



Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

Sede regional Rosario

Carrera de Abogacía

**“Investigación sobre situación actual de la Violencia Laboral en el Empleo Público
De la Provincia de Santa Fe.”**

Tutora: Dra. Stella Maris Monti

Alumno: Ezequiel Nicolás Pérez

Título al que aspira: Abogado

Fecha de presentación: Marzo 2017

Les dedico este trabajo final de carrera “A mis padres, hermanos, a mi hijo Nicolás y a mi pareja que me acompañaron en este proceso; y le quiero agradecer a la Dra. Monti que aceptó la tutoría”

Resumen

El presente trabajo investigativo plantea diversas reflexiones acerca de la problemática de la violencia laboral en el empleo público de la Provincia de Santa Fe en la actualidad. La finalidad está orientada a realizar una exposición de esta temática que afecta a los trabajadores y trabajadoras de nuestra provincia y que hasta hace muy poco tiempo no tenía amparo jurídico específico. Es por ello que en el capítulo I se hace hincapié en el concepto, formas, indicadores y consecuencias de la violencia laboral; además se menciona el rol de las asociaciones sindicales ante este conflicto.

Este desarrollo teórico tiene como objetivo analizar las posibles intervenciones legales vigentes, tanto lo preventivo como en el abordaje del caso en particular a los fines de hacer cesar las situaciones de violencia y posibilitar la reparación del daño sufrido por la víctima en situación de vulnerabilidad. En el segundo capítulo se desarrolla la legislación aplicable vigente en el ámbito provincial, nacional e internacional; los procedimientos e intervenciones ante el caso particular y las instituciones públicas con facultades de intervención y contralor de las denuncias por violencia laboral..

También se desarrollan distintas estrategias de actuación aplicables; evaluando las condiciones objetivas y subjetivas del caso en particular y se analiza el rol de cada una de las Instituciones Sociales que tienen facultades para intervenir y acompañar a la víctima en este proceso. En el último capítulo se desarrolla el accionar de las entidades sindicales para la protección de sus afiliados/as, prevención, protocolos de actuación interna, comités mixto y entrevistas a referentes sindicales de la administración pública.

Por último se finaliza el trabajo con conclusiones finales del trabajo teórico desarrollado.

Estado de la cuestión:

La Violencia Laboral es una forma de abuso de poder que se genera en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral. Si bien existe una situación asimétrica de poder entre empleador y trabajador que jerarquiza la relación entre las partes; esta tiene sus limitaciones dado que ese ejercicio extra limitado de poder vulnera la subjetividad del trabajador o la trabajadora y actualmente se ha denominado violencia laboral.

Esta problemática no sólo se da entre superiores y subordinados sino que es muy frecuente entre pares. Según encuestas realizadas por el Movimiento Sindical Rosarino, más del 50% de los empleados públicos de la Provincia de Santa Fe han sido y son actualmente víctimas de violencia laboral en sus diferentes formas.

La Violencia laboral no ha surgido recientemente, pero recién en los últimos años se ha comenzado a darle trascendencia y se fueron legislando distintas herramientas jurídicas en el ámbito internacional; más precisamente la Organización Internacional del Trabajo en el año 1981 ordenó su Convenio nro. 155 el cual fue ratificado por nuestro país recién en el año 2014, este convenio se refiere específicamente al acoso laboral y hemos ratificado también el protocolo 155 del año 2002; esto implica responsabilidades asumidas por el Estado Nacional a los fines de prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral en la República Argentina. Sin embargo en el ámbito nacional aún no se ha modificado la Ley de Contrato de Trabajo incorporando esta temática.

Nuestra provincia ha sido pionera al dictar la ley nro. 12.434 del año 2005 y el correspondiente decreto reglamentario nro. 1040/07 y la ley 12.913 Comités de Salud y Seguridad de los trabajadores con su decreto reglamentario 396/09. La Municipalidad de Rosario en el mismo sentido ha legislado la Ordenanza nro. 7899/05, el decreto reglamentario nro. 1840/06 en el mismo sentido y han suscripto las Actas de compromiso por un Trabajo Digno, libre de violencia.

En el año 2008 se ha dictado la ley provincial 12.913 de Constitución de Comités de Salud y Seguridad en el trabajo que fuera reglamentada por el decreto 396 en el año 2009; esta legislación es de suma importancia en el tema referido porque diseña el ámbito ideal para el trabajo conjunto en comités mixtos que permitirían crear líneas de

trabajo que garanticen la salud psicofísica de los trabajadores. A pesar de que la violencia laboral es un tema que no se encuentra legislado a nivel nacional y que en la ley de riesgos del trabajo aún no figura en el listado de enfermedades profesionales ninguna que tenga que ver con aspectos psíquicos que pudieran derivarse de la labor profesional; sin embargo sindicatos, trabajadores y empleadores comenzaron a tomar la problemáticas constituyendo estos espacios de debate y negociación respecto de las condiciones laborales de la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

La idea del presente trabajo investigativo es desarrollar las herramientas para la prevención y las acciones con que cuenta el trabajador estatal provincial a la hora de afrontar un conflicto por violencia laboral, cómo se trata su especificidad evitando la revictimización del trabajador o la trabajadora vulnerado/a y el rol de las distintas Instituciones y las entidades sindicales en la estrategia de intervención.

Por último es dable destacar que se hace referencia a la Ley de creación de la Defensoría del Pueblo de Santa Fe nro. 10.936 que es mencionada en la ley de violencia laboral provincial y su decreto reglamentario dado que establece el procedimiento de gestión administrativa interno de dicha Institución.

Marco Teórico

La Violencia Laboral es una forma de abuso de poder que se presenta de manera sistemática y que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador de su lugar de trabajo.¹

La Violencia Laboral atenta contra: los derechos humanos y laborales, el trabajo digno y la salud y la seguridad social de los trabajadores.

La Violencia Laboral puede ser: violencia física, acoso sexual, violencia o maltrato psicológico y trae consecuencias al trabajador a nivel físico, psicológico y social. No solo vulnera al trabajador violentado sino a todo el entorno laboral por lo cual es esencial el tratamiento del caso en particular a los fines de evitar la afectación del trabajador en cuestión y del conjunto de trabajadores del mismo ámbito laboral.

La provincia de Santa Fe ha sido pionera en el dictado de una legislación contra la violencia laboral a los empleados públicos en el año 2005 y se ha reglamentado su aplicación en el año 2007.

Este trabajo apunta a explicar las herramientas administrativas que existen en la actualidad para abordar una situación de violencia laboral en el empleo público, dado que contamos con una legislación específica del tema que brinda garantías jurídicas a los trabajadores y trabajadoras. Se analizan las fortalezas y debilidades de su aplicación ante el caso en concreto. Asimismo se evalúa el rol de otras instituciones sociales como son los sindicatos y la importancia del acompañamiento de dichos representantes de los trabajadores vulnerados por violencia laboral.

¹ Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social de la Presidencia de la Nación. Manual sobre violencia laboral OVL <http://www.trabajo.gov.ar/> 2014

Introducción

Este trabajo ha sido orientado en el área del derecho administrativo, si bien el tema a simple vista se relaciona directamente con el derecho laboral; aquí se desarrolla la violencia laboral en el empleo público en la provincia de Santa Fe que se encuentra legislado específicamente y define diversas actuaciones administrativas para su tratamiento.

Es propio del Derecho Administrativo porque nuestra provincia ha decidido darle un tratamiento interno a esta problemática previo a acceder al ámbito judicial; protegiendo a los trabajadores vulnerados.

Me ha motivado personalmente esta temática dado que muchos abogados jóvenes inician su carrera profesional en el empleo público y a pesar de su desconocimiento, la legislación de nuestra provincia es de avanzada en protección de sus empleados.

Por otra parte creo que la hipótesis de este trabajo se centra en el desarrollo de los recursos actuales y el tratamiento administrativo que contiene la legislación, con el fin de garantizar su objetivo que es erradicar la violencia laboral en el empleo público de la provincia de Santa Fe.

Objetivos generales: conocer el tratamiento de la violencia laboral en el empleo público de la provincia de santa fe

Objetivos específicos: conceptualizar el tema, presentar la legislación actual vigente y los recursos actuales.

CAPITULO I

Violencia Laboral

Sumario: 1.-Que es la violencia laboral, 2.-Formas de violencia laboral, 3.-
Consecuencias de la violencia laboral, 4.-Indicadores de violencia laboral, 5.-Rol de la
organización sindical en relación con la violencia laboral

1.-¿Qué es la Violencia laboral?

La Violencia Laboral es una forma de abuso de poder que se presenta de manera sistemática y que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador de su lugar de trabajo.²

Se observa una conciencia creciente de que la violencia en el lugar de trabajo no es un fenómeno episódico e individual, sino un problema enraizado en factores más amplios, de orden social, económico, organizativo y cultural. La violencia en el trabajo quiebra la funcionalidad del lugar de trabajo, y cualquier acción que se adopte contra ella se inserta en el desarrollo organizativo de una buena empresa.³

La violencia siempre ha formado parte de la vida laboral. Millones de trabajadores de todos los continentes llevan sus cicatrices. En realidad, el problema puede ser mucho más grave de lo que se cree, ya que las pruebas indican que siguen sin comunicarse todos los actos de violencia que ocurren en los lugares de trabajo. Sin embargo, en la mayoría de los países este tipo de violencia se considera inaceptable. La violencia en el trabajo puede adoptar distintas formas. Puede tratarse de agresiones físicas o de amenazas, o de violencia psicológica, manifestándose a través de intimidación, hostigamiento o acoso basados en distintos motivos, entre ellos el género, la raza o la orientación sexual. El acoso sexual, el problema que más comúnmente afecta a las mujeres, es una de las experiencias más ofensivas y degradantes. La violencia puede proceder tanto del exterior del lugar de trabajo como del interior del mismo. Los autores pueden ser compañeros o conocidos, pero también desconocidos, clientes, por ejemplo. Algunos tipos de violencia tienden a producirse más en sectores específicos. La salud, la educación y la venta minorista son algunos de los sectores entre cuyo personal se registra gran cantidad de casos de violencia física externa. La violencia psicológica (ya sea intimidación, hostigamiento o violencia emocional) entre compañeros e incluso entre los trabajadores y la patronal puede darse y se da en casi todas las ocupaciones, pero es más difícil de medir y a menudo no se informa de ella. Ningún grupo de

² Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social de la Presidencia de la Nación. Manual sobre violencia laboral OVL <http://www.trabajo.gov.ar/> 2014

³ Violence at Work Duncan Chappell y Vittorio Di Martino, referenciado por Carlos Anibal Rodriguez “Congreso Internacional Ambientes de Trabajo Libres de Violencia. 26/09/2006 UNL ATE Santa Fe.

trabajadores, sector o industria está exento de violencia, aunque algunos grupos corren mayor riesgo de sufrirla que otros. Especialmente vulnerables son las mujeres, los trabajadores jóvenes y las personas que ocupan empleos precarios, como así también las minorías étnicas y raciales⁴

La violencia en el trabajo repercute en muchos otros ámbitos. No solamente afecta a los empleados sino también a los lugares de trabajo, los compañeros, los empleadores, las familias y la sociedad en general. La violencia en el trabajo no solamente acaba con la satisfacción en el trabajo, sino que puede ser perjudicial para la salud, ocasionando malestares, licencias por enfermedad y pérdidas de ingresos. Esto, a su vez, a menudo afecta a la familia del trabajador y puede llevar al consumo abusivo de drogas y alcohol. En casos extremos, puede producir disturbios de estrés postraumático e incluso llevar a una persona al suicidio. Los efectos negativos sobre el centro de trabajo incluyen mayor ausentismo, menor productividad, deterioro de las relaciones laborales y dificultades para contratar nuevo personal. Pueden producirse asimismo quejas, reivindicaciones y litigios contra la empresa que, entre otras cosas, pueden perjudicar su imagen. Y las medidas de seguridad pueden resultar onerosas. Además del grave problema moral, todos pagamos los efectos de la violencia en el trabajo, ya sea a través de un menoscabo de las relaciones familiares, con amigos o compañeros, o a través de impuestos más elevados para cubrir la atención médica estatal, los costos de rehabilitación, desempleo y capacitación de las víctimas. La violencia en los lugares de trabajo hace también que aumente el grado de miedo y de ansiedad de la sociedad. Está claro que el entorno laboral tiene una enorme repercusión sobre todos nosotros. Si una persona trabaja en un entorno saludable y seguro, tiende a tener un mayor grado de satisfacción, mejores relaciones con sus compañeros y con la patronal, y mayor eficacia y productividad. A todas las partes – empleadores, empleados y quienes toman las decisiones políticas – les conviene crear entornos laborales exentos de violencia.

¿Cómo se puede prevenir la violencia en el trabajo y lidiar con ella? La respuesta puede depender del país, pero también del tipo de violencia. Los enfoques nacionales con respecto a la violencia en los lugares de trabajo varían muchísimo; en algunos países se han promulgado leyes al respecto, en otros se han utilizado convenios colectivos y códigos de conducta. Sea cual fuere el enfoque, los sindicatos han estado a la vanguardia del accionar contra la violencia en los lugares de trabajo. La motivación fundamental de los sindicatos para combatir la violencia en los lugares de trabajo es, por

⁴ Organización Internacional del Trabajo, “La Violencia en el trabajo”
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf. 2003/2004

supuesto, proteger la integridad física y psicológica de los trabajadores, especialmente dado que una gran parte de los casos de hostigamiento son cometidos por superiores jerárquicos. Pero esta lucha se vincula con otras, como la lucha por la seguridad en el empleo y, de importancia igualmente vital, la lucha por la libertad sindical. Los empleadores y sus organizaciones tienen un importantísimo papel que desempeñar por cuanto tienen la responsabilidad de brindar y promover lugares de trabajo exentos de violencia. La buena cooperación y un diálogo sólido entre empleadores y trabajadores son importantes y, en realidad, vitales para reducir y eliminar la violencia en el trabajo. Como se mencionó anteriormente, las investigaciones demuestran que la violencia en el trabajo está vinculada a otros factores que influyen en la salud de los trabajadores, como el estrés y el consumo de alcohol y de drogas. La OIT sostiene que es importante hacer frente a todas estas cuestiones, y que reducir o eliminar uno de ellos puede reducir la incidencia y la gravedad de los demás.⁵

La Violencia Laboral atenta contra:

- Los derechos humanos y laborales
- El trabajo digno
- La salud y la seguridad social de los trabajadores

2.- Formas de Violencia Laboral.⁶

Puede presentarse como:

- ❖ Agresión física: toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador.
- ❖ Acoso sexual: toda conducta o comentario con connotación sexual, no consentidos por quien los recibe, basados en el poder, que condicionan o perjudican su cumplimiento o desempeño laboral, creando un entorno de trabajo intimidatorio y humillante.

⁵ Organización Internacional del Trabajo, “La Violencia en el trabajo”
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf. 2003/2004

⁶ Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social de la Presidencia de la Nación. Manual sobre violencia laboral OVL
<http://www.trabajo.gov.ar/> 2014

- ❖ **Violencia o maltrato 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, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y de esta manera degradarlo y alejarlo progresivamente del lugar que ocupa.

3.-Consecuencias de la Violencia Laboral⁷

- En el trabajador:
 - ✓ A nivel físico: dolores corporales, trastornos funcionales y todo tipo de enfermedades psicoanalíticas, incluso invalidantes o mortales.
 - ✓ A nivel psicológico: sentimientos de ansiedad, fracaso, apatía, baja autoestima, problemas de concentración, susceptibilidad a la crítica, desconfianza, aislamiento e incluso agresividad hacia su entorno. Puede generar adicciones, insomnio, fobias, depresión e incluso derivar en suicidio.
 - ✓ A nivel social: disminución de calidad y cantidad de trabajo, dificultad para el trabajo grupal, ausentismo laboral y, en consecuencia, menores ingresos; mayores gastos por enfermedad. Resentimiento de las relaciones familiares, amistosas y laborales.
- En el grupo laboral: aumento de tensiones y conflictos como, también, del número de accidentes y/o enfermedades. Conductas de sospecha y desconfianza, ruptura de los lazos de cooperación y el consecuente sentimiento de “sálvese quien pueda”.
- En la organización: además de las pérdidas económicas, puede derivar en una falta de reconocimiento social hacia una estructura organizacional que promueve o permite abusos de poder y violencia laboral.
- En la sociedad: consolida la discriminación. Los derechos humanos sólo son declaraciones. Descreimiento en las instituciones. Idea de que el trabajo es un castigo. Ratificación de la ley del más fuerte y la efectividad de prácticas abusivas.

⁷ Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social de la Presidencia de la Nación. Manual sobre violencia laboral OVL <http://www.trabajo.gov.ar/> 2014

Voy a mencionar algunos datos que dan cuenta de algunas características y consecuencias que tiene la VL en nuestro país:

- ✓ 7 de cada 10 trabajadores que denuncian VL se encuentran bajo tratamiento médico, psicológico y/o psiquiátrico.
- ✓ La VL se desencadena principalmente a partir de reclamos laborales, por enfermedad o por embarazo.
- ✓ En la mayoría de los casos la ejerce un superior jerárquico pero también puede provenir de los propios compañeros e incluso en un sentido ascendente.

4.-Indicadores De Violencia Laboral⁸

Según datos obtenidos de los relatos que surgen de las entrevistas a trabajadores víctimas de VL, se manifiestan determinados signos o señales que anunciarían la presencia de situaciones de violencia en los lugares de trabajo, como por ejemplo:

- ✓ Aumento de licencias por enfermedad
- ✓ Aumento de accidentes de trabajo
- ✓ Aumento de reclamos laborales
- ✓ Aumento de renunciaciones
- ✓ Incremento del 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

⁸ Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social de la Presidencia de la Nación. Manual sobre violencia laboral OVL <http://www.trabajo.gov.ar/> 2014

- ✓ Impedimento de acceso a la capacitación

5.-Rol De La Organización Sindical En Relación Con La Violencia Laboral

El sindicalismo ha tenido como fin, desde su formación, la organización en defensa de los intereses laborales, económicos y sociales de los trabajadores, con miras a un mejoramiento de la clase que abarca su condición de trabajo y de vida.

