

Noveno Informe Anual de la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Río Negro

Noviembre 2003 - Octubre 2004



LIBRO V

SOBRE LAS ACTUACIONES REFERIDAS A LOS PROGRAMAS DE EMPLEO Y A LA VIOLENCIA LABORAL

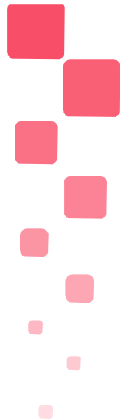


Indice del Libro V

LIBRO V

SOBRE LAS ACTUACIONES REFERIDAS AL EMPLEO

- A** Programas de Empleo Nacionales y Provinciales
- B** Violencia laboral



Informe de la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Río Negro - Libro V

LIBRO V
SOBRE LAS ACTUACIONES REFERIDAS A LOS PROGRAMAS
DE EMPLEO Y A LA VIOLENCIA LABORAL

Capítulo I
PROGRAMAS DE EMPLEO

A PROGRAMAS DE EMPLEO

Nacionales: En el presente ejercicio se recibieron muchos reclamos que fueron presentados por beneficiarios de los Planes Jefes de Hogar y Programa de Empleo Comunitario (PEC) del MTEySS que daban cuenta de dificultades e inconvenientes en aspectos operativos de los mismos.

Provinciales: A principios del año, surge como una revelación, la vigencia del Programa de Empleo Rionegrino. Programa éste que aparecía como ausente durante todo el ciclo del año 2003 ante toda derivación, planteo, solicitud de informe que se le formulara a la Subsecretaría de Trabajo.

Se manifiesta esta realidad a partir de una presentación de la Organización no Gubernamental denominada "Por Un Futuro Mejor" en la que invitan a la Defensoría del Pueblo a participar como garante de buena fe a una reunión a realizarse en la Secretaría de Trabajo con parte del gabinete provincial.

En la misma, se trataron entre otros temas la continuidad de los programas PER que esa Organización ejecuta. Asimismo los dirigentes reclamaron un aumento en la ayuda económica otorgada.

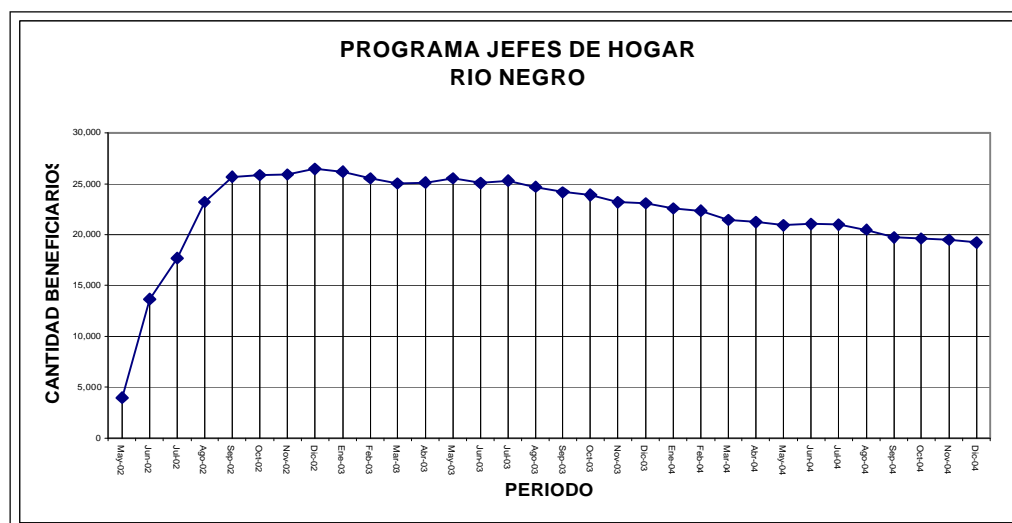
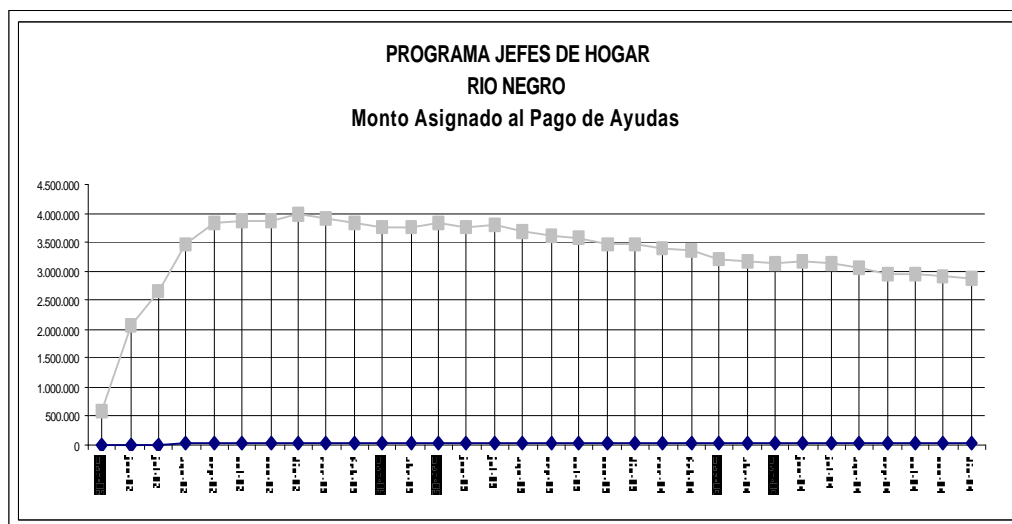
Plan jefes de Hogar del MTEySS

Antes de comentar los inconvenientes que fueron presentados a la Defensoría del Pueblo, es importante mencionar el desarrollo provincial que tiene el Programa Jefes de Hogar.

Grado de cobertura: puede observarse que en el período comprendido entre mayo /02 y diciembre /04 el MTEySS asigna a la Provincia de Río Negro la suma de \$ 106.271.700 (ciento seis millones doscientos setenta y un mil setecientos pesos) para los 26.465 inscriptos en dic/02 . En dic/04 el número de beneficiarios llega a 19.203 . Esta disminución responde a bajas por no cumplir con los requerimientos del programa.

Periodo	TotalBeneficiarios	Monto	Periodo	TotalBeneficiarios	Monto
dic-02	26.465	\$ 3.969.750	dic-03	23.094	\$ 3.464.100
nov-02	25.916	\$ 3.887.400	nov-03	23.191	\$ 3.478.650
oct-02	25.855	\$ 3.878.250	oct-03	23.889	\$ 3.583.350
sep-02	25.685	\$ 3.852.750	sep-03	24.173	\$ 3.625.950
ago-02	23.208	\$ 3.481.200	ago-03	24.692	\$ 3.703.800
jul-02	17.713	\$ 2.656.950	jul-03	25.318	\$ 3.797.700
jun-02	13.663	\$ 2.049.450	jun-03	25.099	\$ 3.764.850
may-02	3.989	\$ 598.350	may-03	25.544	\$ 3.831.600
AÑO 2002		\$ 24.374.100	abr-03	25.118	\$ 3.767.700
			mar-03	25.045	\$ 3.756.750
			feb-03	25.535	\$ 3.830.250
			ene-03	26.183	\$ 3.927.450
			AÑO 2003		\$ 44.532.150

Periodo	TotalBeneficiarios	Monto	
dic-04	19.203	\$ 4.320.675	
nov-04	19.482	\$ 2.922.300	
oct-04	19.643	\$ 2.946.450	
sep-04	19.702	\$ 2.955.300	
ago-04	20.482	\$ 3.072.300	
jul-04	21.002	\$ 3.150.300	
jun-04	21.061	\$ 3.159.150	
may-04	20.915	\$ 3.137.250	
abr-04	21.239	\$ 3.185.850	
mar-04	21.455	\$ 3.218.250	
feb-04	22.328	\$ 3.349.200	
ene-04	22.591	\$ 3.388.650	
AÑO 2004		\$ 38.805.675	
TOTAL MONTO ASIGNADO AL PAGO DE AYUDAS ECONOMICAS			\$ 107.711.925
EN LA PROVINCIA DE RIO NEGRO MAYO 2002 -			
DICIEMBRE 2004			



Al total de beneficiarios del Programa Jefes de Hogar hay que sumar el Programa de Empleo Comunitario (PEC) que en octubre del 2004 tenía 2121 beneficiarios. El requisito para ser beneficiario de este último programa es: estar desocupado y ser mayor de 16 años. Por lo general la contraprestación se desarrolla en actividades comunitarias. Estos Proyectos son presentados en Buenos Aires en la Unidad de Coordinación de Gestión para Organizaciones Sociales del MTEySS por organizaciones no gubernamentales habilitadas para trabajar en todo el territorio nacional (Corriente Clasista y Combativa, Teresa Vive, Barrios de Pie etc). Una vez aprobados, son distribuidos en las delegaciones provinciales de esas ONG.

Algunos Municipios (por ejemplo Viedma) presentaron proyectos en este Programa para contener a ex beneficiarios del Plan Trabajar, PEL etc.

No se puede dejar de considerar la situación de emergencia socioeconómica en la que fue implementado el Plan Jefes de Hogar.

En enero del año 2002 mediante el decreto 165/PEN se crea el Programa Jefes de Hogar. En abril /02 el PEN redefine los alcances de dicho programa a través del decreto 565/02. En los considerandos del mismo, se reconoce el derecho familiar a la inclusión social en cumplimiento del mandato de la Constitución Nacional que otorga rango constitucional al Pacto Internacional de Derechos Económicos, que da sentido y fundamento al derecho familiar en los términos del art. 11-1 que señala: *Los Estados Partes en el presente pacto reconocen el Derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia.*

Por Decreto N° 1353/03 se prorroga hasta el 31 de diciembre del 2004 la Emergencia Ocupacional Nacional y en consecuencia se extiende la vigencia del PJDH.

