprobara fehacientemente y mediante fundamentación suficiente, la existencia de una denuncia falsa, el/la autor/a será objeto de sanción, según lo estipulado en el artículo 12 de la presente.

Art. 14°) **OBLIGACIONES DEL ESTADO MUNICIPAL:** El Estado municipal, comprendiendo a los tres Departamentos y a las jurisdicciones determinadas conforme lo establecido en el artículo 2° de la presente, por intermedio de las Direcciones Recursos Humanos y Salud Laboral o las que en el futuro la reemplacen, se encuentra obligado a:

- a) Llevar adelante una política de prevención y sensibilización contra la violencia laboral, en todas sus formas y manifestaciones;
- b) Promover las acciones necesarias y eficaces para poner fin a los actos de violencia ejercidos sobre sus empleados;
- c) Mantener en cada dependencia municipal condiciones de respeto para quienes allí se desempeñen con el propósito de desalentar y prevenir las conductas tipificadas en la presente y favorecer un ambiente laboral sano y saludable;
- d) Garantizar un procedimiento sumárisimo adecuado, efectivo y oportuno tendiente al cumplimiento de los objetivos de la presente ordenanza. A tal fin, deberá resguardar la confidencialidad, y el derecho de defensa en dicho proceso.
- e) Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- f) Velar por que las víctimas tengan acceso a medidas de apoyo.

Art. 15°) En todos los casos y sin perjuicio de la eventual resolución alternativa de conflictos o sanciones impuestas, la autoridad de aplicación deberá dar in-

"2020 -Año del General Manuel Belgrano"  
(Ordenanza 3145-CM-20)


FdT	ORDENANZA	 <p>Concejo Municipal Municipalidad de San Carlos de Bariloche</p> <p>No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3029-CM-18)</p>
-----	-----------	---

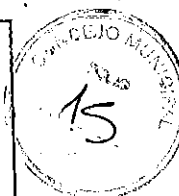


intervención a las Direcciones de Recursos Humanos y Salud Laboral a los efectos de generar un diagnóstico del o las áreas en las cuales se desarrolle el conflicto para garantizar una intervención integral, a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso.

- Art.16°) El Estado municipal será responsable por las acciones de violencia laboral a la 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 establecidas en la presente norma o en el anexo I de la presente, para hacer cesar tal conducta. Sin perjuicio de la responsabilidad que le cabe al agresor.
- Art. 17°) **DIFUSIÓN Y PREVENCIÓN:** La Municipalidad, a través de las direcciones de Recursos Humanos y Salud Laboral o quien a futuro las reemplace, diseñarán e implementarán programas de prevención, orientación, contención y asistencia a las víctimas de violencia laboral, de manera que, la totalidad de los empleados y el personal cualquiera sea su forma de designación o vinculación, puedan contar con el debido asesoramiento respecto de sus derechos y tomar conocimiento del contenido de la presente norma
- Art.18 °) **PUBLICIDAD OBLIGATORIA:** El texto de la presente ordenanza deberá ser exhibido públicamente en cada una de las dependencias laborales comprendidas dentro del artículo 2°. Para tal fin, se encomienda al área de Recursos Humanos en coordinación con el área de prensa, diseñar cartelera con información abreviada.
- Art. 19°) **PARTIDA PRESUPUESTARIA.** El Ejecutivo Municipal debe crear una partida presupuestaria específica y destinar los fondos para tales fines. Además, el dinero recaudado por las sanciones económicas establecidas por la presente ordenanza será utilizado únicamente para el financiamiento de dichos programas.
- Art.20°) Se abroga la ordenanza 2245-CM-11.
- Art.21°) La presente ordenanza debe ser reglamentada por el Ejecutivo Municipal dentro de los 60 días hábiles a partir de su publicación.
- Art. 22°) Comuníquese. Publíquese en el Boletín Oficial. Cumplido, archívese.

"2020 -Año del General Manuel Belgrano"  
(Ordenanza 3145-CM-20)

FDT	ORDENANZA	 <p>No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3029-CM-18)</p>
-----	-----------	---



**ORDENANZA XXX-CM-20**  
**ANEXO I**

**Anexo I - Procedimiento a los fines de la instrucción del sumario**

**Art. 1º) Instructor/a Sumariante.** El/la Instructor/a Sumariante será la Dirección de Salud Laboral o la que en el futuro la reemplace.