En el tema de la VL, en nuestro país, las organizaciones sindicales son, junto a otros actores sociales, precursoras en:

- La visibilización/desnaturalización del problema
- La denuncia de casos particulares
- La promoción de normativas y procedimientos
- La divulgación

Las características y la complejidad del problema de la VL no puede ser aborda con acciones circunstanciales, se necesita desplegar un conjunto de acciones específicas y abarcativas de todos los aspectos del problema, con la debida asignación de recursos y un instrumento organizacional que se dedique específicamente al tema.

Es interesante considerar la conformación de un espacio de trabajo en cada gremio, que deberá contar con la asistencia técnica de un equipo interdisciplinario, que promueva la activa participación de delegados de distintos sectores y ámbitos de actividad.

Cada organización gremial coordinará con el área que considere corresponda llevar adelante la temática (Comisión, Departamento o Secretarías), apuntando a la formación de los cuadros medios sobre la problemática de la violencia en los ámbitos laborales de acuerdo con sus vivencias.⁹

⁹ Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social de la Presidencia de la Nación. Manual sobre violencia laboral OVL <http://www.trabajo.gov.ar/> 2014

CAPITULO II

“Legislación vigente y procedimientos”

Sumario: 1.-Legislación aplicable vigente en el ámbito internacional, nacional y provincial, 2.-Procedimiento e intervenciones ante un caso de violencia laboral, 3.- Instituciones Públicas con facultades de intervención y contralor del trámite en curso.

1.-Legislación aplicable vigente en el ámbito internacional, nacional y provincial.

Tal como se ha referido precedentemente, la República Argentina ha suscripto la adhesión al Convenio de la Organización internacional del trabajo nro.155 del año 1981 ratificado por nuestro país en el año 2014 y se ha ratificado también el protocolo 155 del año 2002; esto implica responsabilidades asumidas por el Estado Nacional a los fines de prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral en la República Argentina. Si bien nuestra legislación laboral interna no lo ha incorporado este se puede considerar incluido y con interés supralegal en virtud de lo establecido en nuestra nueva Carta Magna que le otorga esa jerarquía a los tratados internacionales ratificados o que se ratifiquen dándole raigambre constitucional.

Adecuándose a esto nuestra provincia ha sido pionera al dictar la ley nro. 12.434 del año 2005 y el correspondiente decreto reglamentario nro. 1040/07 que aborda la problemática de la violencia laboral en el ámbito del empleo público y su implementación. También ese mismo año la Municipalidad de Rosario ha legislado la Ordenanza nro. 7899/05, el decreto reglamentario nro. 1840/06 y se han suscripto las Actas de compromiso por un Trabajo Digno, libre de violencia.

La ley 12.434 provincial define en el art. 1 *“el objeto de la ley que es prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral, y brindar protección a los/las trabajadores víctimas de las mismas, los /las denunciantes y/o testigos de los actos que la configuren”*.

En el art. 2 establece el ámbito de aplicación de dicha norma jurídica estableciendo un criterio amplio dado que comprende e incluye a todos los ámbitos de la administración mencionando a cada uno ellos; a los fines de que ninguno pueda considerarse excluido de esta legislación por características de autarquía o autonomía de dichas instituciones de la provincia, la normativa expresa *“todo el ámbito de toda la administración pública provincial central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas o sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, en el ámbito de la administración pública municipal y comunal central y organismos descentralizados, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado, comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo de la Provincia, así como a toda otra entidad u organismo del Estado Provincial, Municipal y Comunal independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios”*. Posteriormente el decreto reglamentario nro. 1040/2007

incorpora la aplicación a la Sociedad Anónima Aguas Santafesinas y al Tribunal de cuentas que fueran creados posteriormente al dictado de la ley.

En el art. 3 establece una conceptualización de la violencia laboral refiriéndose 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 o trabajadora”*. Este concepto amplio abarca a la violencia comprendida en sentido vertical o jerarquizado como la violencia horizontal entre pares o compañeros de trabajo; también expresa que debe existir un abuso de poder manifiesto dando la pauta de que debe existir un ejercicio desmedido de la autoridad. Esta autoridad puede provenir de la jerarquía laboral o haberse entablado producto del acoso laboral entre pares que mediante las amenazas y diversos tipos de maltrato van socavando los cimientos de la subjetividad del trabajador o trabajadora.

Esta legislación es de avanzada porque regula también situaciones de violencia laboral sobre las mujeres que también se encuentra contemplada en la Ley Nacional nro. 26.485 de Protección integral de la violencia contra la mujer; establece que es violencia la inequidad salarial por razones de género que también se encuentra resguardado en dicha legislación y en el principio constitucional de igual remuneración por igual tarea pero que en la realidad se expresa esta inequidad salarial en la brecha salarial existente entre lo que efectivamente perciben las mujeres y el bajo acceso a los lugares jerárquicos por las mismas por el conocido “techo de cristal” que es la imposibilidad de lograr cargos importantes por el solo hecho de ser mujeres.

La definición también incluye el acoso laboral o violencia psicológica o moobing que es sumamente importante dado que es la más difundida en estos tiempos como modalidad de afectación, estas situaciones presentan la dificultad de demostrar o probar el maltrato que está padeciendo el trabajador o trabajadora por lo cual es importante la participación de diversos actores sociales a los fines de acompañarlo/a en este proceso y evitar que continúe su vulneración.

Para finalizar también se incorpora la violencia laboral sexual o acoso sexual que generalmente también afecta a las mujeres trabajadoras y que ha sido tan naturalizada hasta las nuevas legislaciones y protecciones contra la violencia de género.

El art. 4 establece los compromisos del Estado Provincial respecto de la prevención y difusión a los fines de evitar y erradicar la violencia laboral en sus diversas formas y expresa: *“El Estado Provincial organizará e implementará programas de prevención de la violencia laboral en el ámbito de aplicación de la presente, campañas de difusión y capacitación, formas de resolver los 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 objetivo de preservar la integridad psicofísico 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.*

El decreto reglamentario 1040/07 establece en su art. 4 *La Secretaría de Estado de Derechos Humanos, con la cooperación de la Subsecretaría de Información Pública y Comunicación Social del Ministerio Coordinador, la Subsecretaría de la Función Pública del Ministerio de Hacienda y Finanzas, y la Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social, en la esfera de sus respectivas competencias, tendrán a su cargo la implementación de los programas de prevención, las campañas de difusión y capacitación y los demás cometidos a que refiere este artículo de la ley; para lo cual promoverán además la participación de las organizaciones sindicales representativas de los diferentes sectores de agentes estatales. Sin perjuicio de ello, todos los demás organismos y reparticiones dependientes de este Poder Ejecutivo prestarán a los citados su más eficaz y decidida cooperación para el logro de los objetos de la ley, cuando les sea requerida. Invítase a los Poderes Legislativo y Judicial y al Tribunal de Cuentas de la Provincia a adoptar provisiones similares, en sus respectivos ámbitos de competencia.*

2.-Procedimiento e intervenciones ante un caso de violencia laboral.

Ante una situación de violencia la legislación establece los legitimados para denunciar en el art. 7 y 8 ; ella puede ser incoada por la víctima, un testigo o un tercero que haya

tomado conocimiento o de oficio por las autoridades o por la Defensoría del Pueblo. El decreto reglamentario establece en su art. 7 que se puede reiterar la denuncia por alguno de los otros medios contemplados en la legislación si ello significaría una mejor garantía para los derechos de la víctima.

El artículo 7 establece que la víctima puede denunciar ante el empleador o en la Defensoría del pueblo que es organismo de contralor de la administración pública. La legislación establece que se deben tomar medidas a los fines de resguardar la integridad psicofísicas de los trabajadores y trabajadoras y los bienes de la administración. Se les otorga en el art. 5 protección a la víctima y/o testigos de represalias referidas a la denuncia o testimonio realizado. El art. 5 del decreto reglamentario 1040/07 establece que. *“Se presumirá, salvo prueba fehaciente en contrario, que el perjuicio sufrido por el trabajador o trabajadora denunciante lo han sido en represalia de su actitud, cuando sufrieren en un lapso inmediatamente posterior a la denuncia una sanción disciplinaria, adscripción, traslado o cambio de tareas o, en general, cualquier detrimento a sus derechos laborales o escalafonarios si prima facie apareciere verosímil la ilegitimidad del acto que lo disponga”*.

La legislación establece que se aplicarán sanciones administrativas a los victimarios y el decreto reglamentario 1040/07 en el art. 6 expresa: *“Incurrir en conductas configurativas de violencia laboral, en las condiciones descritas por la ley, constituirá infracción a los deberes propios del cargo, a todos los efectos legales emergentes”*.

Dónde realizar la denuncia: puede presentarse ante el superior inmediato y si la violencia proviene del superior inmediato se debe dirigir al superior jerárquico. Se debe realizar un relato sustanciado de los hechos y acompañar de toda la prueba que se encuentre accesible al trabajador vulnerado y/o expresar toda la pruebas que no se encuentren en su poder a los fines de intimar a la otra parte que la incorpore. El decreto reglamentario en su art. 8 establece que los funcionarios intervinientes tienen el deber de impulsar de oficio el trámite de las denuncias por violencia laboral y en su art. 11 establece respecto de la prueba: *“El ofrecimiento de las pruebas en que se sustenta la denuncia se entenderá cumplido cuando el denunciante indique en ella, de un modo inequívoco, dónde pueden ser obtenidas; y tampoco excluye que las acompañe en el mismo acto”*.

La ley expresa que se deberá correr traslado por el tiempo que establezca el reglamento administrativo de la institución correspondiente y posteriormente se resolverá el

presente trámite interpuesto. El decreto reglamentario establece que se debe respetar el derecho de defensa y el debido proceso adjetivo a los supuestos victimarios.

3.- Instituciones Públicas con facultades de intervención y contralor del trámite.

a) Defensoría del Pueblo:

Tal como se ha expresado ut supra la Ley nro. 12.434 establece en el art. 7 que la denuncia podrá realizarse ante la Defensoría del Pueblo de Santa Fe y en el art. 11 expresa que se tramitará según la ley 10.396 Ley de Creación de la Defensoría del Pueblo. Se ha sido legislado en este sentido dado que al momento de su dictado aún no se había creado el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Fe.

Presentación y trámite administrativo de la Defensoría del Pueblo.

1. El Defensor del Pueblo podrá iniciar y proseguir de oficio o a petición del interesado, cualquier investigación conducente al esclarecimiento de los actos, hechos u omisiones de la Administración Pública Provincial y sus agentes mencionados.
2. Toda queja se presentará firmada por el interesado con indicación de su nombre, apellido, domicilio y número de documento, en el plazo máximo de un año calendario, contado a partir del momento en que ocurriera el acto, hecho u omisión motivo de la misma, se hubiere notificado del mismo o éste tomara estado público. No se requerirá al interesado el cumplimiento de otra formalidad para presentar la queja.
3. Todas las actuaciones ante el Defensor del Pueblo serán gratuitas para el interesado, quien no estará obligado a actuar con patrocinio letrado.
4. Si la queja se formulara contra personas, actos, hechos y omisiones que no están bajo la competencia del Defensor del Pueblo, o si se formulara fuera del término previsto por el artículo 29, el Defensor del Pueblo estará facultado para derivar la queja a la autoridad competente, informando de tal circunstancia al interesado.
5. El Defensor del Pueblo registrará y acusará recibo de quejas que se formulen, que tramitará o rechazará. En este último caso lo hará en escrito motivado, pudiendo informar al interesado sobre las vías más oportunas para ejercitar su acción, caso de que, a su entender, hubiese alguna. Sin perjuicio de lo aquí establecido el interesado puede utilizar los remedios que considere más pertinentes.

6. El Defensor del Pueblo no dará curso a las quejas en los siguientes casos: a) Cuando las mismas sean anónimas. b) Cuando advierta mala fe. c) Cuando advierta carencia de fundamentos, inexistentes de pretensión, o fundamento fútil o trivial. d) Cuando respecto de la cuestión planteada, se encuentre pendiente resolución administrativa o judicial.
7. El Defensor del Pueblo podrá rechazar aquellas quejas cuya tramitación irroque perjuicio al legítimo derecho de tercera persona.
8. Si iniciada la actuación se interpusiera por persona interesada recurso administrativo y/o acción judicial, el Defensor del Pueblo suspenderá su intervención.
9. Ninguno de los supuestos previstos en los artículos 34, 35 y 36 impedirá la investigación sobre los problemas generales planteados en las quejas presentadas. En todos los casos se comunicará al interesado la resolución adoptada.

Trámite

1. Admitida la queja el Defensor del Pueblo promoverá la oportuna investigación formando expediente sin fórmulas rituales, en el que constarán los antecedentes y las pruebas aportadas. A esos efectos, el Defensor del Pueblo o sus adjuntos estarán facultados para: a) Solicitar expedientes, informes, documentos, antecedentes, la opinión de los funcionarios afectados si la emitiesen, y todo otro elemento que, a su juicio, estime útil a los efectos de la fiscalización, dentro del término que se fije. b) Realizar inspecciones, unificaciones, y toda otra medida probatoria conducente al esclarecimiento de la investigación. c) Apersonarse en cualquier dependencia de la Administración Pública o dependiente de la misma, para comprobar los datos que quisieren verificar, hacer las entrevistas personales pertinentes, y proceder al estudio de los expedientes y documentación necesaria.
2. Los informes o documentos previstos en el inciso a) del artículo anterior, deberán ser remitidos en un plazo máximo de quince días a partir de que se soliciten. Este plazo puede ser ampliado cuando concurren circunstancias que a juicio del Defensor del Pueblo así lo aconsejen.
3. El Defensor del Pueblo podrá solicitar entrevistas o ampliatorias de datos, y los funcionarios que se negaren a concederla, podrán ser requeridos por aquel para que manifiesten por escrito las razones que justifiquen tal decisión.
4. El Defensor del Pueblo podrá requerir la intervención de la justicia para obtener la remisión de la documentación que le hubiere sido negada por cualquier

institución pública o privada, o para lograr el comparendo de quien él considere necesario.

5. La información que en el curso de una investigación pueda aportar un funcionario a través de su testimonio personal, tendrá el carácter de reservada.
6. Las investigaciones que realicen el Defensor del Pueblo y el personal dependiente del mismo, así como los trámites de procedimiento, tendrán el mismo carácter prescripto en el artículo anterior, sin perjuicio de las consideraciones que el Defensor del Pueblo estime oportuno incluir en los informes previstos en los artículos 70 y 71.
7. Se dispondrán medidas especiales de protección en relación a la documentación y expedientes que se manejen en el curso de la investigación.
8. Si luego de realizar la investigación el Defensor del Pueblo considera que las explicaciones o los argumentos de los agentes involucrados son satisfactorias, éste dará por concluida la actuación comunicando al interesado tal circunstancia.
9. Las decisiones del Defensor del Pueblo sobre la admisibilidad de las quejas o cuando considere que no corresponde continuar la investigación, son irrecurribles.
10. La queja no interrumpirá los plazos para interponer los recursos administrativos y/o acciones judiciales previstos por el ordenamiento jurídico.

Deber de colaboración de los organismos

1. Todos los organismos públicos, personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, estarán obligadas a prestar colaboración, con carácter preferente, a la Defensoría del Pueblo en investigaciones e inspecciones.
2. En el cumplimiento de lo normado en el artículo anterior, sólo se le puede negar al Defensor del Pueblo o a sus adjuntos, acceso a expedientes o documentos cuando la negativa se fundamente en salvaguardia de un interés supremo o público de la Provincia.
3. La negativa o negligencia del funcionario o de sus superiores responsables con respecto a lo establecido en el artículo 39, podrá ser considerado por el Defensor del Pueblo como entorpecedora de sus funciones, haciéndola pública de inmediato y destacando esta circunstancia en su informe ordinario o extraordinario, en su caso, a la Sesión Conjunta de ambas Cámaras.
4. Cuando el Defensor del Pueblo entienda que un documento declarado de interés público y no remitido por la Administración pudiera afectar de forma

decisiva la marcha de la investigación, podrá ponerlo en conocimiento de las Comisiones creadas en el artículo 2 de esta Ley.

5. El superior jerárquico u organismo que prohíba al funcionario a sus órdenes o servicio responder a la requisitoria del Defensor del Pueblo, o a entrevistarse con él, deberá manifestarlo por escrito, debidamente fundamentado, dirigido al funcionario y al propio Defensor del Pueblo. Este dirigirá en adelante las actuaciones al referido superior jerárquico.
6. Cuando de las actuaciones practicadas surja que la queja se originó presumiblemente por el abuso, arbitrariedad, discriminación, error, negligencia u omisión de un funcionario, el Defensor del Pueblo deberá dirigirse al superior jerárquico, formulando las sugerencias que considere oportunas. También deberá dar traslado de dicho escrito al afectado haciéndole constar su criterio al respecto.
7. La persistencia en una actitud entorpecedora de la labor de investigación del Defensor del Pueblo por parte de cualquier organismo, funcionario, directivo o persona que preste servicios en la Administración Pública, podrá ser objeto de un informe especial cuando justificadas razones lo requieran, además de destacarlo en la sección correspondiente de su informe anual.
8. Cuando algún funcionario obstaculice la investigación del Defensor del Pueblo mediante la negativa o negligencia en el envío de los informes que éste solicite, o en facilitar su acceso a expedientes o documentación administrativa necesaria para la investigación, el Defensor del Pueblo podrá dar traslado de los antecedentes precisos al Ministerio Fiscal para el ejercicio de las acciones oportunas.
9. Cuando el Defensor del Pueblo, en razón del ejercicio de las funciones propias a su cargo, tenga conocimiento de hechos presumiblemente delictivos de acción pública, deberá comunicarlos al Juez competente.
10. Los gastos efectuados o perjuicios materiales causados a los particulares que no hayan promovido la queja, y llamados a informar por el Defensor del Pueblo, se verán compensados con cargo al presupuesto de la Defensoría del Pueblo una vez justificado, debidamente.