De las presentaciones recepcionadas por problemas con los Planes Jefes y Programa de Empleo Comunitario se distinguen dos grandes núcleos de reclamos

*A) Desconocimiento de los motivos de la baja. De las investigaciones realizadas se identificó como causal:

Incumplimiento de la contraprestación:

En los reclamos de los ciudadanos de la ciudad de Allen, se observó la siguiente metodología. El Consejo Consultivo Municipal (CCM) de Allen, procede a solicitar al MTEySS la baja de beneficiarios que no cumplen con la contraprestación, previa intimación al beneficiario. A partir de los descargos de éstos, quienes en su mayoría referían problemas de salud de los hijos, el CCM verificaba dicho motivo en el hospital. De no constatarse atención o consulta médica se procede a dar la baja. De observarse que la medida correctiva de suspensión del beneficio produce un cambio de actitud en el beneficiario, solicitan la revocación de la baja al MTEySS.

Por cobro indebido:

Los cruces realizados por los sistemas informáticos, proceden a dar la baja inmediata al beneficio del Plan Jefes de Hogar cuando se observa la doble percepción por ejemplo: plan jefes y otro programa de ayuda económica ó jubilación, pensión no incluidas en el Decr. 565/02. En Viedma se observan bajas por cobro del Plan Jefes de Hogar y del Programa de Empleo Rionegrino.

Por falta de actualización de documentación:

Casos de adultos mayores con nietos a cargo sin trámite de tutela o guarda. Certificados de Nacimiento para el caso de embarazadas al momento de la inscripción. Carga incompleta de hijos a cargo.

Por incorporación del cónyuge al trabajo formal, aunque sea por un mes.

Por incorporación temporaria al trabajo formal:

Se trabajaron reclamos presentados por trabajadores temporarios del sector frutícola de la provincia en época de cosecha, quienes fueron dados de baja del Plan Jefes. Estas situaciones fueron solucionadas pero con demoras y dificultades. La restitución del beneficio, no contempló que le sean abonados al beneficiario los montos correspondientes a los meses que demandó su gestión.

*B) Aquellas que señalan inconvenientes en el diseño del plan, en particular, respecto de ciertos requisitos o contenidos normativos (ejemplo: determinación de una fecha de inscripción).

Este tipo de reclamos, responden a la grave situación de desempleo por la que atraviesan en nuestra provincia muchos jefes de hogar. Por lo general se trata de ciudadanos que, o no han tenido la oportunidad de inscribirse en el Plan o bien han quedado sin la cobertura del mismo, por perder algunos de los requisitos exigidos para continuar en el programa.

Cierre de Inscripción: en Río Negro se cierra la inscripción el 19 de mayo del 2002, momento que se suspende la recepción de nuevas solicitudes.

Si bien el Decreto 565/02 tiene como objetivo *superar la situación de desprotección de hogares, cuyos jefes se encuentren desocupados*". Muchos jefes/as de hogar de distintas localidades de la provincia se encuentran sin posibilidad de ejercer ese Derecho, ya sea porque al momento de la inscripción, habiendo presentado la documentación requerida, no figuran en los registros del MTEySS o bien, porque al momento del cierre de la inscripción, no reunían los requisitos exigidos.

Establecer una fecha de cierre de inscripción, supone una restricción contraria a la naturaleza del derecho social de inclusión que enuncia el programa. La universalidad expresada en la normativa quedó seriamente restringida al no considerar la totalidad de la población en situación de desprotección.

Con respecto a las dificultades apuntadas en este programa, esta Defensoría del Pueblo solicitó a la Gerencia de Empleo de Río Negro del MTEySS se instrumenten las medidas necesarias para solucionar los inconvenientes señalados. De hecho se brindaron en forma expeditiva respuestas a los beneficiarios que lo solicitaron, algunas de ellas favorables, sorteando pasos burocráticos y acortando tiempos de espera.

También se interactuó con los Consejos Consultivos Municipales con quienes se desarrolló un trabajo productivo para los beneficiarios y los organismos. Cabe aclarar que solamente estos Consejos tienen ingerencia sobre el Plan Jefes de Hogar. En el Programa de Empleo Comunitario (PEC) no tiene ingerencia el CCM.

Se encuentran en etapa de investigación, denuncias de ciudadanos referidas a bajas motivadas por no tributar o no apoyar movilizaciones o marchas convocadas por las entidades ejecutoras de los proyectos. (Exp: 5811/04 de la localidad de Viedma)

*C) Continuidad de los Planes de Empleo Nacionales.

Este ítem es motivo de permanente consultas. La respuesta estuvo dada por el Decreto PEN 1506/2004 que prorroga a partir del 31 de diciembre del 2004 y hasta el 31 de diciembre del 2005 la Emergencia Ocupacional Nacional y la vigencia del Programa Jefes de Hogar. Establece un plazo para que los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de Desarrollo Social realicen una clasificación de los beneficiarios del citado Programa de acuerdo a las condiciones de empleabilidad que eventualmente, reúnan los mismos.

Dicha norma toma en cuenta para dictar esa medida el hecho de que la emergencia ocupacional nacional no ha sido superada, considerando prioritario consolidar las tareas realizadas para la inclusión social de la población más vulnerable, con eje en la persona y en la familia, como unidad decisiva para el desarrollo social y económico de nuestro país.

Que la experiencia acumulada en la implementación del programa y el resultado de los relevamientos realizados, hacen aconsejable su reformulación tendiente a la obtención de dos objetivos centrales.

Que, por un lado, debe promoverse una verdadera cultura del trabajo entre aquellos beneficiarios con condiciones de empleabilidad promoviendo su inserción o reinserción laboral, orientando hacia ello el actual programa.

Que, por otro lado, se trata de disminuir la vulnerabilidad de las familias que se ubican en una situación estructuralmente más desventajosa, de tal modo que la sola mejora del ingreso, no mejora sus perspectivas de desarrollo humano.

Que en esta franja humana, el programa debe centrarse en promover la mejora de la calidad de vida de los niños, sobre todo en lo referido a su educación y a su salud, promoviendo una mayor formación educativa de sus madres como estrategia para favorecer su empleabilidad.

Que todo ello debe efectuarse sobre la base de las acciones de los cuatro Planes Nacionales:

- **PLAN NACIONAL DE DESARROLLO LOCAL Y ECONOMIA SOCIAL ("Manos a la obra"),**
- **PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD ALIMENTARIA ("El hambre más urgente"),**
- **PLAN FAMILIAS**
- **PLAN INTEGRAL DE PROMOCION DEL EMPLEO ("Más y mejor trabajo") u otros que deban crearse.**

Que, en ese marco de ejecución, el PROGRAMA JEFES DE HOGAR requiere una adecuación a fin de asegurar a sus beneficiarios el acceso a las políticas de protección y promoción tendientes a lograr su participación en propuestas de capacitación, de servicios y de carácter productivo, como así también al fortalecimiento de la familia.

Que atento a la crítica situación que oportunamente diera lugar a su establecimiento y la naturaleza de las medidas a adoptar para superarla, es necesario prorrogar la vigencia de la EMERGENCIA OCUPACIONAL NACIONAL así como el PROGRAMA JEFES DE HOGAR hasta el 31 de diciembre de 2005.

Que es necesario establecer el plazo durante el cual deben definirse los requisitos y perfiles que deban reunir los beneficiarios para su reubicación, los procedimientos a aplicar, los mecanismos de supervisión y la atención presupuestaria durante la adecuación y luego de que las transferencias se operen.

*D) Accidentes en lugar de trabajo de beneficiarios del Plan Jefes de Hogar

A partir de una presentación que realiza un ciudadano de Cinco Saltos quien refiere que a raíz de un accidente de trabajo ocurrido mientras desarrollaba la contraprestación, quedó afectado en sus capacidades laborales, se inician actuaciones bajo el N° 5118/04 las que aún están en etapa de investigación.

En el marco de su tratamiento se dictó la Res. N° 1391/04 DPRN

Viedma, 28 de octubre del 2004

VISTO el Expediente N° 5118/04 DPRN", caratulado "..... Raúl Omar, de la localidad de Cinco Saltos, s/. accidente en el lugar de trabajo", y

CONSIDERANDO:

I

Que, por Resolución 973/04 DPRN se decide la avocación al conocimiento de la situación denunciada por el ciudadano citado en el epígrafe, beneficiario del Programa Jefes de Hogar, quien en lo sustancial expresa:

- * Que sufrió un accidente mientras realizaba un trabajo en el cementerio de Cinco Saltos.
- * Que luego del accidente debió ser operado, que no obstante ello sigue afectado dado que padece de intensos dolores en la rodilla derecha,
- * Que no puede costear las consultas médicas ni acceder a los medicamentos.
- * Que desconoce quién debe afrontar esos gastos y, en caso de quedar incapacitado, si tiene algún seguro que cubra esa incapacidad.

Que en la misma se resolvió correr traslado a la Dir. Gral. De Empleo y Capacitación de la Secretaría de Trabajo de la Provincia y derivar para su conocimiento a la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral el MTEySS de la Nación, solicitando la remisión de un informe.

