

## **DECRETO N° 1840**

Rosario, "Cuna de la Bandera", 17 de agosto de 2006.-

### **VISTO**

La Ordenanza N° 7.899 sancionada por el Concejo Municipal el 22 de setiembre de 2.005 y promulgada por el Departamento Ejecutivo el 6 de octubre de 2.005, que tiene por objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral en el ámbito de la Administración Pública Municipal, organismos descentralizados, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado Municipal, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, el Concejo Municipal, así como toda otra entidad y organismo dependiente de la Municipalidad, independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios;

### **Y CONSIDERANDO**

Que es necesario a los fines de la implementación de las normas contenidas en la Ordenanza mencionada, adecuar el trámite que prevé, con el procedimiento establecido por el Estatuto para el Personal Municipal;

Que la reglamentación debe hacerse preservando la identidad del denunciante, resguardando la identidad de todos los involucrados, respetando el principio de inocencia y el derecho de defensa del denunciado, cumpliéndose de esta manera con la discreción que la normativa solicita;

Que conforme lo establecido en el artículo 41 inc 5) de la Ley Orgánica de las Municipalidades (N° 2756 t.o.), en uso de sus atribuciones,

### **EL INTENDENTE MUNICIPAL**

#### **DECRETA**

**ARTICULO 1°:** REGLAMENTASE en los términos del presente decreto los preceptos contenidos en la Ordenanza N° 7.899.

**ARTICULO 2°:** El funcionario que reciba la denuncia deberá elevarla en el término de cuarenta y ocho (48) horas a la Dirección General de Investigaciones Administrativas.

**ARTICULO 3°:** El Director General de Investigaciones Administrativas dispondrá la realización de una investigación sobre la denuncia recibida. En el término de treinta (30) días hábiles administrativos deberá emitir un dictamen fundado aconsejando la instrucción del sumario administrativo o el archivo de las actuaciones. Dicho plazo podrá extenderse por resolución fundada hasta un término máximo de treinta (30) días más.

En caso que la persona incurra prima facie en las conductas tipificadas en la Ordenanza, esté fuera de las previsiones del Estatuto para el Personal Municipal, el Director General de Investigaciones Administrativas procederá a elevar al señor Intendente sus recomendaciones a fin de emitir el acto administrativo correspondiente, en todos los demás casos a la autoridad superior del ente, organismo o sociedad o al Secretario del área que corresponda.

**ARTICULO 4°:** Insértese, comuníquese, publíquese en el Boletín Oficial y dése a la Dirección General de Gobierno.

## ORDENANZA (N° 7.899)

**Artículo 1°.-** La presente Ordenanza tiene por objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral en el ámbito de la Administración Pública Municipal, organismos descentralizados, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado Municipal, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, el Concejo Municipal, así como toda otra entidad u organismo dependiente de la Municipalidad, independientemente de su naturaleza jurídica, denominada, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios.

**Art. 2°.-** Los funcionarios y/o empleados no podrán ejercer sobre otros las conductas que esta Ordenanza define como violencia laboral.

**Art. 3°.-** A los efectos de la presente Ordenanza se entiende por violencia laboral a toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos, que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, constituya un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación, 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 y trabajadora.

**Art. 4°.-** El sumario podrá iniciarse mediante: denuncia efectuada por parte de la víctima, testigo que haya tomado conocimiento del hecho; de oficio.

**Art. 5°.-** Las denuncias deben ser dirigidas al superior jerárquico inmediato, salvo que éste sea el denunciado, en cuyo caso la denuncia será dirigida al funcionario de mayor jerarquía.

**Art. 6°.-** Por cada denuncia se instruirá un sumario, en el que se deberá garantizar el carácter confidencial de la denuncia, la discrecionalidad y el resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados.

**Art. 7°.-** Ningún trabajador/a que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado la misma o haya comparecido como testigo de las partes podrá ser sancionado, ni despedido ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, como represalia por su denuncia o testimonio

**Art. 8°.-** El funcionario o responsable del área o establecimiento en el que se produzcan los hechos de violencia laboral, deberá adoptar las medidas conducentes para preservar la integridad psicofísica de los empleados y la seguridad de los bienes del municipio, bajo apercibimiento de las sanciones que le pudieran corresponder.

**Art. 9°.-** Sanciones: A todo aquel que incurriera en conductas de violencia laboral, se le aplicarán las sanciones que prevén los regímenes administrativos y/o disciplinarios respectivos, dentro del ámbito de la presente Ordenanza, conforme la gravedad que en cada caso corresponda.

**Art. 10°.-** El Departamento Ejecutivo Municipal, a través de las reparticiones que correspondan, procederá a organizar e implementar:

a) Programas y campañas de difusión e información sobre la violencia laboral, dando a conocer a los trabajadores la presente Ordenanza, exhibiendo en lugares públicos y visibles su contenido dentro de los establecimientos.

b) Programas de educación, capacitación y formación dirigidos a los trabajadores, representantes sindicales y personal jerárquico sobre la prevención de la violencia laboral, formas de resolver conflictos, modos de relacionarse con los compañeros, 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 y toda otra forma que considere oportuna para establecer un clima de trabajo adecuado, con el objeto de preservar la integridad psicofísica de todos los trabajadores/as. Para ello podrá requerir la asistencia de las áreas especializadas en capacitación, salud laboral, salud mental u otras afines a esta problemática.

**Art. 11°.-** Comuníquese a la Intendencia, publíquese y agréguese al D.M.-Sala de Sesiones, 22 de setiembre de 2005.-

EXPTE. 35465-C-2005.-

ROSARIO, 6 de octubre de 2005.-

CUMPLASE, comuníquese, publíquese en el Boletín Oficial y dese a la Dirección General de Gobierno.-