Resoluciones

1. El Defensor del Pueblo no será competente para modificar, sustituir o dejar sin efecto las decisiones administrativas. Sin perjuicio de ello, podrá sugerir la modificación de los criterios para su producción. Este dictamen no es vinculante.
2. Si el Defensor del Pueblo como consecuencia de sus actuaciones llegase al convencimiento de que el cumplimiento riguroso de una norma puede provocar situaciones injustas o perjudiciales para los administrados, podrá sugerir al Poder Legislativo o a la Administración Pública, la modificación de la misma.
3. Cuando el Defensor del Pueblo entienda que determinados comportamientos denoten una falla sistemática y general de la Administración Pública puede prever, y así hacerlo saber al Poder Legislativo y a la misma Administración, los mecanismos que permitan disminuir dichos comportamientos.
4. Si las actuaciones se hubiesen realizado con ocasión de servicios prestados, por particulares en virtud de acto administrativo habilitante, el Defensor del Pueblo podrá instar a las autoridades administrativas competentes el ejercicio de sus facultades de inspección y sanción.
5. El Defensor del Pueblo podrá formular con motivo de sus investigaciones, advertencias, recomendaciones, recordatorias de sus deberes legales y funcionales, y sugerencias para la adopción de nuevas medidas. En todos los casos los responsables estarán obligados a responder por escrito en el término máximo de un mes.
6. Si formuladas las recomendaciones dentro de un plazo razonable, no se produce una medida adecuada en tal sentido por la autoridad administrativa afectada o ésta no informara al Defensor del Pueblo de las razones que estime para no adoptarlas, éste podrá poner en conocimiento del Ministro del área, o de la máxima autoridad de la entidad involucrada, los antecedentes del asunto y las recomendaciones sugeridas.
 - a. Si tampoco así obtuviera una justificación adecuada, incluirá tal asunto en su informe anual o especial con mención de los nombres de las autoridades o funcionarios que hayan adoptado tal actitud, entre los casos en que considerando el Defensor del Pueblo que era posible una solución y esta no se ha conseguido.
7. El Defensor del Pueblo comunicará al interesado el resultado de sus investigaciones y gestiones, así como la respuesta que hubiese dado al

organismo o funcionario implicados, salvo que por su naturaleza fueran consideradas como de carácter reservadas o secretas.

b) Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Fe:

Recientemente se ha firmado un convenio marco de colaboración de la Defensoría de Santa Fe con el Ministerio de Trabajo de la Provincia a los fines de agilizar y profundizar la intervención de los expedientes por violencia laboral que provienen tanto de particulares como de las entidades sindicales correspondientes.

CAPITULO III

“Rol Entidades sindicales”

Sumario: 1.-Accionar de las entidades sindicales para la protección de sus afiliados/as, prevención, protocolos de actuación interna, comités mixto, 2.- Entrevistas a referentes sindicales de la administración pública.

1.-Accionar de las entidades sindicales para la protección de sus afiliados/as, prevención, protocolos de actuación interna, comités mixto.

Las entidades sindicales tal como lo establece la legislación tienen una amplia tarea tanto en el accionar para la prevención mediante la conformación de *comités mixtos* que implican espacios de análisis de las condiciones laborales por equipos constituidos por representantes de los empleadores, trabajadores y de instituciones con injerencia como la Defensoría del Pueblo y el Ministerio de Trabajo. También es trascendental el acompañamiento de la víctima de violencia laboral, es por ello que se han diseñado diversos mecanismos de intervención ya sea a través de la creación de protocolos de actuación internos a los fines de establecer criterios de abordajes de los casos resguardando al trabajador o trabajadora en su integridad psicofísica como en sus derechos laborales y también evitando la revictimización y recuperación de la persona afectada.

Estos *Protocolos de actuación interna* establecen procedimientos de accionar del sindicato ante la situación de denuncia o conocimiento de un caso de violencia laboral mediante:

- a) espacios de escucha de la víctima por profesionales con capacitación específica, espacios de contención psicológica a los fines de procurar que el trabajador o trabajadora pueda salir de la situación de vulnerabilidad que lo afecta.
- b) Asesoramiento jurídico sobre las diferentes actuaciones posibles y sus consecuencias.
- c) Diseño de un plan de acción para el caso en particular teniendo en cuenta las actuaciones que puede realizar el sindicato con el empleador, las herramientas jurídicas para denunciar en diversos ámbitos la situación. Acompañamiento de la víctima durante el trámite de la denuncia en el ámbito que se elija.

Comités de Salud y Seguridad de los Trabajadores. Ley 12.913.

El Dr. Carlos Rodríguez manifiesta que a los fines de eliminar la violencia laboral es indispensable la participación de los trabajadores en los comités mixtos, el 15 de

septiembre de 2008 se sanciona la Ley 12.913 de comités de salud y seguridad en el trabajo y se reglamenta el 18 de marzo de 2009. ¹⁰

“La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad”.

La misión de estos comités de salud y seguridad en el trabajo es: Velar y promover la protección de la vida y la salud de los/as trabajadores/as, cualquiera fuera la modalidad o plazo de su contratación o vínculo laboral y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

¿Que es la participación?.

- La idea de participación se ensambla con la convicción de asumir un protagonismo que nos convierte en constructores de la solución.
- Participar es tener algo que decir, poder disentir, tomar parte en las decisiones
- La participación de los trabajadores en materia preventiva es un proceso sencillo de tipo bidireccional, en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes:
 - ✓ hablan entre sí;
 - ✓ prestan atención mutua a sus preocupaciones;
 - ✓ buscan y comparten opiniones e información;
 - ✓ discuten los problemas con anticipación;
 - ✓ tienen en cuenta las opiniones de cada parte;
 - ✓ toman decisiones conjuntamente;
 - ✓ confían y se respetan unos a otros.¹¹

¿Que son los comités mixtos?: En el art. 1 establece la creación de estos Comités: Constitúyanse en la provincia de Santa Fe los Comités de Salud y Seguridad en el

¹⁰ Carlos Anibal Rodriguez “Congreso Internacional Ambientes de Trabajo Libres de Violencia. 26/09/2006 UNL ATE Santa Fe.

¹¹ Carlos Anibal Rodriguez “Congreso Internacional Ambientes de Trabajo Libres de Violencia. 26/09/2006 UNL ATE Santa Fe.

Trabajo. Los mismos son órganos paritarios con participación de trabajadores/as y empleadores, destinados a supervisar, con carácter autónomo y accesorio del Estado, el cumplimiento de las normas y disposiciones en materia de control y prevención de riesgos laborales y también la consulta regular y periódica de las actuaciones de las empresas, establecimientos empresarios y dependencias públicas en materia de prevención de riesgos.

Dónde se aplica?: el art.4 expresa lo establecido en la presente ley es de aplicación en todas las empresas (extractivas o productivas, agropecuarias, industriales o de servicios) privadas y/o públicas, establecimientos empresarios y dependencias públicas de cincuenta (50) o más trabajadores/as, radicadas en la Provincia de Santa Fe, cualesquiera fueran sus formas societarias, de capital nacional o extranjero, con o sin fines de lucro.

Cuáles son las Funciones y atribuciones de los comités mixtos?: Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y los/as Delegados/as Trabajadores/as de la Salud y la Seguridad en el Trabajo tienen las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Fomentar un clima de cooperación en la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública y la colaboración entre trabajadores/as y empleadores a fin de promover la salud; prevenir los riesgos laborales y crear las mejores condiciones y medio ambientales de trabajo;
- b) Velar por el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes en la materia;
- c) Realizar periódicamente relevamientos destinados a la detección y eliminación de riesgos; cuando esto último no fuese posible, corresponderá su evaluación y puesta bajo control;
- d) Participar en la elaboración y aprobación de todos los programas de prevención de riesgos de la salud de los trabajadores/as;
- e) Evaluar periódicamente el programa anual de prevención de la empresa, hacer el balance anual y proponer las modificaciones o correcciones que estime necesarias;
- f) Colaborar, promover, programar y realizar actividades de difusión, información y formación en materia de salud y seguridad en el trabajo, con especial atención a los

grupos vulnerables en razón de género, capacidades diferentes y edad, destinadas a todos los trabajadores y trabajadoras;

- g) Realizar por sí o disponer la realización de investigaciones en la empresa, en la materia de su competencia, para adoptar las medidas destinadas a la prevención de riesgos y mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo;
- h) Solicitar el asesoramiento de profesionales o técnicos consultores externos o de organismos públicos o privados, nacionales, extranjeros o internacionales;
- i) Emitir opinión por propia iniciativa o a solicitud del empleador en la materia de su competencia; en especial, en el supuesto previsto en el Artículo 25 de la presente;
- j) Conocer y tener acceso a la información y resultados de toda inspección, investigación o estudio llevado a cabo por los profesionales o técnicos de la empresa y las realizadas por la autoridad de aplicación en materia de salud y seguridad en el trabajo;
- k) Poner en conocimiento del empleador las deficiencias existentes en la materia de su competencia y solicitarle la adopción de medidas tendientes a la eliminación o puesta bajo control de los riesgos ocupacionales;
- l) Peticionar a la autoridad de aplicación su intervención en los casos en que considere necesario para salvaguardar la salud y seguridad en el trabajo o ante incumplimientos de las normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes en la materia, y comunicarle inmediatamente la disposición o autorización de la paralización de las tareas en caso de peligro grave e inminente para la salud o vida de los/as trabajadores/as;
- m) Velar por el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes en la materia.

¿Cuántos Comités mixtos están funcionando actualmente?

Al mes de julio de 2016 se registraron:

Comités 1172

Delegado 1463

Cantidad de Trabajadores 295.763

Empresas que registran comités 1006

Empresas que registraron delegados 1321¹²

3.- Entrevistas a representantes de sindicatos que ha trabajado la problemática y tienen un desarrollo de proceder interno.

Dra. Julia Ramos (abogada Centro de Asistencia a la Víctima de la Defensoría del Pueblo de Santa Fe - integrante de la Comisión de Género y Derechos Humanos de la Asociación del Personal Legislativo.

- a) ¿Cómo tramitan en la Defensoría del Pueblo de Santa Fe . Sede Rosario las denuncias de violencia laboral?

La Defensoría del Pueblo ejerce dos acciones diferentes según lo establecido en la normativa vigente sobre violencia laboral de nuestra provincia y el decreto que la reglamenta; ellas son una actividad de contralor ante la denuncia realizada ante el superior inmediato o superior jerárquico y la tramitación ante una denuncia de violencia laboral en la Defensoría del Pueblo.

En el primer caso el accionar se traduce en una primera entrevista de atención inicial por un equipo interdisciplinario de psicólogos, abogados y trabajadores sociales del Centro de Asistencia a la Víctima y se le ofrece una actividad de contralor del expediente en trámite ya iniciado mediante un oficio dirigido al superior inmediato o jerárquico donde tramite el caso, a los fines de que se tomen todas las acciones necesarias establecidas en la ley para el cese del accionar violento e informe sobre el trámite del expediente en curso y que anoticie a la Defensoría su posterior Resolución. En esa primer entrevista se le ofrece asistencia victimológica para el caso de que se encuentre vulnerada por la situación vivenciada

El segundo accionar planteado se da cuando la persona se presenta a realizar la denuncia en la Defensoría del Pueblo, acá la situación es diferente porque nos obliga a tramitar la denuncia y esto se realiza de la siguiente manera: en primer lugar se realiza la entrevista inicial expresada por el equipo interdisciplinario del CAV despejando dudas de si encuadra o no en casos de violencia laboral y posteriormente se le ofrece la posibilidad de darle trámite al caso anoticiando al

¹² Carlos Anibal Rodriguez "Congreso Internacional Ambientes de Trabajo Libres de Violencia. 26/09/2006 UNL ATE Santa Fe.

Ministerio correspondiente mediante un oficio en el cual se lo anoticie remitiéndole copias de la presentación y pruebas, se le recomiende iniciar un sumario administrativo correspondiente según lo establecido en la ley de violencia laboral provincial tomando las medidas conducentes a hacer cesar el accionar violento y resguardando al denunciante y testigos tal como lo establece el art. 5 de la legislación. Por último se le solicita en el mismo oficio que informe a la Defensoría del Pueblo sobre el trámite y resolución que dicten en el sumario referido. Como en el caso anterior se le ofrece a la persona asistencia victimológica a los fines de brindarle contención psicológica ante la vulneración por las situaciones de violencia sufridas y realizar el acompañamiento en el tránsito de este proceso desde la presentación proyectando una posterior derivación a alguna institución o profesional donde pueda realizar un tratamiento terapéutico específico para la reparación del daño sufrido.

- b) ¿Cómo llegan a conocimiento del gremio del Poder Legislativo (APEL) las situaciones de violencia?

En el gremio la situación es diferente, el año pasado hemos tomado el tema en profundidad realizando una encuesta junto al Movimiento Sindical Rosarino que se diseñó con el asesoramiento de la Jueza Laboralista Dra. Susana Perkins. Este dispositivo iba dirigido a todos los trabajadores y consistía en veinte afirmaciones de situaciones vivenciadas por los trabajadores (ej. Me ignoran, fingen no verme, me hacen el vacío) y se marcaba con una cruz si esta era situación era generada por un par o un superior. Los datos arrojados por esta encuesta fueron alarmantes y nos llevaron a darle un tratamiento específico porque muchas de las situaciones más elegidas tenían que ver con maltrato psicológico actitudinal y verbal tanto entre pares como provenientes de superiores. Es por ello que definimos realizar un accionar de abordaje conjunto tanto de la prevención a través de afiches, charlas sobre violencia laboral que ofrece la oficina de violencia laboral del Ministerio de Trabajo de la Nación desnaturalizando las situaciones de violencia y desmitificando los dichos de imposibilidad de accionar y falta de resolución de casos de violencia laboral. Asimismo se diseñó un procedimiento de actuación interna para los afiliados que recurren a este espacio a los fines de anotar una situación de violencia.

c) ¿Cómo se interviene? ¿Tienen algún procedimiento de actuación?

Hemos diseñado a estos fines un protocolo de actuación interna a los fines de definir un accionar específico y que sea una garantía para la salvaguarda de los derechos de los trabajadores. Este consiste en una entrevista en el gremio ante la situación planteada a los delegados o que estos perciban que se estén dando en el lugar de trabajo. Se evalúa la situación de la persona si se encuentra en situación de vulnerabilidad se analiza solicitar una licencia hasta tanto se resuelva la situación o procedimiento para resguardar la salud psicofísica de la persona trabajadora. Posteriormente se realiza una reunión con el Defensor del Pueblo o con el Presidente de la Cámara de Apelaciones a los fines de anotarlos de la situación planteada y se buscan alternativas para resolver efectivamente el conflicto. Posteriormente se insta a iniciar el sumario administrativo correspondiente contra el agresor y se trata de proteger tanto a la persona denunciante como a los testigos tal como lo establece la legislación.

d) ¿Cómo se resguarda la fuente laboral de la supuesta víctima?

Tal como refería en la pregunta anterior se trata de proteger tanto a la persona denunciante como a los testigos según el art. 5 ley 12.434 y se ofrecen alternativas para hacer cesar la exposición de él o la trabajadora a los fines de resguardar su salud psicofísica y su puesto laboral. Asimismo se solicita que en estos casos se evite la revictimización de la persona denunciante y que se traslade al supuesto agresor durante el trámite del sumario administrativo prohibiendo que tenga personal a cargo hasta la resolución del procedimiento.

e) ¿Puede ser anónima la denuncia?

La denuncia puede ser anónima en un primer momento se puede trabajar desde el gremio resguardando la identidad del denunciante, posteriormente durante el trámite administrativo sumario ya es necesaria la identificación a los fines de garantizar el derecho de defensa del supuesto agresor y el derecho de contradicción.

f) ¿Como consideran que se puede eliminar la violencia laboral?

Consideramos que el accionar debe ser conjunto de los actores intervinientes tanto empleadores, sindicatos y el estado, comúnmente denominados comités

mixtos que trabajen activamente para la prevención, sanción y erradicación de la violencia laboral .

g) ¿Tienen datos estadísticos de quienes son los trabajadores más afectados? ¿Hay más casos de violencia en las mujeres trabajadoras?

h) ¿Cuáles son las sanciones a los victimarios?

Son las establecidas en los procedimientos administrativos específicos de cada área de la administración pública y la ley establece expresamente que las sanciones son las propias para el incumplimiento de funciones del empleado público.

i) ¿Como actúa el sindicato cuando la violencia es horizontal o entre compañeros afiliados al sindicato?

Es la situación más compleja de abordar porque generalmente son conflictos de larga data y es difícil determinar a quien ha sido el/la agresor/a pero de todos modos se actúa por el relato del trabajador o trabajadora que se acerca al gremio o al delegado y se investiga previamente como era esa dinámica laboral a los fines de evitar errar en el accionar porque de lo contrario sería actuar en favor del que presentó la problemática en primer lugar lo cual no siempre se traduce en que sea la víctima de violencia laboral; muchas veces los agresores intentan garantizarse impunidad mediante estas acciones por lo cual nuestro abordaje debe ser sumamente exhaustivo y criterioso.

Sra. Romina Carrara, Delegada de ATE Santa Fe, oficina de violencia laboral ATE.

a) ¿Cómo abordan desde ATE las denuncias o presentaciones por violencia laboral?

