



Municipalidad de San Carlos de Bariloche *Concejo Municipal*

TEXTO ACTUALIZADO
ORDENANZA N° 2245-CM-11

DESCRIPCIÓN SINTÉTICA: PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA
LABORAL EN EL ÁMBITO MUNICIPAL DE
BARILOCHE.

ANTECEDENTES

Constitución Nacional.

Constitución Provincial.

Carta Orgánica Municipal.

Ordenanza 137-C-88 y modificatorias.

Ordenanza 1631-CM-06.

Ley 5349, Provincia de Jujuy.

Ley 7232, Provincia de Tucumán.

Ley 13168, Provincia de Buenos Aires.

Ley 9671, Provincia de Entre Ríos.

Ley 12434, Provincia de Santa Fe.

Ley 1225, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Proyecto de Ley en comisión de la Provincia de Río Negro.

Ordenanza 12665, Municipalidad de Bahía Blanca.

Ordenanza 11.466, Municipalidad de Santa Fe.

Ordenanza 7899 Municipalidad de Rosario.

O.I.T. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector servicios y medidas para combatirla, Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 2003.

“Violencia laboral institucional en los organismos estatales, en democracia.” Lic. Scialpi, Diana, en Revista Mundo Hospitalario, N° 127, Junio 2006, de la Asociación Médicos Municipales de la Ciudad de Buenos Aires.

Acoso moral en el ámbito laboral: Mobbing. Idelma Petruzzo, en Revista Doctrina Judicial N° 44, Noviembre 2005. Editada por La Ley.

FUNDAMENTOS

“Donar órganos, tejidos y sangre es donar Vida”



Municipalidad de San Carlos de Bariloche

Concejo Municipal

La violencia es el ejercicio de una imposición de fuerza con objeto de dominio o sumisión ejercido por una persona sobre otra. Toda acción llevada adelante en contra de la voluntad de las personas que tiene como resultado posible o real un daño físico o moral es un ejercicio violento. No siempre se manifiesta de forma visible, abierta u ostentosa. A veces es velada, subterránea, sutil. Pero su falta de visualización no significa que no exista.

Cuando esa violencia es ejercida dentro del ámbito laboral constituye, además, uno de los modos más condenables del abuso de poder, especialmente por el hecho de que se ejerce en condiciones de desigualdad y en virtud de la necesidad de una de las partes. Sus manifestaciones son varias: las conductas del autoritarismo, la fuerza, la coerción, las arbitrariedades, los excesos, la amenaza explícita o velada, la discriminación, la burla o la humillación, las actitudes tiránicas, el trato ofensivo o degradante, los gritos o los llamados de atención intimidatorios, las actitudes denigratorias, la subvaloración, el acoso laboral, el acoso sexual; los que aún siendo de baja intensidad generan un ámbito nocivo que repercute o daña la salud y la economía de los implicados y a la organización en su conjunto.

Muchas veces se realizan tales actos en forma privada, pero también llegan a exhibirse tan censurables conductas en público, involucrando así a testigos que se convierten en cómplices silenciosos de la situación, debido a su propia dependencia laboral, llegando a naturalizarse en formas de comportamiento habituales que se consideran "propias" o "normales" de la situación.

La manifestación externa a la que solemos denominar "violencia" resulta ser el emergente de relaciones de poder históricamente desiguales: fuertes - débiles, ricos- pobres, sanos- enfermos, el saber-la ignorancia, hombres-mujeres, empleadores-trabajadores. La violencia, así entendida, siempre se encontró ligada a sistemáticos abusos por parte de aquellos que resultan portadores de los distintos tipos de poder, ejercidos contra los más débiles de un modo en que afectan su dignidad humana, su libertad y desarrollo personal y laboral.

El ámbito laboral puede constituir un terreno propicio para que se ejerza todo tipo de discriminación y abuso, envileciendo la necesidad de los demás trabajadores cuando el empleador/a, en su estadio de poder, victimiza repetidamente a un empleado determinado utilizando distintos mecanismos que se encuentran a su alcance, precisamente, por su situación de poder ocasional, generando condiciones indignas e inequitativas de labor en razón de la necesidad de supervivencia del sujeto pasivo.