II

Que el día 14 de septiembre del 2004 la Dir. Gral. De Empleo y Capacitación mediante nota N°; 342/04 D:G:E:YC rubricada por el Sr. José Luis Gonzalez donde textualmente expresa:

- *"En primer lugar le hago saber que dicho siniestro no era de nuestro conocimiento.*
- *La empresa de seguros contratada es HORIZONTE la cual cubre para el caso de beneficiarios del Plan Jefes y Jefas de Hogar los casos de MUERTE E INVALIDEZ PERMANENTE atento a que no existe relación laboral (se trata de un beneficiario de un plan social que presta servicios en un Cementerio) no lo alcanza el seguro de ART como así tampoco la aplicación de la normativa legal.*
- *Siendo el caso de marras no abarcado entonces por la póliza contratada y dadas las características especiales de este tipo de trabajo las consecuencias derivadas del accidente denunciado entiendo deberán ser soportadas en principio por el trabajador.*

Que se analiza la Resolución 458/ 2002 MTEySS, modificatorio del Artículo 28 de la Resolución M.T.E.y S.S. N°312/2002, en la que se indica como obligación de las provincias " Contratar un seguro de responsabilidad civil que cubra los riesgos de siniestros que pudieran acaecer sobre los beneficiarios en el desarrollo de las tareas o actividades previstas en el Programa."

Que se solicita copia de la póliza de seguros a la empresa aseguradora mediante nota N° 3918/04 DPRN el 28/9/04 reiterando el pedido mediante nota N° 4315/04 DPRN el 25 de octubre 2004 .

Que la ASEGURADORA responde mediante nota N° 1970 el 27 de octubre anexando copia de las pólizas N° 200.521 y 200.617, con vigencia 1/9/03 al 1/9/04 y desde 1/9/04 al 1/9/05, respectivamente siendo el ASEGURADO, TOMADOR O CONTRATANTE la SECRETARÍA DE ESTADO DE TRABAJO de la Provincia de Río Negro.

Que asimismo se informa que en la primer póliza figura un beneficiario llamadoRaul Omar, domiciliado en Cinco Saltos con DNI 14.368.017 que no aparece en la segunda póliza. Que no se registra ninguna denuncia de siniestro a nombre de Raúl Omar.

Que en el SUPLEMENTO ADICIONAL 01 de la póliza vigente agrega Ubicación: Seguro de Accidentes personales- Actividad: Plan Jefas y Jefes de Hogar- Cantidad de personas aseguradas: 20650- Sumas Aseguradas Individuales Por Evento:

Muerte: \$ 5000 ; Invalidez \$ 5000- Se cubren 4 horas continuas o discontinuas de contraprestación laboral asignada con la cobertura in itinere. Personal asegurado: según listado adjunto.-

III

Que entonces corresponde puntualizar lo siguiente:

- 1° no existió denuncia de siniestro del Sr. Raúl Omar
- 2° no se encuentra en el listado adjunto a la poliza como beneficiario.
- 3° los gastos deben ser soportados por el accidentado.
- 4° Los adultos mayores de 65 años y los discapacitados están excluidos de la presente póliza.

Que en la respuesta brindada por la Dir. Gral. De Empleo de la Secretaría de Trabajo se observa, respecto de la cobertura del seguro contratado, que sólo cubre MUERTE E INVALIDEZ PERMANENTE, siendo que el Anexo 1 de la póliza vigente en la cláusula 2 expresa: *El asegurador se compromete al pago de las prestaciones estipuladas en la presente póliza, en el caso de que la persona designada en la misma como Asegurado sufriera durante la vigencia del seguro algún accidente que fuera la causa originaria de su muerte o invalidez permanente o **temporaria, total o parcial** y siempre que las consecuencias del accidente se manifiesten a más tardar dentro de un año a contar de la fecha del mismo...."*

Que la interpretación parcial de la póliza de la parte contratante resulta preocupante, dado que son los responsables de transmitir a todos los organismos ejecutores de los proyectos (municipios, gremios ONGs) el alcance de la póliza y el procedimiento a seguir en caso de producirse algún siniestro.

Que estos programas de empleo se crean en el marco de la EMERGENCIA OCUPACIONAL NACIONAL, brindando una ayuda economica de \$ 150 debiendo para ello el beneficiario realizar una contraprestación, por ejemplo en el caso que nos ocupa, trasladar un féretro del nicho 14 a una fosa común en el cementerio de Cinco Saltos, en tanto que los organismos ejecutores **"...deberán garantizar la provisión de los insumos necesarios para la realización de las actividades propuestas en los proyectos,...asegurar las condiciones de higiene y seguridad del lugar en donde se realicen las tareas, y brindar la información requerida durante las visitas de supervisión"** (art. 16-Res. 458/02-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social)

Que de la documentación obrante en autos, podría inferirse que el reclamante no recibió la información adecuada por parte del organismo executor del programa, en el momento de su accidente, que prueba de ello es la suspensión del tratamiento, según manifiesta, ante la imposibilidad de hacer frente a los gastos médicos.



Que en tal sentido corresponde requerir de los responsables gubernamentales revean la situación del beneficiario, y en caso de así corresponder, procedan a regularizar la misma.

Por ello,

LA DEFENSORA DEL PUEBLO
DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO
R E S U E L V E:

PRIMERO: SOLICITAR a la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Río Negro, una nueva intervención a los fines de garantizar el estricto cumplimiento de las normativas vigentes para la ejecución del Programa Jefes de Hogar.

SEGUNDO: Requerir de la citada Dirección copia de las notificaciones realizadas al Municipio respecto de la contratación del seguro de responsabilidad civil que obliga la Res. 458/2002 MTEySS.-

TERCERO: Informe así mismo los motivos por los cuales el Sr. Raúl Omar no está incluido en la Póliza vigente, siendo beneficiario del Plan Jefes de Hogar.-

CUARTO: Derivar a la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral del MTEySS de la Nación a fin de su conocimiento e intervención, solicitando la remisión de un informe (12° Ley 2.756).-

QUINTO: Regístrese, Notifíquese, y Cumplido, Archívese.-

RESOLUCION N° 1391/04 DPRN.-

PROGRAMA DE EMPLEO RIONEGRINO: P.E.R.

1-Necesidad de reformular la Resolución n° 561/01 del Ministerio de Gobierno

La situación informada bajo el subtitulo Programas de Empleo Provinciales, dio lugar a la conformación del Exp. 4571/04. En el marco de su tratamiento se dictó la Resolución N° 483.04 DPRN .

No obstante los informes incompletos recibidos, se pudo observar a priori, anomalías de importancia en el manejo de este programa: desprolijidades administrativas y desigual distribución de los cupos.

Creemos que, de acuerdo a las investigaciones realizadas, el Ministerio de Gobierno debería reformular la normativa que rige dicho programa, dado que fue creado mediante la Resolución N° 561/01 de 25 de abril del 2001-en un contexto socioeconómico distinto del actual, cuando Nación delega en la Provincia la formulación de los programas asignándole los recursos correspondientes.

Como sabemos, posteriormente Nación redefine la política en materia de programas de empleo, creando, con sentido universal, el Plan de Inclusión Social, más conocido como Jefes/Jefas de Hogar.

Esto no excluye, de ninguna manera, a que la Provincia tenga sus propios programas, pero la normativa debe revisarse, de tal forma de que se establezca taxativamente quiénes serán los beneficiarios, presupuesto, supervisión, articulación con organizaciones de la comunidad, etc., a los fines de que no se produzcan situaciones irregulares.

Cabe mencionar que la Fiscalía de Investigaciones Administrativas se encuentra trabajando en la llamada "causa ...". Estas investigaciones fueron ordenadas por la cartera de Trabajo y están referidas al destino dado a las partidas de dinero asignadas a los PER.

A partir de allí esta Defensoría del Pueblo da por concluida su intervención conforme lo impone el Art. 16° inc. c de la Ley 2756 remitiendo copia de las actuaciones realizadas al Sr. Fiscal de Investigaciones administrativas Sr. Pablo Berraz.

Viedma, 20 de Mayo del 2004

VISTO: el Expediente N° 4571/04 del Registro de la Defensoría del Pueblo de Río Negro caratulado "...s/ petitorio" domiciliado en la localidad de Viedma, y

CONSIDERANDO:

I

Que el día 7 de mayo del 2004 el Sr. ...y ciudadanos y ciudadanas de Viedma, en representación de la Asociación ... (UTD) realizan una presentación ante la Defensoría del Pueblo, que amplían el día 11 de mayo, en las que sustancialmente expresan:

* 1- Que "La Asociación.....", desarrolla sus actividades de ejecución del Programa de Empleo Rionegrino PER en las localidades de Viedma, San Javier, Guardia Mitre, Sierra Colorada y que tiene representantes en la Unión de Trabajadores Desocupados (UTD) de San Antonio Oeste, Sierra Colorada, Maquinchao y Pilcaniyeu.

* 2- Que sus asociados padecen la desocupación.

* 3- Que la Secretaría de Trabajo les aprobó en diciembre del 2003 proyectos en el marco del (PER) en los que ingresaron 120 beneficiarios de la Asociación, con localización en Viedma, San Javier, Sierra Colorada y Guardia Mitre donde realizan tareas de mantenimiento de espacios verdes y de alfabetización.

* 4- Que la ayuda económica que percibe cada beneficiario es de \$100 y que esa suma no alcanza para cubrir los gastos de alimentación mínimos del grupo familiar, por tal razón solicitan actualización de la ayuda económica.

* 5- Que son numerosos los asociados que están excluidos de toda ayuda económica y social.

* 6- Que quieren saber qué presupuesto se le asignó a la Secretaría de Trabajo para el PER, cantidad de beneficiarios que tendrían acceso y número de desocupados por localidad, inscriptos en el Registro.