Nosotros las abordamos de forma integral tomando como punto de partida el relato del trabajador o trabajadora y desde allí comienza a desarrollarse un protocolo de acción que fue diseñado a los fines de dar un tratamiento similar respetuoso y comprometido a cada caso en particular. Se gestiona desde ATE una reunión con los superiores jerárquicos siempre que no estén implicados a los fines de hacer cesar la violencia y se le recomienda a los afiliados realizar la presentación ante el superior o en la Defensoría del Pueblo de Santa Fe que

también actúa como receptor de denuncias para que se inicien los sumarios administrativos correspondientes.

b) ¿Como consideran que se puede eliminar la violencia laboral?

Es un arduo trabajo de prevención e intervención constante en los ámbitos laborales generando conciencia para que los trabajadores registren cualquier situación violenta o maltratos que puedan llegar a generar situaciones de violencia laboral

CAPITULO IV

Conclusiones

CONCLUSIONES:

A modo de hipótesis, lo fundamental de este trabajo de investigación es que se ha profundizado sobre la situación actual de la violencia laboral, conceptualizándola y analizando las múltiples facetas que afectan a la vida del trabajador cotidianamente. Posteriormente se circunscribe el objeto de estudio a la violencia laboral en el empleo público de la Provincia de Santa Fe, analizando la legislación específica. Luego se evaluaron las distintas acciones viables y el rol sindical, para así llegar a estas conclusiones que son una síntesis del desarrollo realizado.

Si bien a nivel nacional no hay legislación específica que ampare esta problemática, a nivel provincial contamos con una ley de avanzada que no solo contiene y regula la violencia laboral refiriéndose a los ámbitos de recepción de denuncias y las diversas protecciones para denunciados y testigos. En su decreto reglamentario define el procedimiento administrativo aplicable cuando la denuncia se realiza ante la Defensoría del Pueblo.

Por otra parte se han creado a nivel provincial los Comités de Salud y Seguridad de los trabajadores mediante la ley Nro. 12.913 del año 2008 que posibilita la inclusión de esta problemática en los espacios de debate de las condiciones psicofísicas laborales y según Carlos Rodríguez es el ámbito donde se pueden proyectar y generar condiciones de salubridad garantizando la eliminación de la violencia laboral.

Creo que es de suma importancia generar el compromiso de los diferentes actores en juego y principalmente de los sindicatos para realizar el acompañamiento de la víctima y la exigencia de que se cumplimenten cada uno de los artículos de las legislaciones sobre violencia laboral; garantizando que estos casos no queden en la impunidad y que generen efecto multiplicador en los trabajadores que la padecen.

Considero que es necesario lograr que se instrumenten procedimientos administrativos adecuados a fin de que las denuncias tengan un tratamiento con contenido y que el mismo no sea pasible de ser cuestionado. Dejo el interrogante para que en su caso se pueda investigar sobre la inconstitucionalidad de los procedimientos administrativos de empleados público provinciales en general y en particular en los que se aplican a situaciones de violencia laboral.

A pesar de la legislación específica, los comités mixtos y la acción sindical; las estadísticas de violencia laboral en el empleo público reflejan que todavía nos queda un arduo camino por recorrer y muchos miedos por vencer.

ANEXO

Ley Provincial N° 12434/05. Violencia Laboral

LEY PROVINCIAL N° 12434 LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA SANCIONA CON FUERZA DE LEY:

ARTÍCULO 1.- Objeto. la presente ley tiene por objeto prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral, y brindar protección a los/las trabajadores víctimas de las mismas, los/las denunciante y/o testigos de los actos que la configuren.

ARTÍCULO 2.- Ambito de Aplicación. Lo establecido en la presente ley es de aplicación en el ámbito de toda la administración pública provincial central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas o sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, en el ámbito de la administración pública municipal y comunal central y organismos descentralizados, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado, comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo de la Provincia, así como a toda otra entidad u organismo del Estado Provincial, Municipal y Comunal independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios.

ARTÍCULO 3.- Conceptualización. A los fines de la presente ley se considera 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 o trabajadora.

ARTÍCULO 4.- Difusión y prevención. El Estado Provincial organizará e implementará programas de prevención de la violencia laboral en el ámbito de aplicación de la presente, campañas de difusión y capacitación, formas de resolver los 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 objetivo de preservar la integridad psicofísico 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.

ARTÍCULO 5.- Protección a denunciantes y testigos. Ningún trabajador/a que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado las mismas o haya comparecido como testigo, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio.

ARTÍCULO 6.- Sanciones. A todo aquel que incurriera en conductas de violencia laboral, se le aplicará las sanciones que prevén los regímenes administrativos y/o disciplinarios respectivos dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, conforme la gravedad que en cada caso corresponda.

ARTÍCULO 7.- Denuncia. El/la trabajador/a víctima de violencia laboral podrá optar por denunciar el hecho ante su mismo empleador o ante la Defensoría del Pueblo de la Provincia.

ARTÍCULO 8.- Inicio de trámite. El proceso ante hechos de violencia laboral podrá iniciarse mediante:

a)a) la denuncia efectuada por parte de la víctima, testigo o tercero que haya tomado conocimiento del hecho;

b)b) de oficio

ARTÍCULO 9.- Sustanciación. Las denuncias realizadas deberán ser dirigidas al superior inmediato, quien está obligado a correr traslado a la persona denunciada dentro de los términos establecidos por los regímenes administrativos y/o disciplinarios correspondientes.

Para el caso que el denunciado fuere el propio superior inmediato queda habilitada la vía jerárquica para la aplicación del procedimiento establecido en el párrafo precedente.

ARTÍCULO 10.- Responsabilidades. El funcionario o responsable del área o establecimiento en el que se produzcan los hechos de violencia laboral, deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psicofísica de los empleados y la

seguridad de los bienes del Estado Provincial, bajo apercibimiento de las sanciones que le pudieran corresponder.

ARTÍCULO 11.- Aporte de pruebas. Toda denuncia por violencia laboral efectuada deberá ser acompañada de una relación de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas en que sustenta su denuncia. Si la denuncia se realizará ante la Defensoría del Pueblo será de aplicación el procedimiento previsto en la Ley 10.396.

ARTÍCULO 12.- Reglamentación. El Poder Ejecutivo deberá reglamentar la presente Ley dentro de los sesenta (60) días de promulgada.

ARTÍCULO 13.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DE LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE SANTA FE, A LOS SIETE DÍAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL CINCO.

DECRETO REGLAMENTARIO 1040/07 DE LA LEY DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL 12.434

APRUEBA LA REGLAMENTACION DE LA LEY N° 12434 DE PREVENCIÓN, SANCION Y CONTROL DE LA VIOLENCIA LABORAL

FIRMANTES: OBEID – MICHLIG

DECRETO N° 1040

SANTA FE, 14 JUN 2007

V I S T O:

La Ley N° 12434, de prevención, control y sanción de la violencia laboral; y

CONSIDERANDO :

Que la misma estableció disposiciones tendentes a erradicar, de todos los ámbitos de trabajo de la Administración Pública Provincial, prácticas de violencia laboral en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras del sector público, tipificando las conductas configurativas de aquélla (artículo 3), que vienen a complementar las establecidas por la Ley N° 11948 que estableciera disposiciones represivas del denominado acoso sexual;

Que la propia ley regula de una manera amplia y general, las conductas tipificadas como configurativas de Violencia Laboral, por lo tanto no puede establecerse una casuística detallada a través de la reglamentación, encuadrando otras conductas no previstas en la misma, o ampliando el diseño típico efectuado por el legislador;

Que en cambio corresponde a este Poder Ejecutivo y en general a los órganos encargados de su aplicación, la actividad material de verificación de la efectiva ocurrencia de los hechos (mediante el procedimiento disciplinario del caso), su adecuación típica y la sanción correspondiente, conforme a la gravedad de la falta y demás parámetros propios del derecho disciplinario, todas estas actividades que no importan el ejercicio de la facultad reglamentaria;

Que la propia ley en el artículo 11° contempla que si la denuncia se realizara ante la Defensoría del Pueblo, será de aplicación el procedimiento previsto en la Ley N° 10.396, con lo que está significando que se seguirá con el trámite de la queja, consagrado por dicha norma en su artículo 24, y en especial en su Capítulo II, artículo 38 y siguientes, correspondiendo señalar que el artículo 34 inciso d) de la misma establece que la Defensoría no dará curso a las quejas cuando respecto de la cuestión planteada se encuentre pendiente resolución administrativa o judicial;

Que además la Ley N° 12434 especialmente regula por el artículo 6° las sanciones a aplicarse a quienes incurrieren en conductas configurativas de violencia laboral en detrimento de otros servidores públicos, que son las que se encuentran previstas en los regímenes administrativos o disciplinarios respectivos que rigen dentro de su ámbito de aplicación, delimitado a su vez por el artículo 2°;

Que sin perjuicio de ello, algunas de las previsiones del texto sancionado ameritan su reglamentación por este Poder Ejecutivo, a los fines de precisar conceptos establecidos de modo genérico en la norma legal;

Que si bien las obligaciones que la ley crea en cabeza de los funcionarios y agentes de la Administración Pública Provincial comprenden a todos ellos, con prescindencia de su lugar y situación de revista, al momento de instrumentar los programas de prevención, campañas de difusión y demás acciones que prescribe el artículo 4 de la ley, ha de tenerse en cuenta el reparto de competencias funcionales que establece la Ley Orgánica de Ministerios N° 10101 y demás normas complementarias de ella;

Que de acuerdo a ello se estima adecuado atribuir el cometido vinculado a la instrumentación de las acciones previstas en el mencionado artículo 4 a la Secretaría de Estado de Derechos Humanos con la cooperación de las Subsecretarías de Información Pública y Comunicación Social del Ministerio Coordinador, la Subsecretaría de la Función Pública del Ministerio de Hacienda y Finanzas y la Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social, en la esfera de sus respectivas competencias;

Que el presente acto se dicta en uso de las facultades otorgadas por el artículo 72 inciso 4) de la Constitución de la Provincia;

POR ELLO;

EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA

D E C R E T A

ARTICULO 1°.- Apruébase la reglamentación de la Ley N° 12434 de prevención, sanción y control de la violencia laboral, la que forma parte del presente decreto, como Anexo Unico al mismo.

ARTICULO 2°- Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese.

ANEXO UNICO

REGLAMENTACION DE LA LEY N° 12434

ARTICULO 1°.- No requiere reglamentación.

ARTICULO 2°.- Decláranse expresamente comprendidos dentro de su ámbito de aplicación a la Sociedad Anónima Aguas Santafesinas, cuya creación fuera dispuesta por Decreto N° 193/06, y al Tribunal de Cuentas de la Provincia.

ARTICULO 3°.- No requiere reglamentación.

ARTICULO 4°.- La Secretaría de Estado de Derechos Humanos, con la cooperación de la Subsecretaría de Información Pública y Comunicación Social del Ministerio Coordinador, la Subsecretaría de la Función Pública del Ministerio de Hacienda y Finanzas, y la Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social, en la esfera de sus respectivas competencias, tendrán a su cargo la implementación de los programas de prevención, las campañas de difusión y capacitación y los demás cometidos a que refiere este artículo de la ley; para lo cual promoverán además la participación de las organizaciones sindicales representativas de los diferentes sectores de agentes estatales.

Sin perjuicio de ello, todos los demás organismos y reparticiones dependientes de este Poder Ejecutivo prestarán a los citados su más eficaz y decidida cooperación para el logro de los objetos de la ley, cuando les sea requerida.

Invítase a los Poderes Legislativo y Judicial y al Tribunal de Cuentas de la Provincia a adoptar provisiones similares, en sus respectivos ámbitos de competencia.

ARTICULO 5°.- Se presumirá, salvo prueba fehaciente en contrario, que el perjuicio sufrido por el trabajador o trabajadora denunciante lo han sido en represalia de su actitud, cuando sufrieren en un lapso inmediatamente posterior a la denuncia una sanción disciplinaria, adscripción, traslado o cambio de tareas o, en general, cualquier detrimento a sus derechos laborales o escalafonarios si prima facie apareciese verosímil la ilegitimidad del acto que lo disponga.

ARTICULO 6°.- Incurrir en conductas configurativas de violencia laboral, en las condiciones descritas por la ley, constituirá infracción a los deberes propios del cargo, a todos los efectos legales emergentes.

ARTICULO 7°.- La presentación de la denuncia por alguno de los medios contemplados en este artículo de la ley, no obstará a su reiteración por el otro cuando el denunciante lo estime conveniente como mejor garantía de los derechos que ella le reconoce.

ARTICULO 8°.- No obstante haberse iniciado el procedimiento por denuncia por la víctima, testigo o tercero, los funcionarios competentes para sustanciarlo tendrán el deber de impulsarlos de oficio.

ARTICULO 9°.- El traslado contemplado en este artículo de la ley, se entenderá sin perjuicio del estricto cumplimiento de las diligencias de procedimiento previstas en los regímenes administrativos y disciplinarios que resultaren de aplicación en cada caso, y que tengan por objeto garantizar el derecho de defensa y el debido proceso adjetivo a los presuntos infractores.

Se tendrá por encauzada la vía jerárquica, a los fines previstos en el segundo párrafo de este artículo de la ley, cuando la denuncia fuere dirigida a cualquier agente o funcionario que estuviere ubicado en relación de superioridad respecto del denunciado, en la línea directa de mando o fuera de ella; estando en tales casos los receptores de aquella obligados a tramitarla cualquiera fuera su situación al respecto.

ARTICULO 10°.- No requiere reglamentación.

ARTICULO 11°.- El ofrecimiento de las pruebas en que se sustenta la denuncia se entenderá cumplido cuando el denunciante indique en ella, de un modo inequívoco, dónde pueden ser obtenidas; y tampoco excluye que las acompañe en el mismo acto.

ARTICULO 12°.- No requiere reglamentación.

ARTICULO 13°.- No requiere reglamentación.

LEY N° 12913 LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE SANTA FE
SANCIONA CON FUERZA DE L E Y: COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD EN
EL TRABAJO CAPÍTULO I CREACIÓN

ARTÍCULO 1.- Constitúyanse en la provincia de Santa Fe los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo. Los mismos son órganos paritarios con participación de trabajadores/as y empleadores, destinados a supervisar, con carácter autónomo y accesorio del Estado, el cumplimiento de las normas y disposiciones en materia de control y prevención de riesgos laborales y también la consulta regular y periódica de las actuaciones de las empresas, establecimientos empresarios y dependencias públicas en materia de prevención de riesgos. La presente ley será de aplicación en tanto no contradiga las disposiciones y principios consagrados en la Ley de Contratos de Trabajo; la Ley de Higiene y Seguridad; la Ley de Riesgo de Trabajo; sus respectivas reglamentaciones; los Estatutos Profesionales; las Convenciones Colectivas o Laudos

con fuerza de tales y las Resoluciones de organismos nacionales paritarios o tripartitos, que en el marco de sus respectivas competencias se constituyan en fuentes del derecho individual del trabajo.

OBJETO

ARTÍCULO 2.- Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo tienen por misión velar y promover la protección de la vida y la salud de los/as trabajadores/as, cualquiera fuera la modalidad o plazo de su contratación o vínculo laboral y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. En ningún caso serán atribuibles a los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo las consecuencias de los accidentes que pudieran producirse en las empresas, establecimientos empresarios y dependencias públicas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 3.- Lo establecido en la presente ley es de aplicación en todas las empresas (extractivas o productivas, agropecuarias, industriales o de servicios) privadas y/o públicas, establecimientos empresarios y dependencias públicas de cincuenta (50) o más trabajadores/as, radicadas en la Provincia de Santa Fe, cualesquiera fueran sus formas societarias, de capital nacional o extranjero, con o sin fines de lucro. Quedan excluidas de la obligación de constituir Comités, sin perjuicio del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, aquellas Organizaciones No Gubernamentales que tengan por objeto la atención directa de los sectores más vulnerables de la sociedad, a través de alimentación; vestido; actividades deportivas; educativas; culturales y vecinales, cuya actividad principal la realicen recurriendo al trabajo prestado en forma voluntaria, siempre que el número de trabajadores/as en relación de dependencia que tuvieran, no supere la cantidad de quince (15). El cumplimiento de los requisitos señalados en este párrafo, deberá acreditarse por ante la autoridad de aplicación, que resolverá de modo fundado.

ARTÍCULO 4.- Cuando el establecimiento empresario o dependencia pública emplee entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) trabajadores/as, se elegirá un/a Delegado/a

trabajador/a de Salud y Seguridad en el Trabajo que tendrá idénticas funciones y atribuciones que el Comité.

ARTÍCULO 5.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá exigir la creación de un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, en empresas con menos de cincuenta (50) trabajadores/as, en razón de los riesgos existentes derivados de la naturaleza o índole de la actividad, de las maquinarias o materias primas que se utilicen, de los productos que se elaboren o fabriquen y/o del tipo de instalaciones del establecimiento, independientemente del número de trabajadores/as de la empresa.

