

PROTOCOLO DE ACCIÓN DEL STMA

***Ante hechos de Violencia Laboral, Acoso
Laboral y/o Acoso Sexual hacia los
Trabajadores y las Trabajadoras Municipales
de Avellaneda.***

Elaboración:
Diego Blanco

Asesoramiento Legal:
Dr. Enrique Espínola Vera



Cuadernos Teóricos del
SINDICATO DE TRABAJADORES
MUNICIPALES DE AVELLANEDA

PRÓLOGO

En la Municipalidad de Avellaneda empezaron a ser cotidianas las situaciones de Acoso Moral y Mobbing sufrido por los trabajadores y las trabajadoras municipales a partir de la instalación de lo que denominamos el “Terror Laboral” en el período 2014-2016:

“Sistema planificado con el objetivo de control y dominación sobre el personal de la administración pública, que en su forma contempla el clientelismo político (tanto laboral como concesional) sustentado en una situación de precarización laboral y representación difusa, y que se implementa con la constitución de un entorno disruptivo generador de miedo y de terror, sobre el que acciona con la coacción y el acoso moral. Y que establece una situación de violencia institucional y vulneración de los derechos humanos”.

Con el objeto de abordar esta problemática desde nuestra organización sindical y poder ejercer la defensa colectiva de los derechos vulnerados por estas situaciones, hemos desarrollado el presente “Protocolo de Acción ante hechos de Violencia Laboral, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual hacia los Trabajadores y las Trabajadoras Municipales”. Cuestión de tener una guía de acción clara y contundente, y con total respeto a la privacidad, para canalizar las denuncias y actuar en consecuencia.

El conocimiento de este Protocolo por parte de los Cuerpos Orgánicos de nuestra organización sindical (Secretariado, Comisión Directiva, Cuerpo de Delegados) es fundamental a los objetivos de realizar la defensa gremial de todos los compañeros y compañeras que sufren día a día el acoso y el apriete patronal.

“La Organización vence al tiempo”.

Lic. Hernán Doval
Secretario General
STMA

I. INTRODUCCIÓN

El presente Protocolo tiene como objetivo configurar las acciones que llevará adelante el Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda (STMA) ante las denuncias que se reciban por casos de Violencia Laboral, en cualquiera de sus formas, hacia los Trabajadores y las Trabajadoras Municipales del distrito.

Objetivos Específicos:

- *Generar ámbitos de confianza y seguridad para que los/as compañeros/as afectados/as puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso y a través de los procedimientos de investigaciones vigentes, las responsabilidades correspondientes.*
- *Asesoramiento y asistencia de las personas afectadas por Violencia Laboral, en todas sus formas, sin excluir otros mecanismos previstos por las leyes.*
- *Procurar cambios de conducta relativos a la discriminación y/o Violencia Laboral.*
- *Difundir el presente Protocolo, y los servicios de atención, en cada espacio de trabajo de la Municipalidad de Avellaneda.*

Este Protocolo no implica de modo alguno una restricción o limitación a ninguna otra normativa que prevea iguales o mayores protecciones, amparos y garantías de los derechos nominados en el presente documento.

II. DEFINICIÓN

Entendemos por Violencia Laboral a toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo. Sufrir Violencia Laboral afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan y configura una violación a los derechos humanos y laborales.

Formas de Violencia Laboral:

Agresión Física: Toda conducta que, directa o indirectamente, este dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o la trabajadora.

Acoso sexual: Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien lo recibe.

Acoso psicológico: Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o una trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

Indicadores de Violencia Laboral:

- *Aumento de licencias por enfermedad.*
- *Aumento de accidentes de trabajo.*
- *Aumento de reclamos laborales.*
- *Aumento de renunciadas.*
- *Incremento de ausentismo.*
- *Insatisfacción con el trabajo.*
- *Falta de claridad en las directivas laborales.*
- *Dificultad en la integración en las tareas.*
- *Utilización de frases descalificadoras y discriminatorias.*
- *Distribución desigual de recursos técnicos, recursos económicos y recursos humanos.*
- *Evaluación inequitativa.*
- *Formación de subgrupos radicalizados.*
- *Aislamiento social dentro del ámbito laboral.*
- *Quejas reiteradas sobre el trato de los superiores hacia los trabajadores.*
- *Ausencia de mecanismos de corrección de la desigualdad existente entre el poder de negociación del empleador y los trabajadores.*
- *Impedimento de acceso a la capacitación.*

III. ACCIÓN

Autoridad de Aplicación:

El Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda (STMA) ha constituido una Comisión Especial Sobre Casos de Violencia Laboral que estará integrada por personal de la Secretaría Gremial y la Secretaría de la Mujer y la Familia. A su vez, la Comisión constituida podrá solicitar asesoría de expertos en la temática y/u otros organismos ya constituidos para trabajar al respecto y formular recomendaciones.

Sujetos y Contexto de Aplicación:

El presente Protocolo alcanza a todos los Trabajadores y las Trabajadoras Municipales de Avellaneda cualquiera sea su tipo de contratación (Planta Permanente, Planta Temporaria, Pasantías, Cooperativistas, Monotributistas, Estacionales, Destajistas, Cooperadores, etc.).

El Protocolo se aplicará cuando los hechos de violencia además generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad que ocurran tanto dentro de las instalaciones materiales pertenecientes a la Municipalidad de Avellaneda, o cualquier espacio físico donde se desarrollen relaciones laborales de la Municipalidad de Avellaneda. Como así también aquellas relaciones laborales que puedan desarrollarse en espacios no físicos tales como medios telefónicos, virtuales o de otro tipo, dentro del marco de cualquier relación laboral.

