

PERGAMINO, abril 11 de 2006.-

Señor
Intendente Municipal
Dr. HECTOR M. GUTIERREZ
SU DESPACHO.-

De mi más atenta consideración:

Cumplo en elevar a Ud. la **Ordenanza** que este Honorable Cuerpo **aprobó por unanimidad en la Primera Sesión Ordinaria realizada el día 10 de abril de 2006**, al considerar el Expte. Expte. **B-82-2005 D.E. H-2865-05 BLOQUE DE CONCEJALES U.C.R.-Identidad y Convicción Radical** – Proyecto de Ordenanza Ref: Estableciendo sanciones a funcionarios o empleados que ejerzan algún tipo de violencia laboral contra sus subordinados.-

Sancionándose la siguiente

ORDENANZA:

ARTICULO 1°.- Los funcionarios y/o empleados de la administración Municipal del partido de Pergamino, no podrán ejercer sobre otros las conductas que la presente Ordenanza define como violencia laboral.-

ARTICULO 2°.- A los efectos de la aplicación de la presente Ordenanza se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancia vinculadas con su función incurran en conductas que atenten contra la dignidad, ideológica, política, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenazas, intimidación, amedrentamiento, inquietud salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social.-

ARTICULO 3°.- Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente esta dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores.-

ARTICULO 4°.- Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador o la trabajadora a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.-

ARTICULO 5°.- Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones:

- A. Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.-
- B. Asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar.-
- C. Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.-
- D. Cambiarlo de oficina, lugar habitual de trabajo con animo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercano.-
- E. Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo.-

- F. Prohibir a los empleados que hablen con el o mantenerlo incomunicados o aislados.-
- G. Encargar trabajo imposible de realizar.-
- H. Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto.-
- I. Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.-
- J. Efectuar amenazas reiteradas de sanciones, sumarios y/o despidos infundados.-
- K. Privar al trabajo de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.-

ARTICULO 6°.- Se entiende por acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad, o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, idea política, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencia artística, culturales, deportivas, o situación familiar.-

ARTICULO 7°.- Se entiende por inquietud salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes.-

ARTICULO 8°.- Ningún trabajador que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en artículo 2° de la presente Ordenanza o haya comparecido como testigo de las partes podrá por ello ser sancionado, ni despedido, ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo.-

ARTICULO 9°.- El incumplimiento de la prohibición establecida en el artículo 1° de esta Ordenanza, será causal de un sanción de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta 30 días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneraciones o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario, fijado en la Ley 11.757.-

ARTICULO 10°.- Por cada denuncia que se formule se instrumentará un sumario, conforme las normas establecidas en la Ley 11.757. Si el cargo fuera sin estabilidad y no estuviera alcanzado por los estatutos del personal, el Intendente y Presidente del Honorable Concejo Deliberante (en su caso), determinara el procedimiento a seguir a fin de constatar la existencia del hecho irregular, luego de lo cual se procederá a la remoción y/o destitución del cargo.-

En la instrucción del sumario o procedimiento especial instaurado respectivo, se deberá garantizar el carácter confidencial de la denuncia.-

ARTICULO 11°.- En el supuesto que un particular incurra en alguna de las conductas descriptas en el artículo 2°, el funcionario responsable del área en que se produzca este hecho deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psico-físico de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado Municipal, bajo apercibimiento de sustanciarse el sumario respectivo.-

ARTICULO 12°.- Comuníquese al Departamento Ejecutivo a sus efectos.-

Sin más, hago propicia la oportunidad para saludarlo con distinguida consideración.-

ORDENANZA N° 6270/06.-

Dr. Walter A. Giuliani
Secretario
H.C.D. Pergamino



Pedro Gabriel Cairat
Presidente
H.C.D. Pergamino