CAPÍTULO II

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES

ARTÍCULO 6.- Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y los/as Delegados/as Trabajadores/as de la Salud y la Seguridad en el Trabajo tienen las siguientes funciones y atribuciones: • a) Fomentar un clima de cooperación en la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública y la colaboración entre trabajadores/as y empleadores a fin de promover la salud; prevenir los riesgos laborales y crear las mejores condiciones y medio ambientales de trabajo; • b) Velar por el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes en la materia; • c) Realizar periódicamente relevamientos destinados a la detección y eliminación de riesgos; cuando esto último no fuese posible, corresponderá su evaluación y puesta bajo control; • d) Participar en la elaboración y aprobación de todos los programas de prevención de riesgos de la salud de los trabajadores/as; • e) Evaluar periódicamente el programa anual de prevención de la empresa, hacer el balance anual y proponer las modificaciones o correcciones que estime necesarias; • f) Colaborar, promover, programar y realizar actividades de difusión, información y formación en materia de salud y seguridad en el trabajo, con especial atención a los grupos vulnerables en razón de género, capacidades diferentes y edad, destinadas a todos los trabajadores y trabajadoras; • g) Realizar por sí o disponer la realización de investigaciones en la empresa, en la materia de su competencia, para adoptar las medidas destinadas a la prevención de riesgos y mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo; • h) Solicitar el asesoramiento de profesionales o técnicos consultores externos o de organismos públicos o privados, nacionales, extranjeros o internacionales; • i) Emitir opinión por propia iniciativa o a solicitud del empleador en la materia de su competencia; en especial, en el supuesto previsto en el Artículo 25 de la presente; • j) Conocer y tener

acceso a la información y resultados de toda inspección, investigación o estudio llevado a cabo por los profesionales o técnicos de la empresa y las realizadas por la autoridad de aplicación en materia de salud y seguridad en el trabajo; • k) Poner en conocimiento del empleador las deficiencias existentes en la materia de su competencia y solicitarle la adopción de medidas tendientes a la eliminación o puesta bajo control de los riesgos ocupacionales; • l) Peticionar a la autoridad de aplicación su intervención en los casos en que considere necesario para salvaguardar la salud y seguridad en el trabajo o ante incumplimientos de las normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes en la materia, y comunicarle inmediatamente la disposición o autorización de la paralización de las tareas en caso de peligro grave e inminente para la salud o vida de los/as trabajadores/as; • m) Velar por el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes en la materia.

ARTÍCULO 7.- Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo tendrán especialmente en cuenta en el cumplimiento de sus funciones, los dictámenes, opiniones o investigaciones realizadas por quienes se hallen inscriptos en el Registro Provincial de Consultores que establece el Artículo 34 de esta ley.

CAPÍTULO III

CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN

ARTÍCULO 8.- A falta de normas en las convenciones colectivas de trabajo o en otros acuerdos, toda empresa, establecimiento empresario o dependencia pública a que se refiere el Artículo 3 de esta ley, que emplee como mínimo a cincuenta (50) trabajadores/as, constituirá un Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo de composición paritaria, con igual número de representantes del empleador y de los/as trabajadores/as, debiendo recaer las designaciones en varones y mujeres en proporción a su número en el establecimiento.

ARTÍCULO 9.- Los representantes de los/as trabajadores/as en los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo serán designados según la siguiente escala: • De diez (10) a cuarenta y nueve (49) trabajadores/as: un (1) representante • De cincuenta (50) a quinientos (500) trabajadores/as: tres (3) representantes • De quinientos uno (501) a mil (1000) trabajadores/as: cuatro (4) representantes • De mil uno (1001) a dos mil (2000) trabajadores/as: cinco (5) representantes • De dos mil uno (2001) a tres mil (3000) trabajadores/as: seis (6) representantes • De tres mil uno (3001) a cuatro mil (4000)

trabajadores/as: siete (7) representantes. • De cuatro mil uno (4001) en adelante: ocho (8) representantes.

ARTÍCULO 10.- Siempre que una empresa comprenda varios establecimientos, se constituirá un Comité o se designará un/a Delegado/a trabajador/a de Salud y Seguridad en el Trabajo en cada uno de ellos de conformidad a los Artículos 3 o 4, según corresponda, disponiendo un mecanismo de coordinación entre ellos.

CAPÍTULO IV

ELECCIÓN DE LOS MIEMBROS

ARTÍCULO 11.- La representación del empleador deberá contar entre sus miembros a un integrante o representante de sus máximos niveles de dirección o al responsable de la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública con facultad de decisión, quien presidirá el Comité. Los restantes miembros que integren el Comité en representación del empleador, serán también designados por éste.

ARTÍCULO 12.- Cuando en la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública, exista una representación sindical elegida en los términos de la Ley Nacional N° 23.551, cuyo número de integrantes sea mayor al número de representantes de los/as trabajadores/as que deberían componer el Comité de conformidad al Artículo 8 de la presente ley, los delegados sindicales elegirán de entre sus miembros a los/as Delegados/as de Salud y Seguridad que integran el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo. Cuando exista más de una (1) representación sindical reconocida por la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública, la elección de los miembros a los/as Delegados/as de Salud y Seguridad que integran el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, se hará en forma proporcional al número de afiliados que representa cada organización sindical en el lugar donde se crea dicho Comité. Cuando existan diferencias en la proporcionalidad del número de afiliados que le corresponde a cada organización sindical, para la conformación del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, será el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia el que dirima dicha situación.

ARTÍCULO 13.- Cuando en la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública, no exista la representación sindical a que se refiere el artículo anterior o exista una representación sindical con igual o menor número de miembros que el de representantes de los/as trabajadores/as que deberían componer el Comité de

conformidad al Artículo 8 de esta ley, los miembros del Comité representantes de los/as trabajadores/as o los/as Delegados/as de Salud y Seguridad, serán elegidos mediante la elección libre y democrática convocada por el gremio y además el/la delegado/a electo/a debe reunir los mismos recaudos que la Ley Nacional N° 23.551 exige para los/as delegados/as. Cuando por falta de postulantes se hubiera frustrado la convocatoria a elección de delegados efectuada por la organización sindical, ésta designará a una persona de la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública con adecuada capacitación en higiene y seguridad en el trabajo, que habrá de cumplir la función que esta ley asigna a tales representantes.

CAPÍTULO V

FUNCIONAMIENTO

ARTÍCULO 14.- Sólo los miembros que integran el Comité en representación del empleador y de los/as trabajadores/as tendrán voz y voto en sus deliberaciones.

ARTÍCULO 15.- Los responsables de los servicios de medicina del trabajo, de los servicios de higiene y seguridad y de los servicios y asesoramiento en toxicología podrán participar de las reuniones del Comité en carácter de asesores, con voz pero sin voto, salvo que sean designados como miembro del Comité. Con iguales facultades y limitaciones participarán, a pedido de cualquiera de las partes, los representantes de la autoridad de aplicación, así como los profesionales o técnicos con competencia en la materia invitados por el Comité.

ARTÍCULO 16.- El Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo será presidido por el representante del empleador a que se refiere el Artículo 11 de esta ley y actuará como secretario/a un representante de la delegación de los/as trabajadores/as.

ARTÍCULO 17.- El Comité se reunirá de manera ordinaria o en forma extraordinaria a pedido de sus miembros.

ARTÍCULO 18.- Las reuniones del Comité se llevarán a cabo en los locales de las empresas, establecimiento empresario o dependencia pública y en horarios de trabajo, sin desmedro de las remuneraciones de sus miembros. Éstos no percibirán remuneración suplementaria alguna por el ejercicio de sus funciones, pero el empleador les abonará los viáticos o gastos que les demande el desempeño de sus tareas.

ARTÍCULO 19.- Dentro de los noventa (90) días de su constitución, el Comité aprobará por consenso su reglamento interno de conformidad a la presente ley.

CAPÍTULO VI

DERECHOS Y DEBERES DE LOS MIEMBROS

ARTÍCULO 20.- Los miembros del Comité tienen derecho a acceder en tiempo útil a la información que necesiten para el cumplimiento de sus funciones y libre acceso a todos los sectores donde se realicen tareas. En los casos en que puedan estar implicados secretos industriales o normas ambientales, se deberá contar con autorización del encargado con mayor jerarquía dentro del establecimiento de que se trate, dentro del marco de la legislación nacional y provincial aplicable en cada caso.

ARTÍCULO 21.- Los miembros del Comité tienen el derecho y el deber de capacitarse adecuadamente para el cumplimiento de sus funciones, debiendo los empleadores prestar la colaboración necesaria a tales efectos.

ARTÍCULO 22.- Los miembros del Comité tienen el deber de participar en todas sus reuniones, debiendo justificar las ausencias en que incurrieren y el de llevar un libro de Actas y los registros que dispongan las normas vigentes en la materia o reglamento interno.

ARTÍCULO 23.- Deben guardar discreción acerca de la información a la que accedan en ejercicio de sus funciones y secreto profesional respecto de los procedimientos de producción empleados, siempre que los mismos no afecten la salud de los trabajadores/as o las condiciones de seguridad en el trabajo. La presentación o denuncia de hechos o actos de violación a la normativa en materia de salud y seguridad ante las autoridades competentes, no se considera violación al presente artículo. Aquel miembro del Comité que incumpliera lo dispuesto en el párrafo anterior, será separado en forma provisoria de sus funciones dentro del mismo por el Presidente del Comité y, previa audiencia posterior en el Ministerio de Trabajo de la Provincia o acción en sede judicial a opción de aquél, será excluido del Comité.

CAPÍTULO VII

DEBERES DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 24.- El empleador deberá facilitar la labor del Comité para el cumplimiento adecuado de sus funciones, proveyendo los elementos, recursos, información o personal que a tal fin le solicite.

ARTÍCULO 25.- El empleador deberá informar y capacitar al Comité, con adecuada antelación, acerca de los cambios que proyecte o disponga introducir en el proceso productivo, en las instalaciones de la empresa, establecimiento empresario o dependencia pública, en la organización del trabajo, en el uso de materias primas, en la fabricación o elaboración de nuevos productos y de todo otro cambio que pudiera tener repercusión o incidencia, directa o indirecta, en la salud de los/as trabajadores/as o en las condiciones de seguridad en el trabajo.

ARTÍCULO 26.- El empleador deberá elaborar un Programa Anual de Prevención en Materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, ponerlo a disposición del Comité y oír las opiniones, sugerencias, correcciones, modificaciones o adiciones que el Comité le proponga. El empleador podrá asociar al Comité en la elaboración de este programa anual.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 27.- La autoridad de aplicación de la presente ley será el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Santa Fe.

ARTÍCULO 28.- Cualquiera de los representantes del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo podrá recurrir a la autoridad de aplicación si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. En los casos en que la autoridad de aplicación compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores, podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas.

ARTÍCULO 29.- El Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo no sustituye ni reemplaza la tarea de contralor que debe efectuar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia.

ARTÍCULO 30.- A los fines de esta ley, se entiende como “empresa” la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una

dirección para el logro de fines económicos o benéficos. A los mismos fines, se entiende por “establecimiento empresario”, la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa a través de una o más explotaciones. Con el término “dependencia pública” se designa a todo lugar de trabajo perteneciente a la Administración Pública Provincial Centralizada y sus Organismos Descentralizados o Entidades Autárquicas que constituya una unidad de gestión o de ejecución de sus funciones; los Poderes Legislativo, Judicial; Tribunal de Cuentas y la Administración Pública Municipal Central y sus Organismos Descentralizados, Entes Autárquicos y Comunas.

ARTÍCULO 31.- Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y los/as delegados/as trabajadores/as de Salud y Seguridad en el Trabajo deberán comenzar sus actividades conforme el siguiente cronograma: · Dentro de los noventa (90) días de la publicación de su reglamentación – Industria de la Construcción. · Dentro de los noventa y un (91) y ciento cincuenta (150) días de la publicación de su reglamentación – Industria Manufacturera. · Dentro de los ciento cincuenta y un (151) y doscientos diez (210) días de la publicación de su reglamentación – Actividades Rurales · Dentro de los doscientos once (211) y doscientos setenta (270) días de la publicación de su reglamentación – Servicios y Comercio · Dentro de los doscientos setenta y uno (271) y trescientos diez (310) de la publicación de su reglamentación – Sector Público Si vencido ese plazo no se hubieran constituido, la autoridad de aplicación, de oficio o a pedido de cualquiera de las partes, dispondrá su constitución y funcionamiento en un plazo perentorio.

ARTÍCULO 32.- Créase en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe el Registro Provincial de Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo.

ARTÍCULO 33.- El Registro creado en el artículo anterior, desarrollará como mínimo las siguientes funciones: · Publicar las acciones realizadas, los resultados; · Desarrollar actividades de capacitación; · Supervisar las actividades realizadas por los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo y los Delegados/as trabajadores/as de Salud y Seguridad en el Trabajo.

ARTÍCULO 34.- Créase en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe el Registro Provincial de Consultores, Expertos y Peritos en Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Laboral y Toxicología en el que se inscribirán las personas físicas y jurídicas que acrediten jerarquía académica, científica y técnica. Los mismos podrán prestar sus servicios profesionales en cualquiera de las disciplinas atinentes para la realización de servicios de medicina del trabajo, servicio de higiene y

seguridad laboral, servicios y asesoramiento en toxicología o las consultas o investigaciones que los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo estimen pertinentes.

ARTÍCULO 35.- La autoridad de aplicación reglamentará la presente ley dentro de los noventa (90) días de entrada en vigencia de la misma.

ARTÍCULO 36.- Los gastos que demande la implementación de la presente ley serán imputados a rentas generales.

ARTÍCULO 37.- Comuníquese al Poder Ejecutivo. DADA EN LA SALA DE SESIONES DE LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE SANTA FE, A LOS CUATRO DÍAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL OCHO. Firmado: Eduardo Alfredo Di Pollina - Presidente Cámara de Diputados Norberto Betique – Presidente Provisional Cámara de Senadores Lisandro Rudy Enrico - Secretario Parlamentario Cámara de Diputados Diego A. Giuliano - Secretario Legislativo Cámara de Senadores DECRETO N° 2208 SANTA FE, 15 SEP 2008 EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA V I S T O : La aprobación de la Ley que antecede Nro. 12.913 efectuada por la H. Legislatura; D E C R E T A : Promúlgase como Ley del Estado, insértese en el Registro General de Leyes con el sello oficial, publíquese en el Boletín Oficial, cúmplase por todos a quienes corresponde observarla y hacerla observar. Firmado: Hermes Juan Binner Miguel Ángel Capiello

DECRETO REGLAMENTARIO N° 0396/09 (LEY N° 12913)

SANTA FE, “Cuna de la Constitución Nacional”, 18 MAR 2009 VISTO: El expediente Nro 01601-0070544-2 del registro del Sistema de Información de Expediente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio del cual se propicia la emisión del acto que apruebe la reglamentación de diversos artículos de la Ley Provincial 12913; y CONSIDERANDO: Que la sanción de la Ley 12.913 ha posibilitado que en la Provincia de Santa Fe exista un marco legal para que trabajadores y empleadores participen responsable y orgánicamente en la discusión y formulación de políticas laborales encaminadas en la prevención de los accidentes y enfermedades del trabajo, a través de los Comités Paritarios de Salud y Seguridad Laboral; Que merece destacarse que la norma que reconoce el derecho de los trabajadores a controlar y modificar las condiciones ambientales de trabajo es el primer antecedente normativo en la materia,

tanto en el orden nacional como en el provincial; Que la superlativa trascendencia de la norma a reglamentar por el presente instrumento legal, ha motivado la convocatoria, por conducto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de organizaciones empresariales y de trabajadores en aras de recepcionar sus calificadas opiniones y propuestas, encontrando de ese modo los consensos necesarios para conferirle una adecuada legitimidad social y viabilidad jurídica a la normativa reglamentaria; Que así pues, la reglamentación propuesta contempla temáticas esenciales que posibilitarán dar andamiaje fáctico a importantes cuestiones consagradas en el plexo legal reglamentado sin alterar su espíritu, tales como la aplicabilidad de la norma más favorable al trabajador en caso de controversia sobre la normativa a aplicar, la determinación de los recaudos que deberán presentar las Organizaciones No Gubernamentales para eximirse de conformar los Comités Paritarios, la potestad de la autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, de requerir la constitución de Comités en empresas de menos de cincuenta trabajadores, la adopción de criterios de coordinación integral para empresas que cuenten con varios establecimientos, la participación de todas las organizaciones sindicales del sector en el cuerpo de delegados de la empresa o establecimiento, la adopción, en su caso, de un proceso administrativo previo a la separación de cualquier miembro paritario del Comité, el derecho a la información y a la capacitación de los miembros del Comité por parte del empleador, entre otras cuestiones que se proponen reglamentar; Que el pormenorizado desarrollo de las pautas y requerimientos exigidos reglamentariamente al empresario para la elaboración del Programa Anual de Prevención de la siniestralidad laboral, con la puesta a disposición del Comité y de la autoridad de aplicación de toda la documentación e información referente a la evaluación de riesgos y planes de prevención, entre otras exigidas, coadyuvará a la consecución del rol preventivo que la ley procura jerarquizar; Que igualmente también merece destacarse la adopción reglamentaria de especificaciones técnicas propias de la Industria de la Construcción, que posibilitarán la existencia y funcionamiento de los Comités en las empresas, establecimientos ó centros de trabajo, implicando a los diversos actores que pudieren coexistir en la actividad: empresario, comitente y demás empresas –personas físicas o jurídicas- que participen en el proceso de citada industria; Asimismo se contempla que el comitente y aquel a quien le quepa la responsabilidad de elaborar y aplicar el Plan de Higiene y Seguridad conforme los términos de la legislación y normativa nacional vigente en la materia, deberán asegurar en cada obra, el funcionamiento del Comité Mixto de Salud y Seguridad. Por lo demás, las restantes empresas que participen de cualesquiera de los procesos propios de dicha activad

industrial deberán adherir a la política que haya implementado el Comité correspondiente a la obra en que intervengan; Que finalmente se dispone facultar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en su condición de autoridad de aplicación, para dictar los actos administrativos pertinentes que estime menester para complementar o integrar otras cuestiones inherentes a la presente normativa reglamentaria y en un todo de acuerdo al espíritu y objetivos aprehendidos por el legislador al sancionar la Ley 12.913; Que ha intervenido la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no oponiendo objeciones a la gestión iniciada (Dictamen N° 049/09); Que la gestión encuadra en las disposiciones del artículo 35 de la Ley 12913 y en las facultades otorgadas al Poder Ejecutivo por la Constitución Provincial; POR ELLO: EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DE SANTA FE D E C R E T A

ARTICULO 1° – Apruébese la reglamentación de la Ley N° 12913 que como Anexo único integra la presente norma legal

ARTICULO 2° – Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese.
REGLAMENTACION LEY 12.913

ANEXO UNICO

ARTÍCULO 1 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 2 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 3 - A los fines de la dispensa referida en el art. 3, 2° párrafo, la ONG deberá presentar ante el MTSS: Estatuto fundacional. Nómina de autoridades. Listado de personal en relación de dependencia. Certificado de cobertura de A.R.T. Listado de personal adherido al voluntariado social. El MTSS podrá además requerir todos aquellos informes y documentación que estime pertinentes para fundar adecuadamente la resolución que admita o desestime la petición de exclusión.