Las víctimas de la violencia laboral suelen sufrir repercusiones directas en su salud física y emocional, desembocando muchas veces en sentimientos de inseguridad, miedo, ansiedad, tensión, irritabilidad, incapacidad para concentrarse, insomnio, fatiga, dolores de cabeza, etc. Entre otras manifestaciones externas de las situaciones de violencia laboral se encuentran la extenuación en el trabajo, el desarrollo de enfermedades de origen psicosomático, depresión, carencia de autoestima, ausentismo como único medio para evitar la violencia (lo cual es ingresado al legajo personal como antecedente negativo para justificar un potencial despido), reducción en la calidad del trabajo producido, percepción de estar convirtiéndose en una persona cautiva, accidentes en el manejo de material o instrumentos a su cargo, etc.

Debemos desarrollar una cultura preventiva en el lugar de trabajo, centrada en los aspectos humanos y basada en la seguridad, la dignidad, la no discriminación, el respeto y la cooperación. Sobre la base de la Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud (1986), entendemos por "prevención" al conjunto de actividades programadas por la comunidad y

“Donar órganos, tejidos y sangre es donar Vida”



Municipalidad de San Carlos de Bariloche

Concejo Municipal

los gobiernos que tengan por fin evitar el desarrollo de enfermedades. Las estrategias para favorecer tales actividades son la promoción y la protección específica de la salud.

La promoción consiste en proporcionar a los pueblos los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma. Para alcanzar un estado adecuado de bienestar físico, mental y social, un individuo o grupo debe ser capaz de identificar y realizar sus aspiraciones, de satisfacer sus necesidades y de cambiar o adaptarse al medio circundante. La salud se percibe pues, no como el objetivo, sino como la fuente de riqueza de la vida cotidiana. Se trata, por tanto, de un concepto positivo que acentúa los recursos sociales y personales, así como las aptitudes físicas. Por consiguiente, dado que el concepto de salud como bienestar trasciende la idea de forma de vida sana, la promoción de la salud no concierne exclusivamente al sector sanitario.

El cambio de las formas de vida, del trabajo y del ocio, afecta de forma muy significativa a la salud. El trabajo y el ocio deben ser una fuente de salud para la población. El modo en que la sociedad organiza el trabajo debe contribuir a la creación de una sociedad saludable. La promoción de la salud genera condiciones de trabajo y de vida gratificantes, agradables, seguras y estimulantes.

Los investigadores en el campo de la prevención de la violencia se inclinan cada vez más por una definición de la misma centrada en el grupo al que va destinada. Esta definición agrupa las intervenciones del siguiente modo:

- 1.- Intervenciones generales: están dirigidas a ciertos grupos, o a la población en general, sin tener en cuenta el riesgo individual; por ejemplo, las enseñanzas de prevención de la violencia y las campañas provenientes del ámbito comunitario en los medios informativos.
- 2.- Intervenciones seleccionadas: están dirigidas a las personas consideradas en mayor riesgo de padecer o cometer actos de violencia, por lo que presentan uno o varios factores de riesgo.
- 3.- Intervenciones indicadas: están dirigidas a las personas con antecedentes de comportamiento violento, por ejemplo el tratamiento específicamente dispuesto para los perpetradores de actos de violencia.

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. Sin embargo, esta modalidad constituye sólo un tipo de violencia laboral; dado que conforme investigaciones de la misma data se vislumbran, al menos, 30 modalidades de violencia laboral interpersonal e institucional en las administraciones públicas de nuestro país, perpetradas usualmente con absoluta impunidad.

Resulta importante destacar que el abordaje teórico de la violencia laboral es muy reciente; por lo que resulta urgente mejorar los sistemas de información y registro, así como construir políticas públicas específicas para prevenir y atender esta problemática, razón por la cual se promueve la presente ordenanza.

Según la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T): *“Violencia en el lugar de trabajo es toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada, o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. La violencia interna es la que tiene lugar entre los trabajadores incluidos directores y*

“Donar órganos, tejidos y sangre es donar Vida”



Municipalidad de San Carlos de Bariloche

Concejo Municipal

supervisores y la violencia externa es la que tiene lugar entre trabajadores (directores y supervisores) y toda otra persona (ajena) presente en el lugar de trabajo”.

Se trata de una acción que doblega, o busca doblegar, la voluntad del otro mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política, la cual puede darse de manera ascendente, descendente u horizontal dentro de la escala jerárquica de la organización o repartición de que se trate.

El concepto de “*mobbing*” agrupa una diversidad de comportamientos que tienen una finalidad común: la modalidad agresiva y vejatoria. Las formas en la que suele presentarse son variadas y de las más sutiles: el aislamiento físico del trabajador, la marginación a través de la hostilidad y la falta de comunicación; la difusión de conceptos peyorativos; la asignación de tareas humillantes, descalificadoras o de muy difícil concreción; el menoscabo de la imagen del empleado frente a sus colegas, clientes o superiores, los cambios continuos, etcétera.

