



 Valeria Lopez Delzar  
 valelopezdelzar  
 @valedelzar  
 342-5121155

## **PROYECTO DE ORDENANZA**

### **Plan Municipal de Prevención y Abordaje de la Violencia Laboral**

#### **CAPITULO I**

##### **Ámbito de Aplicación. Objeto, principios y objetivos.**

**Artículo 1°: Ámbito y Autoridad de Aplicación.** Lo establecido en la presente Ordenanza es de aplicación en el ámbito de toda la administración pública Municipal. Será autoridad de aplicación la Dirección de Salud de la Municipalidad de Santa Fe, concretamente el área de Salud Laboral, o la dependencia que el Departamento Ejecutivo Municipal considere más apropiada.

**Artículo 2°: Objeto.** La presente ordenanza tiene por Objeto la prevención, control, sanción e intervención institucional y abordaje de la violencia laboral en la administración pública local. Asimismo, tiene como objetivo principal la protección a los/las trabajadores víctimas de las mismas, los /las denunciantes y/o testigos de los actos que la configuren, como así también protección de la salud psicofísica de los equipos de trabajo que aborden temáticas de violencia.

**Artículo 3°: Principios.** Son principios orientadores de esta Ordenanza, en el marco del art. 14 y 14 bis de la Constitución Nacional, del Convenio OIT N°111. Convenio relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación (1958), Pacto Internacional de los Derechos Economicos, Sociales y Culturales – 1966 (art. N°7 y 12), de la Ley N°20744, de la ley 26485, de la ley N°23592 sobre Actos Discriminatorios, de la Ley Provincial N°12.434:

- a) el respeto y derecho al trabajo digno libre de violencia.
- b) el derecho al trabajo decente.
- c) el respeto y la aceptación de las diferencias, el rechazo a toda forma de dis-



criminación, hostigamiento, violencia y exclusión en las interacciones entre los empleados y funcionarios municipales e integrantes de los equipos de trabajos de las distintas áreas municipales.

**d)** el respeto a la cultura de la paz y la resolución no violenta de los conflictos, la utilización del dialogo como metodología para la resolución de conflictos.

**e)** el derecho a un desempeño laboral digno y libre de violencia y la sanción de todo comportamiento y conductas violentas en el ámbito laboral de la administración pública.

**f)** la contextualización de las transgresiones en las circunstancias en que acontecen, según las perspectivas de los/las actores involucrados, manteniendo la igualdad ante la ley.

**g)** el derecho de toda persona trabajador/a a ser escuchado y a formular un descargo, y/o reclamo y/o denuncia, ante situaciones de violencia laboral.

**h)** la valoración primordial del sentido ejemplificador, pacífico y formativo de la aplicación de eventuales sanciones o apercibimientos a agresores en ámbitos laborales.

#### **Artículo 4º: Son Objetivos de la presente Ordenanza:**

**a)** Consolidar, en la administración pública local, equipos de trabajos colaborativos, que desempeñen sus funciones coordinadamente, de manera pacífica y cumpliendo su labor de manera armónica.

**b)** Fomentar el trato digno y amigable entre los/as integrantes de los equipos de trabajo de la administración pública local, y entre estos equipos y sus superiores jerárquicos.

**c)** Prevenir la violencia en los ámbitos de la administración pública local, a través de acciones y abordajes que desactiven tempranamente las consecuencias extremas de la violencia laboral.

**d)** Erradicar la violencia laboral, tratos hostiles y acoso psicológico de los ámbitos de la administración pública local.

**e)** Promover la inclusión, la no discriminación y convivencia como base y condición para la construcción de espacios laborales saludables y dignos.

**f)** Contener y atender a agresores y víctimas de violencia laboral, con intervenciones interdisciplinarias.



f Valeria Lopez Delzar  
i valelopezdelzar  
t @valedelzar  
342-5121155

g) Proteger tanto de los/as trabajadores que manifiesten ser víctimas de violencia laboral, como de los/as compañeros/as de trabajo que contengan, apoyen y acompañen a otro/as trabajadores a denunciar.

h) Promover espacios de trabajo saludable e inclusivo, donde los trabajadores/as encuentren contención y acompañamiento ante el desgaste de su salud psicofísica.