ARTÍCULO 4 - Para la determinación de la cantidad de personas que la empleadora de la construcción tiene afectada a la obra, ésta deberá presentar una declaración jurada que tendrá una vigencia de seis meses y deberá ser renovada a su vencimiento y sucesivamente hasta la finalización total de la misma.

ARTÍCULO 5 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 6 - En caso de peligro grave e inminente para la vida o la salud de las personas, el Comité de Salud y Seguridad dará urgente noticia al empleador y a la

Autoridad de aplicación a los efectos de tomar las medidas correspondientes tal como lo contempla el inc. 1) del artículo 6 de la ley. Esta dispondrá la reanudación de tareas una vez que sea acreditado el cese de las causas que motivaron la paralización de las mismas. Entre la comunicación y la reanudación no debe mediar más de 24 horas.

ARTÍCULO 7 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 8 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 9 - A los fines de integrar las escalas representativas de los trabajadores, se entiende por tal condición a la totalidad del personal que realice actos, ejecute obras o preste servicios, directa o indirectamente a favor del empleador o del empresario principal donde ejecuta su prestación laboral.

ARTÍCULO 10 - En aquellas empresas que cuenten con varios establecimientos, deberá implementarse un mecanismo de coordinación integral, que garantice entre los delegados de salud la inmediatez y fluidez en las comunicaciones, como así también la unificación de criterios técnicos sustentables. Cuando en un mismo establecimiento concurren a desarrollar sus tareas trabajadores de dos ó más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa. Con éste objetivo establecerán los medios de coordinación que sean necesarios para garantizar la prevención de los riesgos laborales. En el caso de la industria de la construcción, además, el empresario o el comitente titular del centro de trabajo adoptará las medidas a que hubiese lugar para que los otros empresarios que laboren en el centro reciban la información e instrucciones en cuanto a los riesgos existentes en el establecimiento y las medidas de prevención y protección correspondientes, incluyendo a las que hagan en situaciones de emergencia. Las empresas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios deberán vigilar el cumplimiento de la normativa por parte de estos terceros. Los deberes de cooperación e información serán de aplicación a los trabajadores autónomos que eventualmente desarrollen tareas en el establecimiento". Para la industria de la construcción, la conformación del Comité de Salud y Seguridad es obligación del empleador y de la empresa de la construcción, sea ésta persona física o jurídica, que intervenga como empleador o comitente de la construcción, tenga o no habitualidad en el proceso de esta industria, cualquiera sea la forma o figura asociativa, societaria o de patrimonio de afectación de bienes que se pueda haber elegido. Durante el proceso de ejecución de la obra, el comitente y aquel a quien le quepa la responsabilidad de elaborar y aplicar el Plan de Higiene y Seguridad conforme los términos de la

legislación y normativa nacional vigente en la materia, deberán asegurar en ella, el funcionamiento del Comité Mixto de Salud y Seguridad. Las restantes empresas que participen en el proceso de la industria de la construcción, además de contar dentro de las mismas y cuando corresponda, con un Comité Mixto de Salud y Seguridad, deberán adherir a la política que haya implementado el Comité correspondiente a la obra en que intervengan. No podrán excusar el incumplimiento de esta obligación fundados en la circunstancia de haberse constituido la persona jurídica o tener su domicilio legal fuera del ámbito geográfico de la Provincia.

ARTÍCULO 11 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 12 - Si en el establecimiento existieran delegados en funciones, y el número coincidiera con el de representantes a integrar el comité, el empleador invitará a los mismos a integrarse al comité. En el supuesto que el número de delegados excediese la cantidad de representantes a designar en el comité, será la junta interna de delegados o cuerpos orgánicos de esa naturaleza quienes deberán decidir entre los existentes, el/los trabajadores que compondrán el mencionado comité. Cuando existieran en el seno del establecimiento delegados de personal correspondiente a distintos sindicatos, se deberá garantizar la participación de todas las organizaciones gremiales presentes en el sector.

ARTÍCULO 13 - La autoridad de aplicación solicitará a la o las organizaciones sindicales respectivas que efectúe la correspondiente convocatoria a elegir representantes sindicales, conforme los plazos y procedimientos fijados en los respectivos estatutos, y en la ley 23.551 y decreto reglamentario. Si la elección se hubiera frustrado por falta de postulantes, la autoridad de aplicación solicitará a la o las organizaciones gremiales la designación del trabajador de la empresa o establecimiento que habrá de desempeñar la función prevista en el segundo párrafo del artículo 13.

ARTÍCULO 14 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 15 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 16 - Para la designación del trabajador/a que desempeñe el cargo de secretario/a del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, deberá estarse a las pautas de representación sindical previstas en los arts. 12 y 13 de la Ley 12.913.

ARTÍCULO 17 - El reglamento interno del Comité deberá establecer una razonable periodicidad para realizar las reuniones ordinarias, atendiendo a las características de

cada empresa o establecimiento. Asimismo deberá prever la convocatoria a reuniones extraordinarias, con carácter urgente y a pedido de cualesquiera de los miembros del Comité, en los casos que a continuación se establecen enunciativamente: quemadura grave (Tipo AB mayor al 20%; Tipo B mayor al 10%), amputación por encima de carpo o tarso, parcial o total, amputación de uno o más dedos de manos o pies (con internación), intoxicaciones agudas con alteración de parámetros vitales, coma de origen traumático, traumatismo de cráneo con pérdida de conocimiento (se excluyen los casos sin alteraciones neurológicas, con TAC normal), politraumatismo grave, aplastamiento torácico, fractura expuesta, incluidas fracturas abiertas (con internación), fractura o luxación de una o más vértebras (con internación), fractura de pelvis, herida abdominal transperitoneal con o sin perforación de víscera. perforación o enucleamiento ocular, rotura/estallido de vísceras, castración o emasculación traumática, fracturas cerradas de miembros inferiores o superiores (con internación o con internación y cirugía inmediata al accidente o programada como consecuencia de la lesión inicial, herida y/o traumatismo de mano con internación, lesiones producidas por arma de fuego o arma blanca (con internación) u otras que en lo sucesivo pudieren establecerse como de denuncia obligatoria, y toda situación que pudiere afectar la vida o la salud de las personas en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 18 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 19 - La falta del consenso necesario para la aprobación del reglamento interno del Comité, deberá ser comunicada fehacientemente a la autoridad de aplicación dentro del plazo de 2 días a partir del vencimiento del término legal dispuesto en el art. 19 de la Ley 12.913. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social arbitrará las acciones ó medidas pertinentes en aras de remover las diferencias existentes para la aprobación de la referida normativa interna.

ARTÍCULO 20 - Se entiende por tiempo útil al lapso estrictamente necesario que debe mediar entre la petición formulada por el Comité o el delegado de Seguridad y el acceso a la información que resulte necesaria e indispensable a los fines de no impedir el regular cumplimiento de sus funciones. A los fines de gestionar la autorización requerida para los casos en que pudieren estar implicados secretos industriales o normas ambientales, el empleador deberá informar al Comité la designación del encargado con mayor jerarquía dentro del establecimiento, así como también su reemplazante transitorio o sustituto definitivo. Vencido el plazo indicado para la autorización

requerida sin que se acredite respuesta fehaciente del encargado, se entenderá acordada fictamente a favor del Comité.

ARTÍCULO 21 - La capacitación de los miembros del Comité podrá estar a cargo de entidades oficiales o privadas habilitadas para tal fin, debiendo la autoridad de aplicación aprobar los contenidos y la extensión de los programas de capacitación.

ARTÍCULO 22 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 23 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 24 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 25 - La información será notificada al Comité por escrito con una antelación mínima de sesenta (60) días o previo al cambio del proceso productivo. Conjuntamente con la notificación deberá adjuntar los estudios técnicos y demás antecedentes que permitan su análisis fehacientemente documentados e indicando –en su caso- las fuentes o respaldos científicos de que se vale para disponer cambios que pudiera tener repercusión o incidencia, directa o indirecta, en la salud de los/as trabajadores/as o en las condiciones de seguridad en el trabajo, adjuntando la bibliografía necesaria o identificando el sitio informático donde la misma se hallare. En la notificación de cambios, también deberá incluirse la metodología de capacitación al personal.

ARTÍCULO 26 - El Programa Anual de Prevención debe constar de los siguientes pasos: 1) Definición de la Política empresaria en materia de salud y seguridad en el trabajo. La misma deberá ser comunicada fehacientemente a todos los trabajadores de la empresa, se exhibirá en lugares accesibles y estará a entera disposición de la inspección. 2) Diagnóstico Inicial. Este diagnostico exige el conocimiento de los riesgos generales de la empresa y los particulares de cada puesto de trabajo. Este examen inicial debe permitir distinguir dos tipos de situaciones de riesgo: - aquellas en que el riesgo puede ser evitado de inmediato y que, por tanto, debe serlo utilizando los recursos y procedimientos técnicos disponibles y que serán definidos específicamente dentro del programa. - otras situaciones en que, dada la imposibilidad de eliminarlos, debe realizarse una evaluación de los riesgos a partir de la cual implantar un “plan de prevención específico” 3) El “plan de prevención específico” deberá orientarse al control de cada uno de los riesgos que no se han podido eliminar y en él deben integrarse de forma coherente las medidas de control, en último caso las que hacen a los

elementos de protección personal a utilizar, las actividades generales de información, formación o vigilancia de la salud, las medidas de emergencia, así como todas las que se deriven de normas específicas. 4) El Programa anual de prevención debe dar cuenta de la estructura organizativa en materia de prevención, de la definición de funciones y responsabilidades en los distintos niveles de la empresa, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos que se ponen a disposición para llevar a cabo las acciones que se ha identificado como necesarias. El Programa anual de prevención debe incluir medidas de seguimiento y control periódico tanto respecto a las condiciones de trabajo como al estado de salud de los trabajadores, a cargo de las aseguradoras de riesgo del trabajo, con el fin de ajustar y corregir las acciones preventivas en función de su eficacia. 5) La empresa debe mantener un sistema de documentación del programa de Prevención, a disposición del Comité y de la inspección del trabajo, basado en las siguientes informaciones: - las relativas a la evaluación de riesgos y planes de prevención - las relacionadas con los equipos y medidas de protección y prevención - las derivadas del seguimiento y control de la actividad preventiva - las actividades desarrolladas por el Servicio de Higiene y Seguridad en el Trabajo - las actividades desarrolladas por el Servicio de Medicina del Trabajo - las actividades desarrolladas por la ART 6) En los casos de coincidencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo o en los de contratación o subcontratación de actividades deben implantarse sistemas coordinados de prevención siendo en todos los casos la empresa contratante la que debe vigilar el cumplimiento de la normativa por los contratistas y subcontratistas. 7) El Comité dispondrá al definirse el plan anual de prevención las medidas de evaluación de los resultados obtenidos y su periodicidad.

ARTÍCULO 27 - Facultase al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en su condición de autoridad de aplicación, a dictar las resoluciones que estime menester para complementar y/o integrar otras cuestiones inherentes a la normativa específica, en aras de asegurar su regular cumplimiento.

ARTÍCULO 28 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 29 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 30 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 31 - Dentro de los plazos previstos en el artículo 31 de la ley, los empleadores procederán a constituir los respectivos comités, designando a la o las personas que habrán de representarlo ante el mismo.

ARTÍCULO 32 - El Registro será único para toda la provincia, con numeración alfa numérica correlativa a fin de identificar la localidad de radicación del establecimiento.

ARTÍCULO 33 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 34 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 35 - Sin reglamentar

ARTÍCULO 36 - Sin reglamentar.

ARTÍCULO 37 - Sin reglamentar.

LEY N° 10.396 LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE SANTA FE
SANCIONA CON FUERZA DE LEY:

TITULO I DEFENSORIA DEL PUEBLO CREACION Y COMPETENCIA.

CAPITULO I

CARACTER, ELECCION, CESE Y CONDICIONES DEL DEFENSOR DEL
PUEBLO

ARTICULO 1°.- Créase en la órbita del Poder Legislativo de la Provincia de Santa Fe, la Defensoría del Pueblo, cuyo objetivo fundamental será el de proteger los derechos e intereses de los individuos y de la comunidad frente a los actos, hechos y omisiones de la Administración Pública Provincial y sus agentes que impliquen un ejercicio ilegítimo, defectuoso, irregular, abusivo, arbitrario, discriminatorio, negligente, incausado, gravemente inconveniente, inoportuno de sus funciones, o configuren una desviación de poder. Asimismo tiene a su cargo la defensa de los intereses difusos o derechos colectivos de la comunidad. Esta institución tendrá oficinas en las ciudades de Santa Fe y Rosario.

ARTICULO 2°.- Será titular de ese organismo un funcionario denominado Defensor del Pueblo, quien será elegido por la Legislatura Provincial de acuerdo al siguiente

procedimiento: a) La Cámara de Senadores y la de Diputados elegirán sendas Comisiones integrada por siete (7) Senadores y siete (7) Diputados a efectos de que formen, dentro de los treinta (30) días de promulgada la presente Ley, una terna de candidatos al cargo. b) Ambas Comisiones se reunirán conjuntamente para proponer a las Cámaras los candidatos a ocupar al cargo. Las decisiones de estas Comisiones se adoptarán por mayoría simple. Se deberá elegir un Presidente entre sus integrantes quien tendrá doble voto en caso de empate. c) Dentro de los treinta (30) días siguientes al pronunciamiento de dichas Comisiones, ambas Cámaras de la Legislatura, en sesión conjunta, elegirán por el voto de dos tercios de sus miembros presentes a uno de los integrantes de la terna. d) En caso de no obtener ningún candidato los votos necesario, se elegirán entre los dos candidatos mas votados. e) Si tampoco así obtuviesen los dos tercios, se repetirá nuevamente la votación, y será elegido por la Sesión Conjunta, quien obtuviese mayoría simple.

ARTICULO 3°.- La duración del mandato del Defensor del Pueblo será de cinco (5) años, pudiendo ser reelegido.

ARTICULO 4°.- La designación del Defensor del Pueblo se efectuará mediante resolución conjunta suscripta por los presidentes de ambas Cámaras, la cual se publicará en el Boletín Oficial y en los Diarios de Sesiones de las mismas.

ARTICULO 5°.- Podrá ser elegido Defensor del Pueblo toda persona que reúna las siguientes condiciones: a) Ser argentino nativo o por opción. b) Nacido en la Provincia o con dos años de residencia inmediata a esta. c) Tener 30 años de edad como mínimo. d) Pleno disfrute de sus derechos cívicos y políticos.

ARTICULO 6°.- El Defensor del Pueblo tomará posesión de su cargo ante las autoridades de ambas Cámaras, reunidas conjuntamente, prestando juramento de desempeñar debidamente el cargo.

CAPITULO II

CESE Y SUBSTITUCION

ARTICULO 7°.- El Defensor del Pueblo cesará por alguna de las siguientes causas: a) Renuncia. b) Expiración del plazo de su nombramiento. c) Muerte. d) Incapacidad sobreviniente. e) Por actuar con notoria negligencia en el cumplimiento de las obligaciones o deberes del cargo. f) Por haber sido condenado, mediante sentencia

firme, por delito doloso. g) Por haber incurrido en alguna de las situaciones de incompatibilidades previstas en esta Ley.

ARTICULO 8°.- En los supuestos previstos en los incisos a), d) y f) del artículo anterior, el cese será dispuesto por los presidentes de ambas Cámaras. En el caso del inciso d), la incapacidad sobreviniente deberá acreditarse de modo fehaciente. En los supuestos previstos en los incisos e) y g) del mismo artículo, el cese se decidirá por el voto de los dos tercios de los miembros presentes de ambas Cámaras reunidas en sesión conjunta, previo debate y audiencia del interesado. En estos casos entenderán las Comisiones creadas en el Artículo 2 inciso a) , las que deberán emitir despacho sobre el particular.

CAPITULO III

PRERROGATIVAS E INCOMPATIBILIDADES REMUNERACION

ARTICULO 9°.- El Defensor del Pueblo no estará sujeto a mandato imperativo alguno. No recibirá instrucciones de ninguna autoridad. Desempeñará sus funciones con autonomía y según su criterio.

ARTICULO 10°.- Cuando se forme proceso criminal ante la justicia competente por delito doloso, contra el Defensor del Pueblo y éste resultare procesado, podrá ser suspendido en sus funciones por mayoría simple de ambas Cámaras reunidas en Sesión Conjunta, hasta el dictado de sobreseimiento definitivo o sentencia absolutoria a su favor. Desde que se resuelva la suspensión, y hasta el cese de la misma será de aplicación el artículo 17 último párrafo.

ARTICULO 11°.- La condición de Defensor del Pueblo será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad pública o privada, y/o profesional, excepto la actividad docente en el ámbito nacional, estándole vedada la actividad política partidaria.

ARTICULO 12°.- Serán de aplicación al Defensor del Pueblo, en lo pertinente, las normas en materia de recusación y excusación previstas por el Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia.

ARTICULO 13°.- El Defensor del Pueblo deberá cesar, dentro de los diez días siguientes a su nombramiento y antes de tomar posesión, en toda situación de

incompatibilidad que le pudiere afectar, caso contrario se entenderá que no acepta el nombramiento.

ARTICULO 14°.- Si la incompatibilidad fuese sobreviniente estando en el cargo, se aplicarán los artículos siete inciso g) y octavo segundo párrafo.