El “*mover*” (o sujeto activo del “*mobbing*”) puede ser tanto uno o más colegas del trabajador que pretenden excluirlo por resultarles incómodo (incluso por su alto nivel de eficiencia) o el jefe, o la misma empresa, en cuyo caso el fenómeno es conocido como “*bossing*” (del inglés “*boss*” o “jefe”) o *mobbing* vertical. En estos casos, la presión psicológica del empleador suele estar acompañada por los “*side mobbers*” (colegas u otros empleados de niveles intermedios) quienes, aún sin participar directamente en el acoso, por razones de “posicionamiento dentro de las preferencias jerárquicas”, excluyen o evitan todo tipo de solidaridad con la víctima.

La Constitución Nacional incorporó, en su Reforma de 1994, el inciso 22 al artículo 75, mediante el cual suma al texto de nuestra 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; la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, entre otros. Todas estas normas apuntan explícitamente a la protección de las personas y a la sanción de acciones discriminatorias, dentro y fuera de su trabajo.

Asimismo, la Constitución de la Provincia de Río Negro resulta contundente en tal sentido cuando determina 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"* (art. 16, Capítulo Segundo: Derechos Personales-Dignidad Humana). Por tal motivo, se encuentran actualmente en tratamiento en comisiones dentro de la Legislatura provincial dos proyectos de ley, correspondientes a los Bloques ARI y Concertación para el Desarrollo, que proponen controlar y erradicar la violencia laboral dentro del ámbito del Estado rionegrino.

A su vez, resultan insoslayables las recomendaciones emitidas por los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a los que ha adherido particularmente la Argentina, especialmente en su Declaración de 1998 sobre “*Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo*”, donde establece *"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..."*.

“Donar órganos, tejidos y sangre es donar Vida”



Municipalidad de San Carlos de Bariloche *Concejo Municipal*

Atento la singular importancia que reviste para el Municipio de San Carlos de Bariloche la incorporación de la presente normativa, por cuanto actualiza disposiciones fundamentales para hacer efectivo el derecho constitucional a la dignidad humana, al trabajo en condiciones dignas y equitativas y a la igualdad ante las leyes, tanto para trabajadores mujeres como para hombres; resulta esencial poder contar con la presente herramienta dentro del ámbito local a fin de combatir eficazmente la violencia laboral y generar nuevos modos de relación dentro del mundo del trabajo que nos permitan avanzar hacia una mejora en la calidad de vida de todos los trabajadores barilochenses y la construcción de una sociedad cada vez más justa.

AUTORES: Concejales Dr. Darío Rodríguez Duch (ARI) y Daniel Pardo (PPR).

COLABORADORES: Vecinos por la Carta; Centro Patagónico para el Fortalecimiento de la Gestión Pública; Lic. Ana Ochoa Castellanos (Asesora Bloque CC-ARI) y Dr. Agustín Martín (Asesor Bloque PPR).

El proyecto original 759/11, con las modificaciones introducidas, fue aprobado en la sesión del día 2 de diciembre de 2011, según consta en el Acta N° 974/11. 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, la sanción y erradicación de la violencia laboral en todas sus formas y manifestaciones, y la atención y protección de las víctimas de violencia laboral en el ámbito de la administración pública municipal, garantizando un entorno laboral respetuoso, libre de maltratos, hostigamientos y abusos de cualquier tipo”.

(Artículo modificado por el art. 1º de la Ordenanza 3515-CM-25)

Art. 2º) **ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Se establece como ámbito de aplicación de la presente ordenanza al de toda la Administración Pública Municipal, comprendiendo a los tres poderes del Estado, organismos descentralizados, empresas del Estado, y sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria.

CONCEPTOS ESENCIALES:

Art. 3º) **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 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, maltrato físico, psicológico y/o social, sin perjuicio de las conductas definidas en la legislación nacional y provincial

“Donar órganos, tejidos y sangre es donar Vida”



Municipalidad de San Carlos de Bariloche

Concejo Municipal

vigente.

Art. 4º) **MALTRATO PSÍQUICO Y SOCIAL:** Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador/a a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica tendiente a denigrar. El daño moral es la lesión en los sentimientos generada en la víctima por el maltrato psíquico y social dentro del ámbito laboral.
Se define con carácter enunciativo, como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones:

- a) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción laboral, generando su aislamiento.
- b) Prohibir a los empleados que hablen con el/ella.
- c) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- 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 el/la trabajador/ra.
- g) Obstaculizar y/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 sobre un subordinado.
- i) Amenazar con sanciones, despidos infundados, sumarios o cambio de condiciones laborales.
- j) Privar al trabajador de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.