* 7- Que quieren saber qué medidas ha adoptado el gobierno para paliar la situación por la que atraviesan las familias de desocupados, que solamente en Viedma son más de quince mil hogares y si tales medidas son articuladas entre las distintas áreas de gobierno.

* 8- Que finalmente solicitan a la Defensora del Pueblo actúe de acuerdo al mandato Constitucional que se le ha conferido.-

II

Que asimismo requieren información sobre el estado de las investigaciones en la llamada causa Linares en la gestión anterior, investigaciones ordenadas por la cartera de Trabajo, referida al destino dado a las partidas de dinero asignadas al programa PER.

III

Que la "Asociación Juntos para el Futuro" realiza una invitación para que esta Defensoría del Pueblo participe de una reunión, en calidad de garantes de buena fe, a realizarse en la sede de la Secretaria de Trabajo el día 14 de mayo de 2004 a las 10.00 hs.

Que concurriendo a la misma se encontraron presentes: por la Secretaria de Trabajo, el Director General de Políticas de Empleo y Capacitación Laboral, el Sr. José Luis González, por el Ministerio de la Familia, el Director General de Desarrollo Social, don Guillermo Paez, por el Consejo de Educación, la Directora Gral. de Políticas Compensatorias, Sra. Viviana Iluminatti y por el Municipio, la Directora Gral. de Prestaciones Sociales, Doña Ángela Nievas.



Que luego de más de 4 horas de trabajo de diálogo se arribó a un acuerdo entre las partes, que del mismo se ha firmado el Acta N° 1 que si bien forma parte de la presente, resulta oportuno resaltar los siguientes puntos consensuados:

- 1) Se decidió la conformación de una mesa permanente de diálogo.
- 2) Se detalló la cobertura que el gobierno provincial brinda a la U.T.D. Viedma, a saber:
 - pesos siete mil quinientos nueve (\$7.509) de aporte por única vez entregado en el mes de marzo/04.
 - Tres proyectos del Fondo Solidario de Ayuda a desocupados, Ley 3239. (Se anticiparon \$ 8.600)
 - Diez becas de capacitación.
 - Setecientos cincuenta y cinco (755) módulos alimentarios y el compromiso de trescientos (300) mas.
 - Canalización de demandas sociales puntuales.
 - Un camión para la provisión de leña y la gestión ante la Sociedad Rural del permiso en distintos campos de la zona.
 - Cuatrocientos ochenta (480) útiles escolares en el mes de marzo/04.
 - La asunción del compromiso de asistir con doscientos pesos (\$200) mensuales para el sostenimiento de un centro de alfabetización y dotarlo de los útiles necesarios.
 - Se garantizó la continuidad de los ciento veinticinco (125) planes de empleo vigentes.
 - El ofrecimiento de asistencia técnica para la elaboración de proyectos socio productivos en el marco del plan Manos a la Obra.
- 3) La Organización "Juntos para el Futuro" se comprometió a mantenerse dentro del ámbito de la mesa de diálogo, dejando de lado todo tipo de manifestación callejera.

IV

Que forma parte de la presente la correspondiente Acta Interna de esta Defensoría.

Que a fin de enriquecer el registro del Acta a que hiciéramos referencia en el Considerando III, a nuestro entender el gobierno provincial habría atendido la demanda de la Asociación con un aporte mensual de \$ 15.700 (10 Becas de capacitación y 125 PER), destinándose de esa manera a la Asociación, un 20% de los recursos disponibles para toda la Provincia.

Que en el marco del acuerdo arribado por las partes, la asociación civil ha renunciado a su derecho constitucional de manifestarse en movilizaciones públicas hasta el día 3 de junio del corriente, dada la construcción de este espacio de diálogo.

Que la colaboración de esta Defensoría del Pueblo se realiza en la convicción de encontrar soluciones pacíficas entre partes en conflicto.

Que se insta a los ciudadanos de la Asociación a sumarse a sus Juntas Vecinales, como otra forma de participación institucional, contempladas en la Ordenanza municipal n° 3535.

Que no podemos dejar de mencionar que en los términos en que se desarrolla la reunión, se evidenciaron situaciones vinculares preexistentes de carácter político- partidarios.

Que esta situación nos lleva a advertir sobre la necesidad de promover acciones comunitarias y políticas públicas, que se orienten no sólo a la asistencia a la pobreza sino a la transformación del sistema vigente.

Que los grupos de la sociedad civil, que se organizan para la satisfacción de sus demandas más urgentes, cuentan con herramientas para lograr sus objetivos en los canales de participación democrática, naturales en un Estado de Derecho.

Que ello así, deben ser garantes con su participación de que los actos de gobierno se transparenten en sus objetivos, prácticas, etc., y que la distribución de los recursos de que el Estado dispone para estos fines, se realice en forma equitativa.

Crédito y fé es lo que depositan en sus dirigentes quienes confían en ellos para alivianar un poco su angustiosa situación social.



Crédito y fe que se gana o se pierde según su proceder. Así las organizaciones naturales del pueblo se van consolidando cuando pueden demostrar la bondad de sus actos. De lo contrario se estarían recalcando viejas prácticas de poder, donde nuevamente perderían los más frágiles que siempre terminan siendo rehenes de alguien.

V

Que a la demanda social que originan la presente, se suman las que diariamente se receptan de toda la provincia en esta Defensoría del Pueblo, cuando en forma individual los ciudadanos manifiestan su grave situación económica, las que son derivadas a los Municipios y trasladadas al Ministerio de la Familia, Ministerio de Salud, Subsecretaría de Trabajo, IPPV, etc. según corresponda.

Que en un documento sobre Pobreza, Marginación y Justicia de la Pastoral Social de Bariloche hace referencia a datos brindados por el Instituto de Estadísticas y Censos (INDEC) quien define a la familia pobre y a la familia indigente como:

* **una familia** (constituida por 2 adultos y dos niños) **era pobre** cuando, a enero del 2004 **ganaba mensualmente menos de 716 pesos mensuales** (supone el INDEC que con ese monto la familia compra los alimentos que necesita, se viste, viaja, se educa y se cura).

* ^{Una familia} (constituida por 2 adultos y dos niños) **es indigente** cuando, a enero del 2004, **ganaba menos de 327 pesos mensuales** (está claro que con ese dinero no alcanza a cubrir las necesidades de alimentación y no le queda nada para vestirse, viajar, educarse y curarse).

Que también en "Los cien años", Juan Pablo II se refiere a los marginados *"Sobre todo será necesario abandonar esa mentalidad que considera a los pobres - personas y pueblos- como un fardo o como molestos e inoportunos, ávidos de consumir lo que otros han producido.*

Los pobres exigen el derecho de participar y gozar de los bienes materiales y de hacer fructificar su capacidad de trabajo, creando así un mundo más justo y más próspero para todos".

Que la exclusión es una injusticia y es la imposibilidad de participación de personas o grupos en aquello que posibilita y realiza al ser humano, tal como trabajo, consumo, educación, salud, vivienda digna, recreación, el cultivo del espíritu.

Que una ayuda económica de 100 pesos, si bien ayuda en la coyuntura, no resuelve la situación de fondo de una verdadera política de gobierno que eduque en la cultura del trabajo.

VI

Que conforme prescribe el artículo 17º de la Ley N° 2.756, "presentada la denuncia, el Defensor del Pueblo resolverá sobre su avocación al caso, iniciando las investigaciones que correspondiere y haciendo lugar a los traslados que fuere menester..."-.

Que del análisis preliminar de la presentación, surge que se plantean cuestiones que se encuentran comprendidas en el ámbito de competencia de esta Institución (artículo 9º y concordantes de la Ley citada).-

Por ello,
LA DEFENSORA DEL PUEBLO
DE RIO NEGRO
R E S U E L V E:

PRIMERO: Promover la investigación sobre el reclamo obrante a fojas 1 y 2 (art.17 de la ley 2756).-
SEGUNDO: Correr traslado de las presentes actuaciones a la Secretaría de Trabajo Provincial solicitando la remisión de un informe sobre el tema, y específicamente sobre los siguientes apartados:

- Presupuesto del que dispone para los programas de empleo PER.
- Cantidad de postulantes inscriptos en el Registro Único de Beneficiarios
- Listado de proyectos aprobados vigentes, en todo el ámbito de la provincia donde conste: organismos o instituciones responsables



- cantidad de beneficiarios,
- monto de la ayuda económica
- duración
- indicar si el proyecto es de capacitación laboral o de ocupación transitoria en servicios comunitarios.
- Estado de las actuaciones a que se hace referencia en el Considerando II, de esta Resolución.

TERCERO: Correr traslado al Ministerio de la Familia, solicitando se sirva informar con respecto al punto 7, del Considerando I y además produzca un pormenorizado informe sobre la utilización del Fondo Solidario de Ayuda a Desocupados, con mención de:

- Monto que ingresa mensualmente, con las fluctuaciones lógicas de las altas y bajas del personal aportante.
- Modalidad de ejecución
- Destino
- Población comprendida
- Localización
- Todo otro dato de interés que estime necesario indicar.

CUARTO: Correr traslado de las presentes actuaciones a la Secretaría de Coordinación de Gabinete Social Provincial para que se sirva informar qué programas vinculados con la problemática planteada coordina como así también si tiene bajo su competencia la ejecución de programas propios.

QUINTO: A la Gerencia de Empleo, para que a título de especial colaboración nos instruya acerca de los avances en la implementación del Programa nacional "Manos a la Obra", y de otros programas vigentes de empleo y de Capacitación Laboral como por ejemplo PEC. Como así solicito nos informe sobre el Programa De mejoramiento Barrial. Si la "Asociación juntos para el Futuro" presentó proyectos en ese organismo.