ARTICULO 15°.- El Defensor del Pueblo percibirá por sus servicios una remuneración igual que la de los Senadores Provinciales.

CAPITULO IV

DE LOS ADJUNTOS.

ARTICULO 16°.- La Defensoría del Pueblo contará con dos funcionarios denominados Defensor del Pueblo Adjunto, actuando uno en la ciudad de Santa Fe y otro en la ciudad de Rosario. El titular de la Defensoría del Pueblo podrá delegar en ellos sus funciones y éstos lo sustituirán en los supuestos de imposibilidad temporal o definitiva y en los casos de recusación y excusación.

ARTICULO 17°.- La designación de los adjuntos y sus remociones se efectuarán por simple mayoría de ambas Cámaras reunidas en Sesión Conjunta, a propuesta del Defensor del Pueblo. La actuación de los adjuntos, en el caso del artículo anterior, o en cualquier otra situación, estará dada por el orden de su designación.

ARTICULO 18°.- Para ser designado adjunto del Defensor del Pueblo, deberán reunirse los mismos requisitos descriptos en el artículo 5 de la presente Ley.

ARTICULO 19°.- A los adjuntos les serán de aplicación en lo pertinente, lo previsto en los artículos 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14 de la presente Ley.

ARTICULO 20°.- Los adjuntos recibirán por sus servicios una remuneración igual al setenta por ciento de lo percibido por el Defensor del Pueblo. CAPITULO V
ADJUNTOS AD-HOC

ARTICULO 21°.- En el supuesto caso de vacancia o suspensión del Defensor del Pueblo o sus adjuntos previstos en el Capítulo anterior en forma conjunta y coetánea, la Defensoría quedará a cargo interinamente de adjuntos " Ad-Hoc " que surgirán de una lista de no menos de diez Ciudadanos, que anualmente confeccionará el Defensor del Pueblo, y que reúnan los requisitos del Artículo 5.

CAPITULO VI

COMPETENCIA

ARTICULO 22°.- Las atribuciones del Defensor del Pueblo se extienden a la actividad de la Administración Pública Provincial, que a los efectos de la presente Ley quedan comprendidas, la administración centralizada y descentralizada, entidades autárquicas, institucionales, empresas del Estado, sociedades del Estado, sociedades de economía mixta, sociedades de participación estatal mayoritaria, y todo otro organismo del Estado Provincial, cualquiera fuere su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regirlo, o lugar donde preste sus servicios. Quedan exceptuados del ámbito de competencia de la Defensoría del Pueblo, el Poder Judicial y el Poder Legislativo.

ARTICULO 23°.- Quedan comprendidos dentro de la competencia de la Defensoría del Pueblo las personas jurídicas privadas en ejercicio de funciones públicas. En este caso, y sin perjuicio de las restantes facultades otorgadas por esta Ley, el Defensor del Pueblo podrá instar de las autoridades administrativas competentes el ejercicio de sus potestades de inspección y sanción.

TITULO II

DEL PROCEDIMIENTO

CAPITULO I

INICIACION Y CONTENIDO DE LA INVESTIGACION

ARTICULO 24°.- El Defensor del Pueblo podrá iniciar y proseguir de oficio o a petición del interesado, cualquier investigación conducente al esclarecimiento de los actos, hechos u omisiones de la Administración Pública Provincial y sus agentes mencionados en el artículo 1. Asimismo, en defensa de los intereses difusos o derechos colectivos de la comunidad, podrá, cuando lo considere conveniente, interponer el recurso previsto en la Ley 10.000. En este caso, dicho recurso estará exento de tasas y

sellados judiciales, siendo las costas a cargo del Estado Provincial si el mismo fuera desestimado. En ningún caso, ni el Defensor del Pueblo, ni sus adjuntos, percibirán honorarios por la actuación.

ARTICULO 25°.- Podrá dirigirse al Defensor del Pueblo toda persona física o jurídica que: a) Se considere afectada por los actos, hechos u omisiones previstas en el artículo 1. b) Invoque un derecho subjetivo o interés legítimo. c) Considere que dichos comportamientos afectan los intereses de la comunidad. No podrá constituir impedimento para ello la nacionalidad, residencia, sexo, minoría de edad, internación en centro penitenciario o de reclusión, y en general, cualquier relación de dependencia con el Estado.

ARTICULO 26°.- Los Diputados y Senadores individualmente, las Comisiones de investigación o relacionadas con la defensa general o parcial de los derechos y garantías, y principalmente, las de relación con el Defensor del Pueblo constituidas en las Cámaras podrán solicitar, mediante escrito motivado, la intervención del Defensor del Pueblo para la investigación o esclarecimiento de actos, resoluciones y conductas concretas producidas en la Administración Pública, que afecten a un ciudadano, grupos de ciudadanos o a la comunidad.

ARTICULO 27°.- No podrá presentar quejas ante el Defensor del Pueblo ninguna autoridad administrativa en asuntos de su competencia.

ARTICULO 28°.- La actividad del Defensor del Pueblo no se verá interrumpida en la época en que las Cámaras están en período de receso. En este caso, el Defensor del Pueblo se dirigirá a las Comisiones creadas en el Artículo 2 inciso a).

ARTICULO 29°.- Toda queja se presentará firmada por el interesado con indicación de su nombre, apellido, domicilio y número de documento, en el plazo máximo de un año calendario, contado a partir del momento en que ocurriera el acto, hecho u omisión motivo de la misma, se hubiere notificado del mismo o éste tomara estado público. No se requerirá al interesado el cumplimiento de otra formalidad para presentar la queja.

ARTICULO 30°.- Todas las actuaciones ante el Defensor del Pueblo serán gratuitas para el interesado, quien no estará obligado a actuar con patrocinio letrado.

ARTICULO 31°.- Si la queja se formulara contra personas, actos, hechos y omisiones que no están bajo la competencia del Defensor del Pueblo, o si se formulara fuera del

término previsto por el artículo 29, el Defensor del Pueblo estará facultado para derivar la queja a la autoridad competente, informando de tal circunstancia al interesado.

ARTICULO 32°.- La correspondencia dirigida al Defensor del Pueblo y que sea remitida desde cualquier centro de detención, internación o custodias de las personas, no podrá ser objeto de censura de ningún tipo.

ARTICULO 33°.- El Defensor del Pueblo registrará y acusará recibo de quejas que se formulen, que tramitará o rechazará. En este último caso lo hará en escrito motivado, pudiendo informar al interesado sobre las vías más oportunas para ejercitar su acción, caso de que, a su entender, hubiese alguna. Sin perjuicio de lo aquí establecido el interesado puede utilizar los remedios que considere más pertinentes.

ARTICULO 34°.- El Defensor del Pueblo no dará curso a las quejas en los siguientes casos: a) Cuando las mismas sean anónimas. b) Cuando advierta mala fe. c) Cuando advierta carencia de fundamentos, inexistentes de pretensión, o fundamento fútil o trivial. d) Cuando respecto de la cuestión planteada, se encuentre pendiente resolución administrativa o judicial.

ARTICULO 35°.- El Defensor del Pueblo podrá rechazar aquellas quejas cuya tramitación irroque perjuicio al legítimo derecho de tercera persona.

ARTICULO 36°.- Si iniciada la actuación se interpusiera por persona interesada recurso administrativo y/o acción judicial, el Defensor del Pueblo suspenderá su intervención.

ARTICULO 37°.- Ninguno de los supuestos previstos en los artículos 34, 35 y 36 impedirá la investigación sobre los problemas generales planteados en las quejas presentadas. En todos los casos se comunicará al interesado la resolución adoptada.

CAPITULO II

TRAMITACION DE LAS QUEJAS

ARTICULO 38°.- Admitida la queja el Defensor del Pueblo promoverá la oportuna investigación formando expediente sin fórmulas rituales, en el que constarán los antecedentes y las pruebas aportadas. A esos efectos, el Defensor del Pueblo o sus adjuntos estarán facultados para: a) Solicitar expedientes, informes, documentos, antecedentes, la opinión de los funcionarios afectados si la emitiesen, y todo otro elemento que, a su juicio, estime útil a los efectos de la fiscalización, dentro del término

que se fije. b) Realizar inspecciones, unificaciones, y toda otra medida probatoria conducente al esclarecimiento de la investigación. c) Apersonarse en cualquier dependencia de la Administración Pública o dependiente de la misma, para comprobar los datos que quisieren verificar, hacer las entrevistas personales pertinentes, y proceder al estudio de los expedientes y documentación necesaria.

ARTICULO 39°.- Los informes o documentos previstos en el inciso a) del artículo anterior, deberán ser remitidos en un plazo máximo de quince días a partir de que se soliciten. Este plazo puede ser ampliado cuando concurren circunstancias que a juicio del Defensor del Pueblo así lo aconsejen.

ARTICULO 40°.- El Defensor del Pueblo podrá solicitar entrevistas o ampliatorias de datos, y los funcionarios que se negaren a concederla, podrán ser requeridos por aquel para que manifiesten por escrito las razones que justifiquen tal decisión.

ARTICULO 41°.- El Defensor del Pueblo podrá requerir la intervención de la justicia para obtener la remisión de la documentación que le hubiere sido negada por cualquier institución pública o privada, o para lograr el comparendo de quien él considere necesario.

ARTICULO 42°.- La información que en el curso de una investigación pueda aportar un funcionario a través de su testimonio personal, tendrá el carácter de reservada.

ARTICULO 43°.- Las investigaciones que realicen el Defensor del Pueblo y el personal dependiente del mismo, así como los trámites de procedimiento, tendrán el mismo carácter prescripto en el artículo anterior, sin perjuicio de las consideraciones que el Defensor del Pueblo estime oportuno incluir en los informes previstos en los artículos 70 y 71.

ARTICULO 44°.- Se dispondrán medidas especiales de protección en relación a la documentación y expedientes que se manejen en el curso de la investigación.

ARTICULO 45°.- Si luego de realizar la investigación el Defensor del Pueblo considera que las explicaciones o los argumentos de los agentes involucrados son satisfactorias, éste dará por concluida la actuación comunicando al interesado tal circunstancia.

ARTICULO 46°.- Las decisiones del Defensor del Pueblo sobre la admisibilidad de las quejas o cuando considere que no corresponde continuar la investigación, son irrecurribles.

ARTICULO 47°.- La queja no interrumpirá los plazos para interponer los recursos administrativos y/o acciones judiciales previstos por el ordenamiento jurídico.

CAPITULO III

OBLIGACION DE COLABORACION DE LOS ORGANISMOS REQUERIDOS

ARTICULO 48°.- Todos los organismos públicos, personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, estarán obligadas a prestar colaboración, con carácter preferente, a la Defensoría del Pueblo en investigaciones e inspecciones.

ARTICULO 49°.- En el cumplimiento de lo normado en el artículo anterior, sólo se le puede negar al Defensor del Pueblo o a sus adjuntos, acceso a expedientes o documentos cuando la negativa se fundamente en salvaguardia de un interés supremo o público de la Provincia.

ARTICULO 50°.- La negativa o negligencia del funcionario o de sus superiores responsables con respecto a lo establecido en el artículo 39, podrá ser considerado por el Defensor del Pueblo como entorpecedora de sus funciones, haciéndola pública de inmediato y destacando esta circunstancia en su informe ordinario o extraordinario, en su caso, a la Sesión Conjunta de ambas Cámaras.

ARTICULO 51°.- Cuando el Defensor del Pueblo entienda que un documento declarado de interés público y no remitido por la Administración pudiera afectar de forma decisiva la marcha de la investigación, podrá ponerlo en conocimiento de las Comisiones creadas en el artículo 2 de esta Ley.

ARTICULO 52°.- El superior jerárquico u organismo que prohíba al funcionario a sus órdenes o servicio responder a la requisitoria del Defensor del Pueblo, o a entrevistarse con él, deberá manifestarlo por escrito, debidamente fundamentado, dirigido al funcionario y al propio Defensor del Pueblo. Este dirigirá en adelante las actuaciones al referido superior jerárquico.

CAPITULO IV

RESPONSABILIDADES DE LAS AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS.

ARTICULO 53°.- Cuando de las actuaciones practicadas surja que la queja se originó presumiblemente por el abuso, arbitrariedad, discriminación, error, negligencia u omisión de un funcionario, el Defensor del Pueblo deberá dirigirse al superior

jerárquico, formulando las sugerencias que considere oportunas. También deberá dar traslado de dicho escrito al afectado haciéndole constar su criterio al respecto.

ARTICULO 54°.- La persistencia en una actitud entorpecedora de la labor de investigación del Defensor del Pueblo por parte de cualquier organismo, funcionario, directivo o persona que preste servicios en la Administración Pública, podrá ser objeto de un informe especial cuando justificadas razones lo requieran, además de destacarlo en la sección correspondiente de su informe anual.

ARTICULO 55°.- Cuando algún funcionario obstaculice la investigación del Defensor del Pueblo mediante la negativa o negligencia en el envío de los informes que éste solicite, o en facilitar su acceso a expedientes o documentación administrativa necesaria para la investigación, el Defensor del Pueblo podrá dar traslado de los antecedentes precisos al Ministerio Fiscal para el ejercicio de las acciones oportunas.

ARTICULO 56°.- Cuando el Defensor del Pueblo, en razón del ejercicio de las funciones propias a su cargo, tenga conocimiento de hechos presumiblemente delictivos de acción pública, deberá comunicarlos al Juez competente.

ARTICULO 57°.- Los gastos efectuados o perjuicios materiales causados a los particulares que no hayan promovido la queja, y llamados a informar por el Defensor del Pueblo, se verán compensados con cargo al presupuesto de la Defensoría del Pueblo una vez justificado, debidamente.

TITULO III

DE LAS RESOLUCIONES

CAPITULO I

CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES

ARTICULO 58°.- El Defensor del Pueblo no será competente para modificar, sustituir o dejar sin efecto las decisiones administrativas. Sin perjuicio de ello, podrá sugerir la modificación de los criterios para su producción. Este dictamen no es vinculante.

ARTICULO 59°.- Si el Defensor del Pueblo como consecuencia de sus actuaciones llegase al convencimiento de que el cumplimiento riguroso de una norma puede provocar situaciones injustas o perjudiciales para los administrados, podrá sugerir al Poder Legislativo o a la Administración Pública, la modificación de la misma.

ARTICULO 60°.- Cuando el Defensor del Pueblo entienda que determinados comportamientos denoten una falla sistemática y general de la Administración Pública puede prever, y así hacerlo saber al Poder Legislativo y a la misma Administración, los mecanismos que permitan disminuir dichos comportamientos.

ARTICULO 61°.- Si las actuaciones se hubiesen realizado con ocasión de servicios prestados, por particulares en virtud de acto administrativo habilitante, el Defensor del Pueblo podrá instar a las autoridades administrativas competentes el ejercicio de sus facultades de inspección y sanción.

ARTICULO 62°.- El Defensor del Pueblo podrá formular con motivo de sus investigaciones, advertencias, recomendaciones, recordatorias de sus deberes legales y funcionales, y sugerencias para la adopción de nuevas medidas. En todos los casos los responsables estarán obligados a responder por escrito en el término máximo de un mes.

ARTICULO 63°.- Si formuladas las recomendaciones dentro de un plazo razonable, no se produce una medida adecuada en tal sentido por la autoridad administrativa afectada o ésta no informara al Defensor del Pueblo de las razones que estime para no adoptarlas, éste podrá poner en conocimiento del Ministro del área, o de la máxima autoridad de la entidad involucrada, los antecedentes del asunto y las recomendaciones sugeridas.

ARTICULO 64°.- Si tampoco así obtuviera una justificación adecuada, incluirá tal asunto en su informe anual o especial con mención de los nombres de las autoridades o funcionarios que hayan adoptado tal actitud, entre los casos en que considerando el Defensor del Pueblo que era posible una solución y esta no se ha conseguido.

CAPITULO II

NOTIFICACIONES Y COMUNICACIONES

ARTICULO 65°.- El Defensor del Pueblo comunicará al interesado el resultado de sus investigaciones y gestiones, así como la respuesta que hubiese dado al organismo o funcionario implicados, salvo que por su naturaleza fueran consideradas como de carácter reservadas o secretas.

ARTICULO 66°.-El Defensor del Pueblo deberá poner en conocimiento del Tribunal de Cuentas de la Provincia, en los casos que corresponda, los resultados de sus investigaciones en los organismos sometidos a su control.

ARTICULO 67°.- Cuando su intervención se hubiere iniciado de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26, el Defensor del Pueblo informará al legislador o Comisión competente que lo hubiere solicitado y al término de sus investigaciones, de los resultados alcanzados. Igualmente cuando decide no intervenir informará su desestimación con debido fundamento.

ARTICULO 68°.- El Defensor del Pueblo deberá comunicar el resultado, ya sea positivo o negativo, de sus investigaciones a la autoridad, funcionario o dependencia administrativa acerca de la cual se haya suscitado.

CAPITULO III

RELACION CON LA LEGISLATURA. INFORMES

ARTICULO 69°.- Las Comisiones previstas en el artículo 2 inciso a) de la presente Ley, serán las encargadas de relacionarse con el Defensor del Pueblo e informarán a las Cámaras cuantas veces sea necesario.

ARTICULO 70°.- El Defensor del Pueblo dará cuenta anualmente a las Cámaras de la labor realizada en un informe que les presentará antes del 30 de Abril de cada año.

ARTICULO 71°.- Cuando la gravedad o urgencia de los hechos lo aconsejan podrá presentar un informe especial.

ARTICULO 72°.- El Defensor del Pueblo en su informe anual dará cuenta del número y tipo de quejas presentadas, de aquellas que hubiesen sido rechazadas y sus causas, así como de los que fueron objeto de investigación y el resultado de las mismas, con especificación de las sugerencias o recomendaciones admitidas por la Administración Pública.

ARTICULO 73°.- En el informe no constarán datos personales que permitan la pública identificación de los interesados en el procedimiento investigado, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 54.