Art. 5º) **MALTRATO FÍSICO:** Se entiende por maltrato físico a toda conducta que, directa o indirectamente, se encuentre dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los/las trabajadores/as.

Art. 6º) **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 resistencia psicológica, y que atente por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad física o psíquica, generalmente produciendo alteraciones en la salud o poniendo en peligro su empleo y degradando el ambiente de trabajo.

Art. 7º) “Violencia de género. Se entiende por violencia contra las mujeres 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 personal, lo que habilita en el marco municipal, a la aplicación de la ordenanza 2737-CM-16, en cuanto al derecho a una licencia especial, en los términos establecidos por dicha norma o la que a futuro la reemplace”.

(Artículo modificado por el art. 2º de la Ordenanza 3572-CM-26)

“Donar órganos, tejidos y sangre es donar Vida”



Municipalidad de San Carlos de Bariloche

Concejo Municipal

Art. 8º) “ACOSO SEXUAL: Se entiende por acoso sexual a la conducta intencional reiterada de asedio u hostigamiento de naturaleza sexual, o de otros comportamientos basados en el sexo, ejercida por el empleador/a, superior jerárquico, o un tercero vinculado directa o indirectamente a él/ella, que afecte la dignidad de la mujer o del hombre trabajador/a. 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:

- a) Cuando genere violencia económica y patrimonial: amenaza, perturbación o pérdida de los derechos económicos, patrimoniales, remuneratorios y otros de la persona trabajadora, derivados de la relación de trabajo.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamiento, provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.
- e) 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”.

(Artículo modificado por el art. 3º de la Ordenanza 3515-CM-25)

Art. 9º) “CIBER ACOSO: Se entiende por ciber acoso a todo hostigamiento virtual, intencional y continuo, contra una persona o grupo de personas, que se lleva a cabo a través de medios virtuales, tales como: correo electrónico, redes sociales, blogs, mensajería instantánea, mensajes de texto, teléfonos móviles y websites. Comprende la distribución no consentida de datos, audios o imágenes”.

(Artículo incorporado por el art. 4º de la Ordenanza 3515-CM-25)

AUTORIDAD DE APLICACIÓN:

Art. 10º) “COMISIÓN AD HOC: Se crea la Comisión Ad Hoc para la investigación y juzgamiento de denuncias por violencia laboral que involucren a funcionarias/os políticas/os del Departamento Ejecutivo, entes autárquicos, Concejo Municipal y Tribunal de Contralor. La Comisión Ad Hoc estará integrada por:

- a) Un/a (1) representante del Concejo Municipal, elegido/a por consenso entre los bloques o, en su defecto, mediante un mecanismo de rotación que garantice la alternancia de las diferentes representaciones políticas.
- b) El/la Director/a de Salud Laboral o el área que a futuro la reemplace.
- c) Un/a (1) representante del Tribunal de Contralor.
- d) Un/a (1) representante del Sindicato de Obreros y Empleados Municipales (SOYEM).

(Artículo incorporado por el art. 5º de la Ordenanza 3515-CM-25)



Municipalidad de San Carlos de Bariloche

Concejo Municipal

Art. 11º) “Principios generales de la intervención. La intervención de la Comisión Ad Hoc y el Tribunal de Calificación y Disciplina debe ser clara, rápida, imparcial y confidencial en todo el proceso, promoviendo la conservación del puesto de trabajo, la protección de testigos y el restablecimiento de las condiciones de trabajo previas al comportamiento denunciado.

Específicamente se promoverá:

- Respeto y privacidad: la persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar su voluntad en cuanto a las acciones que decida realizar, así como la confidencialidad de los datos.
- No revictimización: se evitará el sometimiento de la persona afectada a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarias, como así también a realizar declaraciones reiteradas, careos con la persona denunciada, mediaciones, exposición pública de los hechos, filtración de datos personales que permitan identificarla, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no vinculadas al hecho denunciado”.

(Artículo modificado por el art. 2º de la Ordenanza 3572-CM-26.)

Art. 12º) AUTORIDAD DE APLICACIÓN: “Será autoridad de aplicación de la presente ordenanza:

- a) La Comisión Ad Hoc, en todos los casos en que la conducta a investigar corresponda a funcionarios/as políticos/as, sean estos de carácter electivo, de confianza o con funciones de representación.
- b) El Tribunal de Calificación y Disciplina, en los casos en que la conducta a investigar corresponda a trabajador/ra municipal, sea este de planta permanente, contrato o bajo cualquier otra modalidad de contratación”.