SEXTO: Solicitar informe a Personería Jurídica sobre la Asociación Civil por un Futuro Mejor o Juntos para el Futuro y Unión de Trabajadores Desocupados (UTD), remita copia de sus Estatutos e informe sobre sus actuaciones de acuerdo a la ley vigente.

SÉPTIMO: Regístrese, notifíquese, y cumplido archívese.-

RESOLUCIÓN N° 483.04 DPRN

De la respuesta remitida por la Dir. Gral de Empleo y Capacitación de la Secretaría de Trabajo se puede observar dificultades que se consignan en Acta Informativa Interna, que se agrega.

No obstante ello se logran datos parciales (655 beneficiarios abril 2004) que obligatoriamente debemos extrapolar para poder realizar un análisis comparativo con el Plan Jefes de Hogar. Por ejemplo:

Periodo	TotalBeneficiarios PJDH	Total Beneficiarios PER
dic-04	19.203	655
nov-04	19.482	655
oct-04	19.643	655
sep-04	19.702	655
ago-04	20.482	655
jul-04	21.002	655
jun-04	21.061	655
may-04	20.915	655
abr-04	21.239	655 informado
mar-04	21.455	655
feb-04	22.328	655
ene-04	22.591	655
AÑO 2004	Monto asignado: \$ 38.805.675	\$ 1.008.3 60

La Provincia destina aproximadamente a Programas de Capacitación y de Empleo \$ 1.008.360 que representa un 2,6 % de la cobertura brindada por el programa nacional PJDH

PER: Distribución por Localidad

Cinco Saltos	19
Cipolletti	9
Ctte Cordero	6
Chimpay	11
El Bolsón	13
General Conesa	21
Gral. Roca	3
Ing. Huergo	21
Ing. Jacobacci	2
Los Menucos	7
Río Colorado	20
San Antonio Oeste	2
SC Bariloche	46
Sierra Colorada	10
Sierra Grande	20
Viedma	365
Villa Manzano	4
Villa Regina	75
TOTAL BENEFICIARIOS 655	

ACTA INFORMATIVA INTERNA

Señora Defensora

Elevo a Ud. evaluación de la información brindada por la Secretaría de Trabajo respecto de los Programas PER

En primer lugar informo a Ud. que las planillas remitidas mediante Nota N°229/04 D.G.E. y C, estaban incompletas dado que en muchos proyectos no consignaban monto de la ayuda :

- * Proyecto 101 de 12 beneficiarios " Incubando emprendedores" de la Secretaría de Trabajo (Cinco Saltos) .
- * Proyecto 105 de 13 beneficiarios " Fortalecimiento administrativo" de la Secretaría de Trabajo (Viedma) .
- * Proyecto 106 de 7 beneficiarios " taller de capacitación en informática" de ASEMPI .
- * Proyecto 111 de 13 beneficiarios " Provisión de leña para la zona andina" Asociación Patagónica para el Desarrollo Humano (El Bolsón) .
- * Proyecto 121 de 10 beneficiarios " Escuelita de Fútbol" Asociación Peña Patagónica Azul y Oro (Viedma) .
- * Proyecto 129 de 3 beneficiarios " Ajedrez social" de la Junta Vecinal B° Mi Bandera (Viedma)
- * Proyecto 131 de 8 beneficiarios " Introducción en Informática" de la Fundación Proyecto Nueva Patagonia (Bariloche) .
- * Proyecto 134 de 6 beneficiarios " Promoción de la lectura y act. comunitarias" de la Biblioteca Popular Isabel. De Duran (Cte. Cordero)
- * Proyecto 136 de 5 beneficiarios " Pasantías para la elaboración" de la

Municipalidad de Viedma .

- * Proyecto 137 de 8 beneficiarios "???????" de Asociación Empleados de Comercio de Cipolletti .
- * Proyecto 140 de 3 beneficiarios " Brigada de emergencia" de la Dirección General de emergencia social (Viedma) .
- * Proyecto 141 de ¿? beneficiarios " Niños y jóvenes compartiendo espacios recreativos y.." de la Municipalidad de Chimpay .
- * Proyecto 142 de ¿? beneficiarios " Huertas Familiares tipo orgánica" de Ministerio de la Producción .
- * Proyecto 143 de 3 beneficiarios " Censo Nacional Indígena" del Consejo de desarrollo comunidades indígenas (Viedma) .
- * Proyecto 145 de 3 beneficiarios " Centro de costura y tejido de prendas" Municipalidad de Sierra Grande .
- * Proyecto 146 de 6 beneficiarios " recreaciones en comedores" Municipalidad de Sierra Grande .
- * Proyecto 147 de 11 beneficiarios " Centro municipal de atención integral para niños de 0 a 4 años" Municipalidad de Sierra Grande .
- * Proyecto 148 de 9 beneficiarios " Primer empleo" Municipalidad de Viedma .
- * Proyecto 149 de 21 beneficiarios " Brigada ecológica" Municipalidad de Ing. Huergo .
- * Proyecto 150 de 14 beneficiarios " Apoyo administrativo" Secretaría de Trabajo de Viedma .

En razón de lo observado concurrí a la Secretaría de Empleo y manifesté tal falta al Sr. Jose Luis Gonzalez quien realizó una copia en disquete e impresa que estoy analizando, si bien no está completa por lo menos consigna monto total del proyecto y total de beneficiarios (655) en la provincia y su monto mensual (\$ 84.030)
Adjunto a la presente copia de dicha información y disquete.

1 de julio de 2004

2-Acceso:

De los reclamos recepcionados se observa que son muchas las presentaciones de ciudadanos excluidos de los programas de empleo nacionales que manifiestan su necesidad de encontrar un trabajo digno o poder ingresar a un programa provincial.

Una vez más la falta de respuestas a los reclamos planteados, dan cuenta del estado de indefensión e incertidumbre que embarga a los ciudadanos desocupados.

La ausencia de respuesta por parte de la Secretaría de Trabajo y la imposibilidad de encontrar trabajo por sí mismos, son los aspectos más señalados por los ciudadanos. Los reclamos principales son no poder encontrar un trabajo o ser incorporados a un programa de empleo.

Se observan palmarias contradicciones entre los organismos encargados de aprobar y ejecutar los proyectos del PER.

Por un lado la Secretaría de Trabajo toma conocimiento de la situación del ciudadano



que reclama, dice que está en condiciones de ingresar a un PER, que debe dirigirse a los organismos que presentan proyectos, como por ejemplo el Municipio.

Por otro lado, cuando el ciudadano concurre al municipio éste le dice que no hay programas vigentes.

Por otra parte, a la Defensoría se le responde, por ejemplo: *Se reitera como en otras oportunidades que los programas de Empleo que se encuentran en implementación en estos momentos son: Programas Familias por la Inclusión Social y Plan Jefes de Hogar. Ambos cuentan con un padrón de beneficiarios definidos, por Organismos Nacionales, del cual el Municipio no cuenta con ningún tipo de ingerencia, siendo un mero intermediario entre los mismos.*

B VIOLENCIA LABORAL

Esta temática, novedosa en el tratamiento de esta Defensoría del Pueblo, ha sorprendido, no sólo por sus manifestaciones, que suelen exceder el tratamiento dado desde una perspectiva legal, sino también por las modalidades que asume esta problemática, tanto en el ámbito privado como en el público, y cuyas consecuencias se observan en las personas con problemas como estrés, cansancio, baja en el rendimiento laboral, alteraciones de sueño, enfermedades psicosomáticas, entre otras de origen nervioso, además de problemas con los vínculos más inmediatos (familiares, amigos, compañeros de trabajo, etc.).

Lejos de existir un canal previsible para dar curso a este tipo de denuncias, ante cada caso se abre una configuración de factores, que muchas veces desencadenan en una situación de maltrato.

En primera instancia se trata de determinar si la denuncia puede ser abordada por un marco legal previsto y por lo tanto, si la situación denunciada es asequible de generar prueba que facilite la canalización administrativa o judicial del reclamo.

Sin embargo, gran parte de las presentaciones se encuentran en su mayoría en una zona gris, porque no hay pruebas, porque se trata de relaciones conflictivas en el ámbito laboral, que llegadas a un punto resultan insostenibles, y requieren de una gran capacidad tanto humana como intelectual para resolverlas.

Las denuncias sobre maltrato laboral, ha sido una de las temáticas más difíciles de abordar a nivel de esta Oficina de la Defensoría del Pueblo. No porque su comprensión pueda estar reservada a unos pocos, sino por la ausencia de normativa específica que garantice a nivel administrativo los procedimientos.

La persona que se siente maltratada llega con una gran carga emocional. Como tenemos la obligación de dar curso a la denuncia, porque no es anónima, ni siquiera se pide por parte de quien denuncia la reserva de identidad, el/la presunto/a hostigador/a cuando toma vista de las actuaciones asume una actitud absolutamente contestataria contra la Defensoría del Pueblo.

Nuestro deber es contribuir al mejoramiento de las acciones y las conductas de los fun-

cionarios y autoridades públicas así como la de los empleados, para alcanzar la eficiencia en la administración pública. Por esto es que nos internamos en esta zona gris, entre las normas legales laborales, disposiciones internas de cada organismo o ámbitos, características de los vínculos laborales, modos de organización y gestión, y las historias de la propia organización y de las personas que sienten discriminación o maltrato laboral, entre otros, con miras a lograr una resolución satisfactoria. Muchas veces, en este intento, también hemos sufrido el maltrato como institución.