**Art. 2º) Ámbito de aplicación.** Las presentes normas de procedimiento serán aplicables a cualquier tipo y modalidad de violencia laboral previstas en la Ordenanza XXXX prevención, erradicación, atención y sanción violencia laboral ámbito municipal. abroga ordenanza 2245-CM-11

**Art. 3º) Derechos de la víctima.** El o la agente víctima de violencia laboral, gozará además de los siguientes derechos:

- a) Ser oída por la autoridad de aplicación y el/la instructor/a sumariante en cualquier etapa del procedimiento.
- b) Que sean tenidas en cuenta sus circunstancias personales.
- c) Obtener una respuesta oportuna y efectiva.
- d) La protección de su intimidad, garantizando la confidencialidad de las actuaciones.
- e) Participar en el procedimiento, recibiendo información sobre el estado del sumario.
- f) Recibir un trato humanizado, evitando la re-victimización.
- g) La amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia laboral.
- h) A contar con mecanismos eficientes para denunciar a la autoridades de aplicación y a el/la instructor/a sumariante por el incumplimiento de los plazos establecidos y demás irregularidades en el sumario.



**Art. 4º) Características del sumario.** El sumario dispuesto deberá garantizar la celeridad, confidencialidad, reserva de las actuaciones, resguardo de la identidad de todas las personas involucradas y el derecho constitucional de defensa.

**Art. 5º) Inicio del sumario.** Se inicia el sumario administrativo ante hechos de violencia laboral mediante la denuncia efectuada por parte de la víctima.

**Art. 6º) Duración.** El plazo del sumario será de 90 días corridos, luego del cual se expedirá la autoridad de aplicación.

**Art. 7º) Formación del sumario:** Una vez agotadas o declinadas las instancias de resolución alternativa de conflictos o cuando estas no son aconsejables por la gravedad de los hechos denunciados o mediaren medidas precautorias la autoridad de aplicación remitirá en el plazo de tres (3) días hábiles a el/la instructor/a sumariante todas las actuaciones labradas a los fines de la instrucción del sumario.

*"2020 -Año del General Manuel Belgrano"*  
*(Ordenanza 3145-CM-20)*

FdT	ORDENANZA	 Concejo Municipal Municipalidad de San Carlos de Bariloche No a la violencia de género. Ni una menos. (Ordenanza 3029-CM-18)	
-----	-----------	--	---

Art. 8º) Traslado y contestación: El/la instructor/a sumariante dará traslado por 5 días hábiles al denunciado/a, para que conteste y ofrezca la prueba que entienda pertinente a los fines de acreditar los extremos referidos en su presentación. El traslado se notificará personalmente o por nota dentro de los 2 días hábiles de recibidas las actuaciones.

Art. 9º) Prueba, principios y medidas. El/la instructor/a sumariante tendrá amplias facultades para ordenar e impulsar el procedimiento, pudiendo disponer las medidas que fueren necesarias para indagar los hechos, rigiendo el principio de obtención de la verdad material. Asimismo Regirá el principio de amplia libertad probatoria para acreditar los hechos alegados.,

Art. 10º) Pericia. El/la instructor/a sumariante, en el plazo de 5 días hábiles de evacuado el traslado establecido en el art. 8 o vencido el plazo para hacerlo, deberá requerir la intervención de un cuerpo de peritos externos, conformado por, al menos, un médico/a laboralista, un médico/a psiquiatra o un psicólogo/a, quienes serán responsables de realizar un Informe Pericial.

El/la instructor/a sumariante deberá notificar personalmente o por nota a las partes las identidades de los/as peritos designados/as antes de iniciarse el proceso pericial, quienes tendrán el plazo de 2 días a los fines de recusar con causa justificada a los mismos.

El informe pericial deberá ser realizado en el plazo de 30 días. El mismo tendrá que proveer los elementos técnicos a la Autoridad de Aplicación para el análisis del caso.

Los honorarios del/la profesional a cargo del peritaje serán abonados por el municipio, con excepción de que el denunciado/a sea encontrado culpable, en cuyo caso el municipio podrá repetir las sumas abonadas.

Una vez efectuado el informe pericial se correrá traslado a las partes por el plazo de 3 días.

Art. 11º) Si hubiere de producirse prueba que requiera audiencia, el/la instructor/a sumariante la señalará para una fecha que no podrá exceder de los 10 días de evacuado el traslado por el denunciado o vencido el plazo para hacerlo. No se admitirá más de 5 testigos por cada parte. Asimismo adoptará las medidas necesarias para el diligenciamiento de la prueba que no pueda recibirse en dicha audiencia.

Art. 12) Valoración de la Prueba. La valoración de la prueba ofrecida será de acuerdo con el principio de la sana crítica. La autoridad de aplicación deberá resolver sobre la existencia o no de violencia laboral teniendo como fuente de asesoramiento principal el Informe Pericial.

Art. 13º) Resolución. Recibida toda la prueba, la autoridad de aplicación dictará, sin mas trámite, resolución. El Plazo para dictar resolución será de 7 días hábiles.

"2020 -Año del General Manuel Belgrano"  
 (Ordenanza 3145-CM-20)