(Artículo modificado por el art. 2º de la Ordenanza 3572-CM-26.)

RESPONSABILIDAD Y FUNCIONES DEL ESTADO MUNICIPAL:

Art. 13º) 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 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.

“Donar órganos, tejidos y sangre es donar Vida”



Municipalidad de San Carlos de Bariloche

Concejo Municipal

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. 14º) 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. 15º) DIFUSIÓN Y PREVENCIÓN: La Municipalidad organizará e implementará, a través de la autoridad de aplicación, programas de prevención y de orientación a las víctimas de acoso laboral mediante los cuales 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. 16º) CAPACITACIÓN OBLIGATORIA: “La autoridad de aplicación será la responsable de diseñar, coordinar, implementar y supervisar los programas de capacitación establecidos en el marco de la presente ordenanza.

Dichos programas deberán ser de carácter obligatorio, sistemático, rotativo y anual, y estarán dirigidos a trabajadores/as municipales, representantes sindicales, personal jerárquico y funcionarios/as políticos/as.

Los contenidos incluirán, como mínimo, temáticas vinculadas a la prevención de la violencia laboral, mecanismos de resolución de conflictos, vínculos interpersonales en el ámbito de trabajo, buenas prácticas de convivencia y cualquier otra instancia formativa que contribuya a la construcción de un entorno laboral saludable, respetuoso y libre de violencias”.

(Artículo modificado por el art. 2º de la Ordenanza 3572-CM-26)

Art. 17º) “SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: La Secretaría Legal y Técnica del Departamento Ejecutivo será responsable de establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de los programas de capacitación dispuestos en el marco de la presente ordenanza.

A tales fines, deberá elaborar informes anuales que den cuenta de los niveles de participación, cumplimiento de objetivos, calidad de los contenidos, resultados obtenidos y propuestas de mejora.

Dichos informes serán remitidos al Concejo Municipal para su conocimiento y análisis, y podrán contener recomendaciones para fortalecer las políticas de prevención de la violencia laboral y mejora del clima organizacional”.

(Artículo derogado por el art. 1º de la Ordenanza 3572-CM-26)

DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Art. 18º) DENUNCIA: “La denuncia establece el carácter sumarísimo del procedimiento. 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:

- Ante el superior jerárquico al denunciado/a.



Municipalidad de San Carlos de Bariloche

Concejo Municipal

- Ante la autoridad de aplicación de la presente norma.
- Ante la Defensoría del Pueblo Municipal.

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 cuarenta y ocho (48) horas subsiguientes a los fines de disponer las medidas que resulten oportunas. Se informará al denunciante sobre el mecanismo de resolución alternativa del conflicto, sin obligar al mismo a expresar su voluntad. Se debe otorgar constancia al denunciante con fecha, firma y aclaración de la autoridad recepcionante de la denuncia.

En caso de no presentar de forma escrita la denuncia correspondiente se labrará un acta a sobre cerrado consignando los siguientes datos: nombre, apellido y DNI; firmada íntegramente por el denunciante y con cargo de la autoridad recepcionante con plazo de tres (3) días hábiles para remitir a la autoridad de aplicación correspondiente, así mismo el denunciante deberá expresar la voluntad de someterse o no a instancias de resolución alternativa de conflicto”.

(Artículo modificado por el art. 9° de la Ordenanza 3515-CM-25)

- Art. 19°) **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. 20°) **MEDIDAS PRECAUTORIAS:** La autoridad sumariante podrá disponer las medidas conducentes para hacer cesar en forma inmediata la conducta denunciada e instruir la investigación correspondiente y la evaluación biopsicosocial de los involucrados, informando a los mismos sobre la existencia del procedimiento. Siempre y cuando la gravedad y verosimilitud de los hechos denunciados resulte acreditada *prima facie*, la autoridad sumariante propondrá al Jefe del Departamento respectivo, el traslado del empleado involucrado o la suspensión del denunciado en sus funciones, según sea el caso, hasta tanto se resuelva el sumario.
- Art. 21°) **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. 22°) Comuníquese. Publíquese en el Boletín Oficial. Tómesese razón. Cumplido, archívese.

(Nota de Digesto: El artículo 3° de la Ordenanza 3572-CM-26 aprueba el Reglamento Procedimental Sumarísimo y lo incorpora a la presente como Anexo I.)