Este es un punto en la vida de la administración pública donde hay que echar un vistazo. Es un campo donde nadie al parecer quiere entrar, y los derechos humanos no sólo puede violarlos el funcionario de turno, también los puede violar el empleado, así como un agente puede sentirse afectado en su dignidad, maltratado, acosado, etc., es probable que de la misma manera el superior deba soportar permanentes faltas de respeto, puede darse perfectamente un camino de ida y vuelta, esto no es maniqueísmo, de un lado los buenos y del otro los malos, aquí hay seres humanos que se deben mutuo respeto y si alguno quiebra esta regla de oro para la convivencia, deberá responder por ello.

Las presentaciones que han entrado en la tipología de violencia laboral incluye denuncias por presunto maltrato, discriminación y acoso en el ámbito laboral, tanto en organismos públicos (Educación, Cultura, Salud, Policía, Sociales, Lotería) como privados (empresa de servicios).

En las denuncias de maltrato que afectan derechos de los trabajadores y que pueden ser demostradas, se procede a sugerir al ciudadano la tramitación de la denuncia vía administrativa para dejar abierta la instancia judicial.-

Sin embargo, la mayor parte de las presentaciones no se inscriben en este tipo de casos. Nos encontramos con personas que vienen aquejadas por una situación conflictiva en el ámbito laboral en la que hay que empezar a desentrañar las causas, y lo más importante, pensar cual es el mejor camino que hay que andar para resolverla.

Se ha tenido en cuenta al momento de estudiar la denuncia si el ciudadano expresa cuál considera que constituye el origen de la violencia, aquel suceso o acontecimiento que se recuerda como el que dio origen a la misma, o cuestiones personales entre las partes que hubiesen originado el conflicto.

También se intenta establecer el tipo de relación laboral entre los actores involucrados en el conflicto y conocer si son más de uno los que se sienten afectados por una actitud, palabras, acciones o medidas consideradas de maltrato, acoso o discriminación.

Resulta fundamental para analizar las situaciones saber si el denunciante es empleado de planta permanente, contratado, pasante, becado, empleado temporario, o si se encuentra bajo alguna otra modalidad de empleo.

Además, se pregunta si ha existido intento de acercamiento o resolución, si se ha realizado alguna presentación por escrito o de manera oral ante superior jerárquico, en caso afirmativo, respuesta dada a la misma y si el denunciante tiene sumarios, llamados de atención o críticas a su desempeño.

Durante el presente período se recibieron denuncias de ciudadanos que manifestaron sufrir algún tipo de maltrato, discriminación o violencia en su ámbito laboral o institucional y muchas de las actuaciones se encuentran actualmente en trámite a la espera de respuestas de los organismos, instituciones o personas cuestionadas.

Sin embargo, hay un número de situaciones que se ha logrado solucionar, gracias a la buena predisposición de los organismos o entidades a los que se le solicita colaboración y a la solidez, paciencia y entereza de los ciudadanos que denuncian situaciones de este tipo con el ánimo de desarrollar su tarea en un mejor ambiente.

Los expedientes que se tramitan en esta Defensoría del Pueblo se han trabajado con la idea que la violencia o maltrato laboral es una cara oculta que somete a cientos de empleados públicos y privados, detectando que las víctimas más proclives son las mujeres y que son muy pocos los ciudadanos/as que se animan a denunciar. Primero está la necesidad y el trabajo que garantiza un aporte mensual, muchas veces único ingreso en el hogar.

Una conocida investigadora sobre Violencias en la Administración Pública, la socióloga Diana Scalpi ha reseñado la variedad de situación de maltrato y el siguiente es un extracto seleccionado de la investigación realizada y publicada, en la que aparece la definición general de violencia como una forma de ejercicio del poder mediante el empleo de la fuerza e implica la existencia de un "arriba" y de un "abajo", reales o simbólicos.

Es así que se sugiere que el agente debe realizar el reclamo de los derechos que considera que son vulnerados siempre por escrito y en forma individual, con una fundamentación suficiente. El estilo administrativo indica que el reclamo debe ser firme pero no irrespetuoso y/u ofensivo para quien deba resolver y se recomienda el estilo impersonal a fin de evitar que quien deba responder no considere el reclamo como una cuestión dirigida a él sino al Estado como responsable primario de su agente.

La actuación frente a la Administración Pública es gratuita y frente a un hecho que podría generar responsabilidad del Estado, no hay tiempo que perder y no resulta factible recurrir a la Justicia sin antes haber presentado el reclamo correspondiente frente a la administración pública.

El Estado siempre queda obligado a responder, obligación que no incluye el sentido del pronunciamiento que podrá ser favorable o denegatorio según el contenido de la petición, pero nunca el transcurso del tiempo exime a la administración de su obligación de responder.

Dentro de las modalidades que aparecen con más frecuencia según la investigación citada, son:

- * La ausencia de pronunciamiento administrativo.
- * La existencia de concursos espurios y de concursos en que el ganador no obtiene el cargo para el cual se presentó.
- * La persistencia de no-transparencia informativa.
- * La falta de asignación de tarea como castigo impuesto al agente.
- * La falta de ocupación efectiva para los trabajadores de la administración pública.

- * Los sumarios injustificados.
- * Las desigualdades por razones de género.
- * El hacinamiento laboral.
- * El desaliento de la excelencia profesional.
- * Las ausentes o malas evaluaciones de desempeño del personal, existencia de cupos o réditos en dinero.
- * La ausencia de servicios de documentación de la producción de los agentes.
- * La falta de ocupación efectiva y la no-asignación de tareas como castigo son alternativas del subempleo.
- * Los gastos de funcionarios políticos presupuestados oficialmente considerados desmesurados.

Esta información resulta de utilidad al evaluar las presentaciones que realizan los ciudadanos ante este Defensoría del Pueblo, ya que sin marco legal que permita canalizar adecuadamente este tipo de situaciones, es menester nutrirse de estrategias que están siendo utilizadas para dar solución a este tipo de problemática.

Cabe mencionar también que hemos tomado conocimiento que muchos de los casos de este tipo están siendo encuadrados bajo la figura de **mobbing** o acoso moral y psicológico en el trabajo, que no sólo contempla el maltrato de un superior, sino también de los propios compañeros de trabajo. Este accionar termina en la mayor parte de las situaciones, en la renuncia del agente o con terribles consecuencias psicológicas que superan el ámbito laboral para afectar todas las áreas de la vida de las personas.

Insistimos en que este tipo de presentaciones requieren de un análisis detallado de lo que puede llegar a constituir instancia probatoria en una causa judicial. Por esto, en general no es recomendable la exposición sin prueba, lo que el agente queda a merced de que la situación se revierta por otras vías, y de no resolverse, la decisión concluye en el abandono del trabajo.

En la provincia de Río Negro el sindicato UPCN, con fecha 28 de mayo de 2001, ingresó un proyecto de ley sobre violencia laboral. Por su parte, oportunamente, la Comisión Especial de Género, ingresó el día 20 de septiembre del mismo año un proyecto de singular importancia.

Esto fue tomado como principal antecedente en la confección del proyecto que un grupo de legisladores (Beatriz Manso, María Marta Arriaga, María Magdalena Odarda) presentara en marzo del año en curso, el que incorpora disposiciones fundamentales para hacer efectivo el derecho constitucional a la dignidad, al trabajo en condiciones dignas, a la igualdad ante la ley, brindando herramientas para hacer efectivos tales derechos al tiempo que asegure las oportunidad de expresión de las partes en un proceso justo.

Por ello, se puso en conocimiento de los actores que presentaron los distintos proyectos que, ante el marcado aumento de las denuncias de maltrato laboral, esta Defensoría del Pueblo considera cree importante manifestar la necesidad de solicitar el tratamiento de los proyectos de ley existentes en la materia, lo que brindaría un marco jurídico apropiado a las condiciones actuales de los trabajadores en el ámbito de sus relaciones

laborales.

Tal como se informara en el informe anual de la año 2003, que fue el primero que incurrió en esta problemática, los funcionarios, autoridades o superiores jerárquicos deben mantener una conducta de respeto hacia el empleado o ante el ciudadano y en el caso que el empleado no cumpliera con sus obligaciones se tienen todos los resortes administrativos para sustanciar un sumario por incumplimiento de los deberes.

Muchas veces, las cosas pasan por otro lado. En varias presentaciones se denuncia que la discriminación se origina a partir de actividades gremiales, criterios diferentes o expresiones ideológicas opuestas a la de sus superiores. Durante el período a informar, los organismos o instituciones en cuyo seno se han denunciado hechos o situaciones de violencia, maltrato o discriminación son los siguientes : Hospital de Viedma, Hospital de San Carlos de Bariloche, SaerS.A., Viar. S.E., Consejo Provincial de Educación, Promoción Familiar, Sec. de Salud Pública; Lotería de Río Negro, RNTS Servicios, entre otros.

Otras situaciones que fueron objeto de denuncia se enmarcan en la situación actual del empleado público provincial. Entre las conductas más comunes encontramos que los agentes suelen sentir temor por el hecho de reclamar lo que les corresponde y hacen silencio frente al silencio de sus superiores jerárquicos o administraciones. Los funcionarios suelen creer que el reclamo implica una actitud de agresión hacia su persona, sin observar que muchas veces el reclamo no es personal sino institucional o laboral.

Así, encontramos que los pocos que se atreven a denunciar situaciones que consideran injustas o en contra de sus derechos, se encuentran solos frente a la Administración Pública que tiende a subestimar sus voces y responder con el silencio.

El entramado social está teñido de problemáticas y conflictos pero la responsabilidad del Estado debe quedar por arriba de todas las particularidades y ejercer su rol de garante de los derechos más básicos de las personas.

