



Concejo Deliberante  
Municipio de Río Grande

**“Capital Nacional de la Vigilia por la gloriosa Gesta de Malvinas”**  
Provincia de tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur  
República Argentina

## **ORDENANZA MUNICIPAL N° 4726 /2024**

### **VISTO:**

El artículo 19, 14 bis, y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional.

El artículo 2° de la Declaración Americana sobre Deberes y Derechos del Hombre.

El artículo 2° párrafo 1 y Artículo 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

El artículo 2° y artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas.

El artículo 1° del Pacto de San José de Costa Rica.

La Convención para la eliminación de todas formas de Discriminación contra la mujer.

El Convenio N° 111 de la No Discriminación de la Organización Internacional del Trabajo.

La Ley Antidiscriminación N° 23.592.

Los artículos 62, 89, 17 y 81 de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo.

El Decreto Nacional N° 2385 de 1993 (de la Administración Pública cuando se trata de un empleado superior jerárquico).

Las facultades conferidas por La Carta Orgánica Municipal.

### **CONSIDERANDO:**

Que el concepto de Mobbing (trato hostil) es la denigración laboral sostenida en tiempo y ejercida mediante acoso psicológico, teniendo como fin dar satisfacción a gustos maliciosos de los acosadores/as o a la desvinculación del trabajador/a víctima de la violencia laboral.

Que “el término Mobbing fue utilizado por primera vez por el zoólogo Konrad Lorenz para describir el “ataque” que realiza un grupo de animales que generalmente acosan minuciosamente a un miembro del grupo para alejarlo. Luego el vocablo fue acuñado por Heinz Leyman quien, en un Congreso de Higiene y Seguridad en 1990, utilizó el término para describir actos de violencia acaecidos en el ámbito laboral.” María Cecilia Bustamante Casas, diciembre de 2008.

Que el objetivo es desarrollar políticas públicas que prevengan la violencia laboral en el Municipio de Río Grande, desarrollando instrumentos legales de capacitación para prevenir situaciones tan delicadas que pueden llegar a vulnerar la dignidad humana.

Que los modos de la violencia laboral pueden ser identificados por una clara conducta abusiva a través de: gestos, palabras, comportamientos, actitudes, bromas, marginalización, conductas abusivas de connotación sexual, actos de agresión física, críticas, difamaciones, y otros, que agravan de manera directa la dignidad (física o psíquicamente), impactando en su desempeño laboral o deteriorando en el ambiente laboral y, en los peores casos, poniendo en riesgo su continuidad laboral.

Que este flagelo trae aparejado consecuencias psicológicas y laborales, sumado a ello un lento deterioro de la confianza en sí mismo y en sus capacidades profesionales por parte de la víctima: proceso de desvalorización personal; desarrollo de la culpabilidad en la víctima; creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos; somatización del conflicto: enfermedades físicas; insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión; Inseguridad, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares; bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador.

### **POR ELLO:**

**EI CONCEJO DELIBERANTE DEL MUNICIPIO DE RÍO GRANDE  
SANCIONA CON FUERZA DE**

**ORDENANZA**



Concejo Deliberante  
Municipio de Río Grande

**"Capital Nacional de la Vigilia por la gloriosa Gesta de Malvinas"**  
Provincia de tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur  
República Argentina

**Artículo 1°.- CREAR** talleres de Concientización sobre la Violencia Laboral en el ámbito del Municipio de Río Grande.

**Artículo 2°.- ESTABLECER** la obligatoriedad de talleres de capacitación en la temática de violencia laboral entre compañeros de trabajo o superiores jerárquicos, para todas los funcionarios municipales y personal dependiente o contratado que integran el departamento Ejecutivo, Legislativo y de Contralor Municipal.

**Artículo 3°.- DISPONER** que los talleres de Capacitación tendrán los siguientes objetivos:

- a) Concientizar acerca de la importancia de la erradicación de la violencia laboral en el empleo público.
- b) Definir ¿Qué es la Violencia Laboral? y comportamientos que no constituyen Violencia Laboral. Formas, indicadores y consecuencias de la Violencia Laboral.
- c) Brindar información sobre el procedimiento para la actuación en situaciones concretas.
- d) Generar un espacio de reflexión acerca de la problemática de la Violencia Laboral en el ámbito público.

**Artículo 4°.- DESIGNAR** como autoridad de Aplicación de la presente Ordenanza a la Secretaría de Gestión Ciudadana del Municipio de Río Grande.

**Artículo 5°.- ESTABLECER** que la Dirección de Prensa, o quien el Departamento Ejecutivo Municipal designe, será la encargada de acompañar la difusión interna y realizará la publicación de las capacitaciones en el sitio web del Municipio de la Ciudad de Río Grande.

**Artículo 6°.- AUTORIZAR** al Departamento Ejecutivo Municipal a celebrar convenios/acuerdos con las Universidades Nacionales y otras instituciones académicas privadas y públicas para la inclusión de contenidos teóricos y prácticos acerca de la necesidad de los talleres de concientización sobre Violencia Laboral en el empleo público Municipal.

**Artículo 7°.- DISPONER** que los gastos que demande el cumplimiento de la presente se imputarán a las partidas financieras correspondientes al ejercicio financiero pertinente, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 33° de la ordenanza Municipal N° 2848/10.

**Artículo 8°.- ESTABLECER** que la disposición del Artículo 1° entrará en vigencia a partir de los sesenta (60) días de su publicación en el boletín oficial.

**Artículo 9°.- - PASE AL DEPARTAMENTO EJECUTIVO MUNICIPAL PARA SU PROMULGACIÓN, NUMERACIÓN Y PUBLICACIÓN. REGISTRAR. CUMPLIDO ARCHÍVAR.**

**APROBADA EN SESIÓN ORDINARIA DEL DÍA 25 DE ABRIL DE 2024.**

**Mv/FR**