## Capítulo II

### Concepto. Promoción. Prevención

**Artículo 5°: Concepto.** A los fines de la presente Ordenanza, se considera violencia laboral a toda conducta o comportamiento activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos, de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado sobre un trabajador/a, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, ejerciendo un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación, perturbación del ejercicio de sus labores, inequidad salarial fundada en razones de género, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social u ofensa que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora. La misma puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

**Artículo 6°: Promoción.** Establézcase un Plan Municipal de Promoción de ámbitos laborales libres de violencia y Prevención de la violencia laboral en la administración pública local.

Para la implementación del Plan, el Departamento Ejecutivo Municipal, a través del área de Salud Laboral, se ocupará de los siguientes lineamientos:

1. Construir un equipo interdisciplinario municipal, que se ocupe del abordaje e intervención en situaciones de violencia laboral en la administración pública local.
2. Constituir una comisión de trabajo permanente, conformada por profesionales de la psicología, abogacía, mediación y representantes del gremio correspondiente.



 Valeria Lopez Delzar  
 valelopezdelzar  
 @valedelzar  
 342-5121155

3. Desarrollar capacitaciones en la temática destinadas a la promoción de ámbitos laborales libres de violencia y a la prevención de la violencia laboral, en las distintas áreas de la administración pública local.
4. Implementar campañas de difusión y capacitación sobre formas de resolver los conflictos, modos de relacionarse entre y con los compañeros/as, superiores y subalternos, maneras de mejorar sus conductas sociales y todo otro proceso de formación o terapéutico que los lleve a una mejor relación dentro de su ámbito laboral.
5. Promover la contención y acompañamiento de trabajadores/as y equipos de trabajo, ante el desgaste profesional que afecta a quienes trabajan en territorio y/o en el abordaje de temáticas de violencia, enfatizando en los aspectos de auto-cuidado y cuidado de los equipos.

## Capítulo III

### **Acompañamiento y Contención de Equipos de Trabajo que abordan temáticas de violencia.**

**Artículo 7°: Equipos de trabajo que abordan temáticas de Violencia.** La autoridad de aplicación de la presente ordenanza, brindará cursos y capacitaciones destinadas al acompañamiento, fortalecimiento y orientación profesional de los trabajadores/as que integren equipos de trabajo que cumplan tareas de abordaje de distintas violencias, con el fin de brindarles herramientas de auto-cuidado y autoprotección de su salud psicofísica.

Se llevarán a cabo anualmente evaluaciones de la salud psicofísica de los miembros de los equipos de trabajos que aborden temáticas de violencia, a fin de trabajar preventivamente para preservar su salud, evitar su desgaste, desarrollar habilidades para gestionar el estrés y fomentar espacios de trabajos saludables, colaborativos, que desempeñen sus funciones coordinadamente y cumpliendo su labor de manera armónica.



 Valeria Lopez Delzar  
 valelopezdelzar  
 @valedelzar  
 342-5121155

## Capítulo IV

### Abordaje e Intervención de Situaciones de Violencia Laboral en la administración pública local. Trámite. Sustanciación.

**Artículo 8°: Denuncia.** El/la trabajador/a víctima de violencia laboral podrá optar por denunciar el hecho ante su mismo superior jerárquico dentro de la estructura de la administración pública municipal, ante el área de Salud Laboral dependiente de la Dirección de Salud, ante el gremio correspondiente o ante la Defensoría del Pueblo local, si existiera.

**Artículo 9°: Inicio de trámite.** El proceso ante hechos de violencia laboral podrá iniciarse mediante: a) la denuncia efectuada por parte de la víctima, y/o testigo o y/o tercero que haya tomado conocimiento del hecho o situación de violencia laboral; b) De oficio por los organismos mencionados en el Art. 7.