ARTICULO 74°.- El informe deberá contener un anexo, cuyos destinatarios serán las Cámaras en el que se hará constar la rendición de cuentas del presupuesto de la Institución en el período que corresponda.

ARTICULO 75.- En el informe anual el Defensor del Pueblo podrá proponer a la Legislatura las modificaciones a la presente Ley que resulten de su aplicación para un mejor cumplimiento de sus funciones.

ARTICULO 76°.- El Defensor del Pueblo deberá exponer oralmente un resumen de su informe ante la Sesión Conjunta de ambas Cámaras, pudiendo intervenir los Bloques Legislativos a efectos de fijar su posición.

ARTICULO 77°.- Los informes anuales, y en su caso los especiales, serán publicados en el Boletín Oficial y en los diarios de sesiones de ambas Cámaras.

ARTICULO 78°.- Una copia de ambos informes mencionados será enviada para conocimiento del Poder Ejecutivo Provincial.

TITULO IV

MEDIOS PERSONALES Y MATERIALES

CAPITULO UNICO

ARTICULO 79°.- Dentro de los noventa días de promulgada la presente Ley, las Cámaras reunidas en Sesión Conjunta deberán establecer la estructura orgánica - funcional y administrativa de la Defensoría del Pueblo.

ARTICULO 80°.- Para cubrir los cargos de funcionarios y empleados de la Defensoría del Pueblo, el Defensor del Pueblo designará la nómina del personal que desea se le asignen funciones en dicho organismo, con conformidad de las Cámaras.

ARTICULO 81°.- En los casos de funcionarios provenientes de la Administración Pública se le reservará el cargo y la categoría que ocupasen con anterioridad a su adscripción a la Defensoría del Pueblo, y se le computará a todos los efectos, el tiempo transcurrido en esta situación.

TITULO V

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO UNICO.

ARTICULO 82°.- La Defensoría del Pueblo tendrá un reglamento interno que será dictado por su titular, y aprobado por las Cámaras en Sesión Conjunta.

ARTICULO 83°.- Salvo disposición en contrario, los plazos previstos en esta Ley se contarán en días hábiles administrativos.

ARTICULO 84°.- Los recursos necesarios para atender los gastos que demanden el cumplimiento y la instrumentación de la presente Ley, provendrán de una partida especial destinada a tal efecto, la cual se agregará a las que la Ley de Presupuesto asigne al Poder Legislativo de la Provincia.

ARTICULO 85°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo. DADA EN LA SALA DE SESIONES DE LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE SANTA FE, A LOS VEINTITRES DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS OCHENTE Y NUEVE. Firmado: Raúl Augusto Druetta – Presidente Cámara de Diputados Antonio Andrés Vanrell – Presidente Cámara de Senadores Omar Julio El Halli Obeid – Secretario Parlamentario Cámara de Diputados Tomas Baccelli – Secretario Legislativo Cámara de Senadores DECRETO N° 5294 SANTA FE, 12 DIC 1989 Visto el proyecto de ley sancionada por la H. Legislatura de la Provincia en fecha 23 de noviembre de 1989, comunicado al Poder Ejecutivo en fecha 4 de diciembre del mismo año y registrada bajo el n° 10.396; y, CONSIDERANDO: Que la citada norma crea y regula la institución de la Defensoría del Pueblo, fijándose como objetivo fundamental “ el de proteger los derechos e intereses de los individuos y de la comunidad frente a los actos, hechos y omisiones de la Administración Pública Provincial y sus agentes, que impliquen un ejercicio ilegítimo, defectuoso, irregular, abusivo, arbitrario, discriminatorio, negligente, incausado, gravemente inconveniente, inoportuno de sus funciones o configuren una desviación de poder”; Que, analizando el texto de marras, y sin que ello implique menoscabo en la institución creada, a la que se considera como un medio idóneo para detectar y contribuir a remediar las complicaciones que suele generar la burocracia estatal en un contacto cotidiano con el hombre común, se ha detectado algunos aspectos del proyecto sancionado que este Poder Ejecutivo no comparte y cuya corrección en sede legislativa ha decidido solicitar a través del presente; Que tales cuestiones aluden a la determinación del status jurídico infraconstitucional del Defensor del Pueblo, en especial con el sistema de designación, las incompatibilidades y las pautas de remuneración (en este caso la de los adjuntos), como así también con las atribuciones del funcionario, en particular, con la viabilidad

jurídica de sus requisitoria hacia personas físicas o jurídicas privadas que no se hallen prestando un servicio público; Que las modificaciones propuestas permitirán consolidar un status jurídico institucional asimilable a otros institutos que cumplen funciones de contralor a la Provincia; Por ello, de acuerdo a lo dictaminado por señor Fiscal de Estado en el Expediente n° 00201-000-1405, y en virtud de lo prescripto por el Artículo 59 de la Constitución Provincial, EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DECRETA: ARTÍCULO 1.- Vétase parcialmente el proyecto de ley registrado con el n° 10936, sancionado por la H. Legislatura de la Provincia el día 23 de noviembre de 1989 y recibida en este Poder Ejecutivo el día 4 de diciembre del mismo año, en sus artículos 2, 4, 8, 11, 17, 20, 28, 38, 41, 48, 60, 69, 76 y 80. ARTÍCULO 2.- Propónese los siguientes textos sustitutivos para los artículos vetados: “Artículo 2.- Será titular de ese organismo un funcionario denominado Defensor del Pueblo, quien será designado por el Poder Ejecutivo con acuerdo de la Asamblea Legislativa. El Defensor del Pueblo se vinculará institucionalmente con la Cámara de Senadores y la Cámara de Diputados a través de sendas Comisiones integradas por siete (7) senadores y siete (7) diputados, que se constituirán a partir de la entrada en vigencia de esta Ley. Las Comisiones adoptarán sus decisiones por mayoría simple y elegirán un presidente entre sus integrantes, quien tendrá doble voto en caso de empate”. “Artículo 4.- La designación del Defensor del Pueblo se efectuará mediante Decreto del Poder Ejecutivo Provincial en el que se dejará constancia de los datos relativos al acuerdo parlamentario otorgado. Tal acto administrativo se publicará en el Boletín Oficial y en los Diarios de Sesiones de ambas Cámaras Legislativas”. “Artículo 8.- En los supuestos previstos en los incisos a), d) y f) del artículo anterior, el cese será dispuesto por los presidentes de ambas Cámaras. En el caso del inciso d), la incapacidad sobreviniente deberá acreditarse de modo fehaciente. En los supuestos previstos en los incisos e) y g) del mismo artículo, el cese se decidirá por el voto de los dos tercios de los miembros presentes de ambas Cámaras reunidas en sesión conjunta, previo debate y audiencia del interesado. En estos casos entenderán las Comisiones creadas en el Artículo 2, las que deberán emitir despacho sobre el particular”. “Artículo 11.- “El cargo de Defensor del Pueblo tendrá las mismas incompatibilidades que el de legislador provincial”. “Artículo 17.- Los adjuntos serán designados por el Poder Ejecutivo con acuerdo de la Asamblea Legislativa. Las causales y procedimientos para su remoción serán los mismos que los correspondientes al Defensor del Pueblo”. “Artículo 20.- Los adjuntos recibirán por sus servicios una remuneración igual al ochenta y cinco por ciento (85%) de lo percibido por el Defensor del Pueblo”. “Artículo 28.- La actividad del Defensor del Pueblo no se

verá interrumpida en la época en que las Cámaras están en período de receso. En este caso, el Defensor del Pueblo se dirigirá a las Comisiones creadas en el Artículo 2”.

“Artículo 38.- Admitida la queja el Defensor del Pueblo promoverá la oportuna investigación formando expediente sin fórmulas rituales, en el que constarán los antecedentes y las pruebas aportadas. A esos efectos, el Defensor del Pueblo o sus adjuntos estarán facultados para: a) Solicitar expedientes, informes, documentos, antecedentes, la opinión de los funcionarios actuantes y todo otro elemento que, a su juicio, estime útil a los efectos de la fiscalización; b) realizar inspecciones, verificaciones y toda otra medida probatoria conducente al esclarecimiento de la investigación; c) apersonarse en cualquier dependencia de la Administración Pública o dependiente de la misma, para comprobar los datos que quisieren verificar, hacer las entrevistas personales pertinentes, y proceder al estudio de los expedientes y documentación necesaria”.

“Artículo 41.- El Defensor del Pueblo podrá requerir la intervención de las Comisiones creadas en el Artículo 2 de esta Ley, para obtener la remisión de la documentación que le hubiere sido negada, o para lograr el comparendo de quien él considere necesario”.

“Artículo 48.- Todos los organismos públicos estarán obligados a prestar colaboración, con carácter preferente, a la Defensoría del Pueblo en investigaciones e inspecciones”.

“Artículo 60.- Cuando el Defensor del Pueblo entienda que determinados comportamientos denoten una falla sistemática y general de la Administración Pública, puede recomendar, y así hacerlo saber al Poder Legislativo y a la misma administración, los mecanismos que permitan disminuir dichos comportamientos”.

“Artículo 69.- Las Comisiones previstas en el Artículo 2 de la presente ley serán las encargadas de relacionarse con el Defensor del Pueblo, e informarán a las Cámaras cuantas veces sea necesario.”

“Artículo 76.- El Defensor del Pueblo deberá exponer oralmente un resumen de su informe ante la sesión conjunta de ambas Cámaras, en la que podrán intervenir los legisladores presentes”.

“Artículo 80.- Los cargos de funcionarios y empleados de la Defensoría del Pueblo serán cubiertos con designaciones que realicen ambas Cámaras Legislativas. El Defensor del Pueblo podrá proponer a las Cámaras la nómina del personal que tendrá a su cargo”.

ARTÍCULO 3.- Por Secretaría de Asuntos Legislativos, remítase copia autenticada del presente a la H. Legislatura de la Provincia.

ARTÍCULO 4.- Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese.- Firmado: Víctor F. Reviglio Alberto Didier DECRETO N° 1502 SANTA FE, 28 MAYO 1990 Visto que por decreto n° 5294 de fecha 12 de diciembre de 1989, el Poder Ejecutivo devolvió vetada parcialmente a la H. Legislatura de la Provincia la Ley sancionada con fecha 23 de noviembre de 1989 y registrada bajo el n° 10.396; y

CONSIDERANDO: Que la H. Cámara de Senadores por Nota n° 0110 de fecha 10 de mayo de 1990, da cuenta que en la sesión realizada en esa misma fecha ha resuelto en concordancia con la H. Cámara de Diputados, aceptar las enmiendas propuestas por este Poder Ejecutivo a la Ley sancionada n° 10396 –Creación de la Defensoría del Pueblo-; Por ello, EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DECRETA: ARTICULO 1.- Dispónese la promulgación de la Ley 10396 con las enmiendas determinadas por decreto 5294/89 del Poder Ejecutivo y que fuera aceptadas por la H.H. C.C. Legislativas, que textualmente se transcriben: “ARTICULO 2.- Será titular de ese organismo un funcionario denominado Defensor del Pueblo, quien será designado por el Poder Ejecutivo con acuerdo de la Asamblea Legislativa. El Defensor del Pueblo se vinculará institucionalmente con la Cámara de Senadores y la Cámara de Diputados a través de sendas Comisiones integradas por siete (7) senadores y siete (7) diputados, que se constituirán a partir de la entrada en vigencia de esta Ley. Las Comisiones adoptarán sus decisiones por mayoría simple y elegirán un presidente entre sus integrantes, quien tendrá doble voto en caso de empate”. “ARTÍCULO 4.- La designación del Defensor del Pueblo se efectuará mediante Decreto del Poder Ejecutivo Provincial en el que se dejará constancia de los datos relativos al acuerdo parlamentario otorgado. Tal acto administrativo se publicará en el Boletín Oficial y en los Diarios de Sesiones de ambas Cámaras Legislativas.” “ARTÍCULO 8.- En los supuestos previstos en los incisos a), d) y f) del artículo anterior, el cese será dispuesto por los presidentes de ambas Cámaras. En el caso del inciso d), la incapacidad sobreviniente deberá acreditarse de modo fehaciente. En los supuestos previstos en los incisos e) y g) del mismo artículo, el cese se decidirá por el voto de los dos tercios de los miembros presentes de ambas Cámaras reunidas en sesión conjunta, previo debate y audiencia del interesado. En esto casos entenderán las Comisiones creadas en el Artículo 2, las que deberán emitir despacho sobre el particular.” “ARTÍCULO 11.- “El cargo de Defensor del Pueblo tendrá las mismas incompatibilidades que el de legislador provincial.” “ARTÍCULO 17.- Los adjuntos serán designados por el Poder Ejecutivo con acuerdo de la Asamblea Legislativa.” Las causales y procedimientos para su remoción serán los mismos que los correspondientes al Defensor del Pueblo.” “ARTÍCULO 20.- Los adjuntos recibirán por sus servicios una remuneración igual al ochenta y cinco por ciento (85%) de lo percibido por el Defensor del Pueblo.” “ARTÍCULO 28.- La actividad del Defensor del Pueblo no se verá interrumpida en la época en que las Cámaras están en período de receso. En este caso, el Defensor del Pueblo se dirigirá a las Comisiones creadas en el Artículo 2.” “ARTÍCULO 38.- Admitida la queja el

Defensor del Pueblo promoverá la oportuna investigación formando expediente sin fórmulas rituales, en el que constarán los antecedentes y las pruebas aportadas. A esos efectos, el Defensor del Pueblo o sus Adjuntos estarán facultados para: a) Solicitar expedientes, informes, documentos, antecedentes, la opinión de los funcionarios actuantes y todo otro elemento que, a su juicio, estime útil a los efectos de la fiscalización; b) realizar inspecciones, verificaciones y toda otra medida probatoria conducente al esclarecimiento de la investigación; c) apersonarse en cualquier dependencia de la Administración Pública o dependiente de la misma, para comprobar los datos que quisieren verificar, hacer las entrevistas personales pertinentes, y proceder al estudio de los expedientes y documentación necesaria.” “ARTÍCULO 41.- El Defensor del Pueblo podrá requerir la intervención de las Comisiones creadas en el Artículo 2 de esta Ley, para obtener la remisión de la documentación que le hubiere sido negada, o para lograr el comparendo de quien él considere necesario.” “ARTÍCULO 48.- Todos los organismos públicos estarán obligados a prestar colaboración, con carácter preferente, a la Defensoría del Pueblo en investigaciones e inspecciones”. “ARTÍCULO 60.- Cuando el Defensor del Pueblo entienda que determinados comportamientos denoten una falla sistemática y general de la Administración Pública, puede recomendar, y así hacerlo saber al Poder Legislativo y a la misma administración, los mecanismos que permitan disminuir dichos comportamientos”. “ARTÍCULO 69.- Las Comisiones previstas en el Artículo 2 de la presente ley serán las encargadas de relacionarse con el Defensor del Pueblo, e informarán a las Cámaras cuantas veces sea necesario”. “ARTÍCULO 76.- El Defensor del Pueblo deberá exponer oralmente un resumen de su informe ante la sesión conjunta de ambas Cámaras, en la que podrán intervenir los legisladores presentes”. “ARTÍCULO 80.- Los cargos de funcionarios y empleados de la Defensoría del Pueblo serán cubiertos con designaciones que realicen ambas Cámaras Legislativas. El Defensor del Pueblo podrá proponer a las Cámaras la nómina del personal que tendrá a su cargo”. ARTICULO 2.- Dispónese la publicación del presente decreto como complementario de la Ley nº 10.396. ARTICULO 3.- Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese. Firmado: Víctor F. Reviglio Rufino Bertrán.-

BIBLIOGRAFIA

*Decreto reglamentario 396/09 (ley 12.913)

*Decreto reglamentario 1040/07 (ley 12.434)

*Ley 10.936

*Ley Provincial nro. 12.434

*Ley nro. 12.913

*Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social de la Presidencia de la Nación.
Manual sobre violencia laboral OVL <http://www.trabajo.gov.ar/> 2014

*Organización Internacional del Trabajo, “La Violencia en el trabajo”
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf. 2003/2004

* Rodriguez , Carlos Anibal “Congreso Internacional Ambientes de Trabajo Libres de
Violencia. 26/09/2006 UNL ATE Santa Fe.

*Violence at Work Duncan Chappell y Vittorio Di Martino, referenciado por Carlos
Anibal Rodriguez “Congreso Internacional Ambientes de Trabajo Libres de Violencia.
26/09/2006 UNL ATE Santa Fe.

INDICE

Agradecimientos.....	1
Resumen.....	2
Estado de la cuestión.....	3
Marco Teórico.....	5
Introducción.....	6

CAPITULO I

Violencia Laboral

1.-Que es la violencia laboral.....	8
2.-Formas de violencia laboral.....	10
3.-Consecuencias de la violencia laboral.....	11
4.-Indicadores de violencia laboral.....	12
5.-Rol de la organización sindical en relación con la violencia laboral.....	13

CAPITULO II

Legislación vigente y procedimientos

1.-Legislación aplicable vigente en el ámbito internacional, nacional y provincial.....	15
2.-Procedimiento e intervenciones ante un caso de violencia laboral.....	18
3.- Instituciones Públicas con facultades de intervención y contralor del trámite en curso.....	19

CAPITULO III

Rol Entidades sindicales

1.-Accionar de las entidades sindicales para la protección de sus afiliados/as, prevención, protocolos de actuación interna, comités mixto.....	26
2.- Entrevistas a referentes sindicales de la administración pública.....	30

CAPITULO IV

Conclusiones.....	36
ANEXO.....	38
Ley Provincial nro. 12.434.....	38
Decreto reglamentario 1040/07 (ley 12.434).....	40
Ley nro. 12.913.....	44
Decreto reglamentario 396/09 (ley 12.913.....	53
Ley 10.936.....	61
Bibliografía.....	79
Índice.....	80