Mecanismo de Denuncia y Procedimiento:

El Trabajador o la Trabajadora Municipal que se considere víctima de Violencia Laboral, en cualquiera de sus formas, o cualquier tipo de discriminación que lesione sus derechos fundamentales, tiene derecho a denunciar tal situación ante la Comisión Especial Sobre Casos de Violencia Laboral perteneciente al Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda (STMA).

La presentación de la denuncia podrá ser por escrito o presencial, en la cual narrará los hechos, identificando quien o quienes son los sujetos activos de los presuntos actos de Violencia Laboral, así como también el de testigos (si lo hubiere) que hubiesen presenciado los hechos o estén en conocimiento de los mismos.

Una vez recibida la denuncia, y dentro de un plazo de 48 horas hábiles siguientes, la Comisión Especial Sobre Casos de Violencia Laboral desarrollará las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento ante la Municipalidad de Avellaneda.

En los casos que corresponda y con el consentimiento del denunciante, el Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda (STMA) a través de la Comisión Especial Sobre Casos de Violencia Laboral, elevará, y acompañará, la denuncia ante el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y/o al Ministerio de Trabajo de la Nación y/o cualquier institución que corresponda.

Principios Rectores de la Denuncia y Procedimiento:

La Comisión Especial Sobre Casos de Violencia Laboral se regirá bajo los siguientes principios:

- *Asesoramiento gratuito.*
- *Respeto y Privacidad: La persona que efectúe una consulta o denuncia será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos*

que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar que la afecten directamente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste querer mantener en reserva.

- *Contención y acompañamiento: La persona afectada será acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada.*
- *No re-victimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.*
- *Discreción y confidencialidad en el tratamiento de la información: Toda documentación que pueda ser remitida en forma impresa, será remitida en sobre cerrado con una minuta identificada sólo con un número de referencia y las siglas del nombre de la persona afectada, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de la misma.*

Líneas de Acción de la Comisión Especial Sobre Casos de Violencia Laboral:

Acciones de Prevención:

- *Se diseñarán actividades desde la Comisión Especial Sobre Casos de Violencia Laboral para la visibilización y desnaturalización de la Violencia Laboral con el objetivo de favorecer un proceso de conocimiento y apropiación de derechos a una vida libre de violencias.*
- *Se impulsarán charlas, debates, talleres, seminarios y/u otras actividades tendientes a sensibilizar y desmitificar patrones y estereotipos que reproduzcan la Violencia Laboral.*
- *Se realizarán campañas de elaboración y distribución de materia-*

les informativos sobre la temática.

- *Se promoverán la elaboración de diagnósticos sobre la Violencia Laboral en la Municipalidad de Avellaneda a través de investigaciones y encuestas.*

Acciones de sistematización de información y estadísticas:

Se elaborará un registro de todas las actuaciones donde consten los siguientes elementos:

- *Datos del lugar de trabajo de la persona de consulta y denuncia.*
- *Descripción de los casos de discriminación y/o violencia laboral.*
- *Evaluación de los mismos.*
- *Estrategias de intervención planeadas.*
- *Observaciones y sugerencias.*
- *Tramitación dada a los casos presentados.*

IV. NORMATIVA DE REFERENCIA

Ley Provincial N° 13.168 (Provincia de Buenos Aires):

EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, SANCIONAN CON FUERZA DE LEY.

ARTICULO 1°: (Texto según Ley 14040) Se prohíbe en todo el territorio de la Provincia ejercer sobre otro las conductas que esta Ley define como violencia laboral en el ámbito de los tres poderes del estado provincial, entes autárquicos y descentralizados y los municipios.

ARTICULO 2°: (Texto según Ley 14040) A los efectos de la aplicación de la presente Ley, se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos o terceros vinculados directa o indirectamente con ellos, que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social. • Lo subrayado se encuentra Observado por el Decreto de Promulgación nº 2032/09 de la Ley 14040.

ARTICULO 3°: Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente este 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 ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- e) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo.
- f) Prohibir a los empleados que hablen con él o mantenerlos incommunicados, 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 despido infundado.
- k) Privar al trabajador 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, estado civil,

capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar.

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

ARTICULO 8°: (Texto según Ley 14040) Ningún empleado público que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 2° de la presente Ley o haya comparecido como testigo de las partes, podrá por ello ser sancionado, ni despedido, ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo, manteniendo su remuneración habitual por todo concepto hasta la conclusión del sumario respectivo.

ARTICULO 9°: (Texto según Ley 14040) El incumplimiento de la prohibición establecida en el artículo 1° de esta Ley, será causal de una sanción de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos y/o traslado hasta la conclusión del respectivo sumario, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario de que se trate.

ARTICULO 10°: Por cada denuncia que se formule se instruirá un sumario. A los efectos de la tramitación del mismo se aplicarán las disposiciones estatutarias del régimen de empleo público al que pertenezca el sujeto denunciado. Si el cargo fuera sin estabilidad y no estuviera alcanzado por los estatutos del personal, el titular del poder u organismo al que perteneciere el trabajador determinará el procedimiento a seguir para formular la denuncia y designará un instructor a efectos de sustanciar el sumario y 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 respectivo se deberá garantizar el carácter confidencial de la denuncia.

ARTICULO 11°: En el supuesto que un particular incurra en alguna de las conductas descritas 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-física de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado Provincial, bajo apercibimiento de sustanciarse el sumario respectivo.

ARTICULO 12°: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*El presente libro se terminó
de imprimir en Mayo de 2018
en los talleres gráficos del S.T.M.A*