**Artículo 10°: Sustanciación.** Las denuncias realizadas deberán ser dirigidas al superior inmediato, quien está obligado a correr traslado al área de Salud Laboral y a la persona denunciada dentro de los términos establecidos por el régimen administrativo y/o disciplinarios correspondiente. Para el caso que el denunciado fuere el propio superior inmediato queda habilitada la vía jerárquica para la aplicación del procedimiento establecido en el párrafo precedente.

**Artículo 11°: Responsabilidades.** El funcionario o responsable del área o establecimiento en el que se produzcan los hechos de violencia laboral, deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psicofísica de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado Municipal, bajo apercibimiento de las sanciones que le pudieran corresponder.

**Artículo 12°: Aporte de pruebas.** Toda denuncia por violencia laboral efectuada deberá ser acompañada de un relato cronológico de los hechos y situaciones denunciadas y el ofrecimiento de las pruebas en que sustenta su denuncia.



 Valeria Lopez Delzar  
 valelopezdelzar  
 @valedelzar  
 342-5121155

**Artículo 13°: Intervención del Área Mujer de la Municipalidad.** Establézcase la intervención del Área Mujer de la Municipalidad en todas las situaciones en que la violencia laboral denunciada configure una acción, omisión o comportamiento, que incluya discriminación en razón del género, violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo.

**Artículo 14°: Presupuesto.** Las erogaciones que demande la ejecución de lo dispuesto en la presente ordenanza serán imputadas a la partida presupuestaria del ejercicio fiscal correspondiente.

**Artículo 15°:** Comuníquese al Departamento Ejecutivo Municipal.

**Artículo 16°:** De forma.

## **FUNDAMENTOS**

Sr. Presidente:

|La presente iniciativa propone legislar sobre el abordaje de la violencia laboral en el ámbito del Departamento Ejecutivo Municipal, como una forma de responder ante un fenómeno que necesariamente demanda diseños normativos que protejan a los trabajadores y trabajadoras locales, víctimas de hechos que van desde el acoso, maltrato físico, psicológico y/o social hasta llegar a aquellas ofensas que atentan contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social. A tal efecto, el proyecto aporta una definición sobre violencia laboral para que no existan dudas acerca del fenómeno al que estamos haciendo referencia (artículo 5°).

En este sentido, el principal objetivo no solo está ligado a detectar estos hechos y sancionarlos adecuadamente desde la administración público sino también preve-



nir que estos hechos se reiteren a la par de del diseño de mecanismos que protejan a los sujetos denunciantes y los/as testigos que aporten pruebas, en el marco de sumarios e investigaciones respetuosos del debido proceso y de los derechos de las víctimas.

Claramente, nuestro marco normativo federal, constitucional y derecho internacional nos brinda disposiciones muy valiosas al respecto y sobre las cuales aspiramos a ser congruentes no solo a nivel legal, sino también político. Sin ir más lejos, los artículos 14 y 14 bis de la Constitución Nacional, el Convenio OIT N°111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, aprobado en 1958, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966 (art. N°7 y 12), la Ley Nacional N°20.744, la ley 26.485, la ley N°23.592 sobre Actos Discriminatorios y, finalmente, la Ley Provincial N°12.434, respaldan el proyecto que estamos impulsando.

En este último sentido, consideramos apropiados volver sobre este complejo normativo laboral, consagrando una serie de principios, entre los que se encuentra, el respeto y derecho al trabajo digno libre de violencia; el derecho al trabajo decente; el respeto y la aceptación de las diferencias, el rechazo a toda forma de discriminación, hostigamiento, violencia y exclusión en las interacciones entre los empleados y funcionarios municipales e integrantes de los equipos de trabajos de las distintas áreas municipales; el respeto a la cultura de la paz y la resolución no violenta de los conflictos, la utilización del dialogo como metodología para la resolución de conflictos; el derecho a un desempeño laboral digno y libre de violencia y la sanción de todo comportamiento y conductas violentas en el ámbito laboral de la administración pública; la contextualización de las transgresiones en las circunstancias en que acontecen, según las perspectivas de los/las actores involucrados, manteniendo la igualdad ante la ley; el derecho de toda persona trabajador/a a ser escuchado y a formular un descargo, y/o reclamo y/o denuncia, ante situaciones de violencia laboral; y la valoración primordial del sentido ejemplificador, pacífico y formativo de la aplicación de eventuales sanciones o apercibimientos a agresores en ámbitos laborales (artículo 3°).