La violencia laboral es toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de otro, vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad, (según la definición elaborada por la Secretaria de Igualdad de Oportunidades de la Unión del Personal Civil de la Nación). En el mundo del trabajo la violencia se manifiesta como abuso de poder para doblegar la voluntad del otro mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política. En este sentido, las mujeres aparecen como las más afectadas y vulnerables a esta agresión y que el maltrato psíquico y social se manifiesta como la hostilidad continua y repetida en forma de insultos, hostigamiento psicológico, desprecio, y crítica.

Los hechos informados evidencian una dolorosa realidad de maltrato laboral que lastima la condición humana y humilla la condición de mujer y pone de manifiesto con dolor que, no obstante los Tratados y las Convenciones Internacionales sobre los derechos humanos de las mujeres, con rango constitucional en nuestro país desde el año 1994, en la realidad persisten situaciones de maltrato y de violación de derechos básicos

que tiene la mujer.

Así, la violencia laboral produce consecuencias físicas y psíquicas en sus víctimas, alterando tanto su rendimiento como su integridad social. Este estado de vulnerabilidad e inseguridad, se refleja en cuadros de ansiedad, irritabilidad, tensión, depresión, desgano, abulia, incapacidad para concentrarse, dolor de cabeza, fatiga crónica, además de enfermedades de tipo psicosomático como alergias y trastornos gastrointestinales.

Es indudable que este estado de salud repercute en la productividad del trabajador/a: reducción de la calidad de su trabajo, ausentismo, abandono, físico y estético, desvalorización, accidentes en el manejo de materiales o instrumental, entre otros. Esta desmotivación laboral es llevada por la víctima también a su hogar y a su vida social, replegándose cada vez más en el ámbito privado y automarginándose de la participación activa y por lo tanto, afectando a toda la comunidad.

A continuación se detallarán algunas actuaciones que han originado la intervención de esta Defensoría del Pueblo.

Durante el período a informar se recibió:

* presentación de una enfermera del hospital de S. C. de Bariloche quien manifiesta que el objeto de su presentación era denunciar la discriminación que sufriría el personal de enfermería del hospital en el que trabaja. Puntualmente, manifiesta que existen inconvenientes con el refrigerio y dieta, reconocimiento de los recargos horarios, diferencia de calidad y cantidad en la vianda entre enfermeros y médicos, precarización del salario.

Desde Salud Pública respondió que se habían pedido datos sobre la situación al mencionado nosocomio y que oportunamente pondrían en nuestro conocimiento los informes solicitados. Estos informes nunca llegaron. Por ello procedemos a comunicarnos telefónicamente con el Hospital y con Salud Pública, a fin obtener finalmente una respuesta a la denuncia realizada por la ciudadana, sin que pudieran dar información precisa sobre el trámite dado al reclamo.

Como con elementos que están en nuestro poder, a saber, la denuncia y ninguna respuesta, no se puede determinar si existe o no un hecho de discriminación, se procede a consultar al respecto de las posibilidades de intervención a la Dirección de Relaciones Laborales de la Secretaría de Trabajo con quien se acuerda el envío del reclamo para, desde esa Dirección, se realice la investigación y se intervenga según corresponda.

A la fecha no hemos tenido novedades de la canalización del reclamo a pesar que se ha reiterado la solicitud de informes a la Dirección de Relaciones Laborales de la Secretaría de Trabajo.

Es menester aclarar que han aparecido graves denuncias contra funcionarios de Salud y Educación, incluso algunas situaciones han tomado estado público, pero no es posible informar las mismas debido a que se encuentran todavía en trámite y esta Defensoría del Pueblo aún no se ha manifestado al respecto.



* En otra actuación se presentó una denuncia contra una Docente de Nivel Primario acusada de maltrato, al respecto se solicitó informes al Consejo Provincial de Educación para determinar las responsabilidades en el hecho que se denuncia. La Junta de Disciplina aplicó la sanción de apercibimiento con asiento escrito en el legajo de actuación profesional y constancia en el concepto. Solucionada la cuestión que diera origen a la actuación se procedió al cierre de las actuaciones a través de las **Resolución N° 1170/04 "DPRN"**.

En una presentación realizada por un matrimonio que trabaja en un corralón de la localidad de Viedma, se denuncia que habrían sido víctimas de lesiones y agresiones verbales por parte del dueño del corralón. Realizaron la correspondiente denuncia penal, cuya tramitación sigue su curso en el ámbito judicial y agregan que las condiciones laborales son insalubres, la jornada laboral no tiene límites definidos, y la vianda es escasa.

Si bien se solicitó intervención de las autoridades de la Secretaría de Trabajo y la elaboración de un informe al respecto, a la fecha no ha sido contestada la nota ni la reiteración de la misma, cuyo plazo se cumple en diciembre.

Es menester aclarar que han aparecido graves denuncias contra funcionarios de Salud y Educación, incluso algunas situaciones han tomado estado público, pero no es posible informar las mismas debido que se encuentran todavía en trámite y esta Defensoría del Pueblo aún no se ha manifestado al respecto.

* En una actuación iniciada a partir de la presentación de un ciudadano de la localidad de Viedma que denuncia discriminación laboral se dicta la **Resolución N° 1.321/04**. En su denuncia se relata que es topógrafo de la Empresa Vial del Estado y habría una diferencia notoria entre las designaciones de trabajo en campaña de sus compañeros y las de él, lo que le originaría graves perjuicios.

El organismo consultado niega que existan elementos para caratular a esta como una situación de discriminación laboral y remite un extenso informe de distintas de la empresa, donde se explica el origen de las decisiones que estarían afectando al empleado y rechazan toda acusación de discriminación.

Para el ciudadano, el hecho de no tener un vehículo perjudica su desempeño y que no se le hayan asignado trabajos continuos como a los otros topógrafos. Es así que solicita los datos de la asignación de tareas discriminada por topógrafos.

Vale la pena mencionar aquí algunas consideraciones realizadas en el marco de la mencionada resolución que advertían que si bien no es función de esta Defensoría del Pueblo, ser la instancia probatoria de las denuncias recepcionadas, se da lugar a la canalización o tramitación del reclamo, solicitando los informes que se consideran necesarios a fin de intervenir para la superación de los conflictos suscitados.

Este es el espíritu que ha guiado las actuaciones y corresponde que estas consideraciones sean leídas como un aporte a la superación de las situaciones que pueden aparecer como conflictivas en ámbito laborales.

Los factores que conforman un ámbito laboral, determinan un escenario complejo donde confluyen las características de la estructura de la empresa, organización y/o institución con las que aporta el empleado desde su individualidad hasta los procesos de socialización en los que se involucra. Es menester diferenciar el grado de responsabilidad de las partes que influyen en la construcción de los ámbitos laborales.

En esa dirección se destaca la necesidad que los agentes acepten las pautas laborales y la necesidad que los responsables de estas instancias tomen medidas tendientes a reducir las presiones innecesarias, el estrés, el maltrato, incluso entre pares, y aseguren las condiciones mínimas para evitar conflictos.

De cara a expedirse sobre la situación presentada se detecta que mientras la persistencia de las diferencias en la asignación de horas de comisión, no se justifiquen, fundamentalmente, modifiquen, equiparen, o resuelvan, continúa ubicando al agente en posición de sentir que debe reclamar por lo que considera su derecho a un trato igualitario.

En caso que las medidas favorezcan a un empleado de manera diferente al resto o que se considere que las condiciones de idoneidad para el desempeño de las tareas están cuestionadas, esto debería corresponderse con una justificación adecuada y expresa y plantearse en un proceso administrativo a tal fin, donde puedan oponerse los elementos de pruebas necesarios para dirimir el conflicto.

Por ello, esta Defensoría del Pueblo **RECOMENDÓ** a las autoridades de Viar.S.E. que tomen las medidas que permitan generar climas saludables y productivos, se equiparen las oportunidades laborales y se de cumplimiento a los compromisos oportunamente asumidos de capacitación, perfeccionamiento y disponibilidad de los equipos para los agentes. Aún se encuentra pendiente la respuesta pero estamos dentro de los plazos previstos para la contestación según los plazos previstos en el Artículo 27° de la Ley N° 2.756.

Gracias a la colaboración de las partes para solucionar el conflicto han sido abordados con rapidez:

- * denuncia de maltrato de un empleado del Registro Civil
- * denuncia por persecución de un empleado de la Policía de Río Negro,
- * la demora en contrato de prestación en la Agencia de Turismo,
- * denuncia discriminación y maltrato de la ETAP del Consejo Provincial de Educación.

RESOLUCIONES DICTADAS

VIEDMA, 15 de enero de 2004

VISTO el expediente N° 3986/03 del registro de la Defensoría del Pueblo, caratulado ".....s/cuestiona resolución de cese de prestación de servicios", y

CONSIDERANDO:

Que viene en queja a esta oficina de la Defensora del Pueblo el ciudadano de marras, en su carácter de agente planta permanente de la Administración Pública Provincial, con funciones en la..., solicitando nuestra intervención a raíz de una situación conflictiva suscitada en su lugar de trabajo, lo que le provoca un "...estado de inseguridad, incertidumbre y preocupación por mi futuro laboral" (sic).

Que dicho reclamo lo hace con el patrocinio legal de un profesional abogado.