Estos principios reciben, por medio de este proyecto, una recepción municipal



y se complementan progresivamente con el complejo normativo laboral más arriba sintetizado.

En cuando a los objetivos, nuestra iniciativa aspira a que el Departamento Ejecutivo Municipal consolide equipos de trabajos colaborativos, que desempeñen sus funciones coordinadamente, de manera pacífica y cumpliendo su labor de manera armónica; fomente el trato digno y amigable entre los/as integrantes de los equipos de trabajo de la administración pública local, y entre estos equipos y sus superiores jerárquicos; prevenga la violencia en los ámbitos de la administración pública local, a través de acciones y abordajes que desactiven tempranamente las consecuencias extremas de la violencia laboral; erradique la violencia laboral, tratos hostiles y acoso psicológico de los ámbitos de la administración pública local; promueva la inclusión, la no discriminación y convivencia como base y condición para la construcción de espacios laborales saludables y dignos; contenga y atienda a agresores/as y víctimas de violencia laboral, con intervenciones interdisciplinarias; y proteja tanto de los/as trabajadores que manifiesten ser víctimas de violencia laboral, como de los/as compañeros/as de trabajo que contengan, apoyen y acompañen a otro/as trabajadores a denunciar.

En cuando a las políticas públicas, este parlamento local propone la creación e implementación de un Plan Municipal de Promoción de ámbitos laborales libres de violencia y Prevención de la violencia laboral en la administración pública local, el cual deberá ser desarrollado por la autoridad competente de aplicación, que, en este caso, entendemos apropiado que sea la Dirección de Salud Laboral o el organismo que en el futuro la reemplace.

Aquí, especialmente, adquieren relevancia la expresión “Debemos cuidar a quienes cuidan”. Asumimos que los/as profesionales y trabajadores/as que cumplirán tareas en el abordaje de distintas violencias, también deben ser debidamente protegidos, en razón de estés expuestos a potenciales desgastes psicofísicos, fruto de la dedicación permanente y atención de las personas que sufren las más variadas violencias. A estos trabajadores/as se les debe brindar las herramientas necesarias para fortalecer su salud, para el desarrollo de habilidades para manejar las crisis, para



gestionar el estrés, dotarlos de instrumentos para que desarrollen su auto-cuidado y autoprotección. No caben dudas que estos, al abordar el fenómeno tan polifacético como la violencia laboral, trabajan con personas que han sido vulneradas en sus derechos básicos, en su integridad física y psíquica y cotidianamente deben escuchar y atender situaciones escalofriantes, vulneraciones aberrantes, hechos que generan un impacto en la salud de los trabajadores/as. Por ello, la contención y el abordaje a través de cursos y capacitaciones ayuda mucho a percibir algunas situaciones de estrés, a comprender la necesidad de auto-cuidado y a encontrar estrategias para que esas situaciones no afecten ni desgasten a la persona que debe abordar estas temáticas de violencias.

Finalmente, puesto que los procedimientos están lejos de ser considerados como neutrales, consideramos esencial incluir algunas disposiciones en ese sentido, en orden a garantizar el acceso a la justicia y el debido proceso ante situaciones de Violencia Laboral presuntas que requieran tramitación de denuncias, trámites, sustanciación y asignación de responsabilidades, como así también la intervención de Área de la Mujer local en los casos que corresponda.

Por todo lo expuesto y, esperando el acompañamiento de mis pares, solicito que se apruebe el presente proyecto de ordenanza.