Que de la presentación obrante a fs. 2, dirigida por el impetrante al Señor..., con fecha 09 de diciembre/03, se desprende que se trataría de un problema más de índole personal que de lo estrictamente laboral, en lo que a la praxis técnico-administrativa se refiere, pero podría inferirse que la ofensa de la parte denunciada en estos actuados por los supuestos dichos del quejoso, hacen a lo que en materia de derechos humanos es motivo de profunda reflexión y trabajo para atacar uno de los males que ha ocasionado gran daño a la sociedad, como lo es el de las prácticas discriminatorias y sus dimensiones, que, consciente o inconscientemente, realizamos todos los días con mucha facilidad.-

Que la construcción histórica de una sociedad inclusiva, donde los derechos humanos, los derechos constitucionales, la no discriminación, el apego a la ley, no sean tan sólo una teoría más o menos interesante, pero que a la postre no sirven para transformar nuestras vidas y llenarlas de sentido, si no nos tocan de tal manera que transformen nuestra manera de relacionarnos con los demás, de sentir, de vivir, serán discursos huecos carentes de implicancias prácticas.-

Que debemos enfatizar en este aspecto, el de la discriminación, ya que no surgen de las presentaciones a la vista que existan otros motivos que pudieran haber originado las desinteligencias, y sólo se centra en un supuesto comentario a todas luces improcedente.

Que hay que darle un contenido ético a las relaciones interpersonales en el ámbito de trabajo, no cometer excesos que violenten y lastimen a quienes nos rodean, que el respeto a la dignidad del otro no es una cuestión que debe contemplarse sólo porque la ley lo dice, sino porque debe nacer de la misma naturaleza humana.-

Que el artículo 221 -Capítulo II- derechos personales-, de nuestra Constitución Provincial establece: "es inviolable la defensa de la persona y de los derechos en todo procedimiento judicial o administrativo".-

II

Que conforme prescribe el artículo 17º de la Ley N° 2756, "presentada la denuncia, el Defensor del Pueblo resolverá sobre su avocación al caso, iniciando las investigaciones que correspondiere y haciendo lugar a los traslados que fuere menester..."-.

Que del análisis preliminar de la queja que corre agregada a fs. 01, surge que se plantean cuestiones que se encuentran comprendidas en el ámbito de competencia de esta Institución (artículo 9º y concordantes de la Ley citada).

Por ello,

LA DEFENSORA DEL PUEBLO
DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO
R E S U E L V E :

PRIMERO: Avocarse al conocimiento del caso planteado en la presentación obrante a fs. 1/2.-

SEGUNDO: Correr traslado a la...

TERCERO: Regístrese, Notifíquese, Cumplido, Archívese.-

NB/OJC

RESOLUCIÓN N° 012/04 "DPRN"

Solucionado

Viedma, 04 de Mayo de 2004.-

Expte. N° 4541/04- Resolución n° 586.
(art. 15- in-fine Ley 2756)



Viedma, 24 de Septiembre de 2004.-

VISTO: Las actuaciones N° 4.039/03 del registro de esta Defensoría del Pueblo, iniciadas a partir de la presentación cuyo extracto enuncia "Agrupación por los Derechos Humanos de Cinco Saltos S/ maltrato físico y psíquico de una docente de la Escuela N° 39" y, CONSIDERANDO: que fs. 01 consta la denuncia y copias de las notas presentadas ante las autoridades del Consejo Provincial de Educación. Que se dicta la Resolución N° 1743/03 que resuelve le traslado con pedido de informes al Consejo Provincial de Educación, quien informa que a partir de denuncia se ha dado inicio al trámite correspondiente para determinar las responsabilidades. Que por ello, la Junta de Disciplina aplicó la sanción de apercibimiento con asiento escrito en el legajo de actuación profesional y constancia en el concepto. Que en ninguna instancia se pudo poner en conocimiento de las actuaciones llevadas a cabo por esta institución debido a que los denunciantes no precisaron dirección donde dirigir la correspondencia. Que toda vez que la situación ha sido canalizada y solucionada y teniendo en cuenta que la organización promotora de las presentes tampoco realizó nuevo aporte o consulta. Por ello, LA DEFENSORA DEL PUEBLO DE RIO NEGRO RESUELVE: Ordenar la clausura de las actuaciones. Regístrese, Notifíquese, Cumplido, Archívese.-

RESOLUCION N° 1170/04 "D.P.R.N."

Viedma, 20 de Octubre de 2004.-

VISTO: El Expediente N° 3.214/03 del Registro de esta Defensoría del Pueblo iniciado a partir de la presentación de un ciudadano de la localidad de Viedma, cuyo extracto enuncia " S/ discriminación laboral" y

CONSIDERANDO:

I

De la Presentación

Que a fs. 01, con fecha 25/07/2003, consta presentación de un ciudadano de la localidad de Viedma...empleado de..., quien manifiesta estar sufriendo discriminación laboral en su lugar de trabajo. En su relato, apunta que lo que lo motiva a denunciar la discriminación es que los topógrafos de la empresa son tres, y habría una diferencia notoria entre las designaciones de trabajo en campaña de sus compañeros y las de él. Esto, según el ciudadano, le originaría graves perjuicios.

II

De las Actuaciones

Que a partir de la presentación, esta Defensoría del Pueblo resuelve su avocación al conocimiento de la situación presentada y corre traslado con pedido de informe a la empresa(Resolución N° 1.013/03"DPRN").

Que en su respuesta, el organismo consultado niega que existan elementos para caratular a esta como una situación de discriminación laboral. Se remite un extenso informe de distintas de la empresa, donde se explica el origen de las decisiones que estarían afectando al empleado y rechazan toda acusación de discriminación. En uno de los informes se menciona que, salvo un agente que está a cargo de una tarea específica en el Alto Valle, los otros dos topógrafos son asignados a las labores equitativamente según las demandas.

Que de los datos surge que los inconvenientes podrían tener origen en la presunta personalidad conflictiva y a la difícil situación personal que estaría atravesando el empleado que realiza la denuncia. Ello no obstante, se detallan intervenciones a favor del empleado, consideraciones que se habrían tenido, y la predisposición para superar los conflictos que se han presentado. No hay mención respecto al inicio de sumario administrativo alguno.



Que la respuesta es puesta en conocimiento del promotor de las actuaciones quien se hace presente en estas oficinas a fin de manifestar su disconformidad con la misma. Por ello, se sugiere que realice sus observaciones por escrito.

Que en una nueva presentación, el ciudadano mantiene su denuncia por discriminación, manifestando que su situación no ha sido modificada. Agrega que el hecho de no tener un vehículo perjudica su desempeño y que no se le han asignado trabajos continuos como a los otros topógrafos. Es así que sugiere que se soliciten los datos de la asignación de tareas discriminada por topógrafos.

Que a los fines de determinar la continuidad de las presentes actuaciones y analizar en conjunto alguna alternativa o solución al conflicto laboral planteado, se concreta una reunión con el Jefe del Departamento de... a la que se suma el Gerente de Estudios y Proyectos cuestionado por el Sr.... Es así, que de la entrevista (datos que constan en Acta Informativa Interna a fs. 42 y 43), surgen algunos acuerdos que posibilitarían la superación del conflicto.

Que como el ciudadano insiste en su reclamo, se remite nuevo pedido de informes a la empresa, de cuya respuesta se extrae:

- 1) Que los dos topógrafos (...[68 días] y... [59 días]), no difieren demasiado en cuanto a los trabajos asignados a excepción del agente ...(200 días de campaña entre los años 2000/2004)-
- 2) Que, además, se ha dispuesto, Memorandum mediante, de fecha 22 de julio/04, tareas de gabinete a cumplir por los tres agentes topógrafos "...en los tiempos que los mismos no salen de comisión".

Que puesto en conocimiento de la respuesta el ciudadano manifiesta nuevamente su disconformidad con la misma considerando inexactos los datos vertidos en la planilla de asignación de tareas e insistiendo que la diferencia de horas en la asignación confirma su reclamo sobre discriminación laboral. Además, agrega que no disponen aún del equipamiento para trabajar en gabinete.-

Que el ciudadano insiste en la necesidad de intervención a su favor toda vez que además de la discriminación siente que hay una acción persecutoria, luego que el reclamante iniciara las actuaciones ante esta Defensoría del Pueblo.

III

Algunas consideraciones

Que no es función de esta Defensoría del Pueblo, ser la instancia probatoria de las denuncias recepcionadas. Ello no obstante, se da lugar a la canalización o tramitación del reclamo, solicitando los informes que se consideran necesarios a fin de intervenir para la superación de los conflictos suscitados.

Que toda vez que el espíritu que ha guiado las actuaciones, corresponde que estas consideraciones sean leídas como un aporte a la superación de las situaciones que pueden aparecer como conflictivas en ámbito laborales.

Que el empleo público, ha sufrido importantes modificaciones desde la década del noventa a la actualidad, como la privatización total o parcial de las empresas del Estado (entre las que se encuentra ...con las particularidades que el caso tuvo) que las constituyó en un escenario diferente con imposiciones en los cambios de administración y gestión.

Que esto ubicó a los empleados, que antes dependían del Estado, en una situación diferente respecto a los empleadores, a las características de su trabajo, a su producción laboral, a su desempeño, etc.

Que en muchos de los casos, la edad de los empleados, supone una desventaja frente a un mercado laboral más competitivo y esto genera una presión extra para adoptar las condiciones laborales casi sin alternativas.

Que todos los factores que conforman un ámbito laboral, determinan un escenario complejo donde confluyen las características de la estructura de la empresa, organización y/o institución con las que aporta el empleado desde su individualidad hasta los procesos de socialización en los que se involucra. Es menester diferenciar el grado de responsabilidad de las partes que influyen en la construcción de los

ámbitos laborales.

Que en esa dirección se destaca la predisposición de los agentes a aceptar las pautas laborales y la necesidad que los responsables de estas instancias tomen medidas tendientes a reducir las presiones innecesarias, el estrés, el maltrato, incluso entre pares, y aseguren las condiciones mínimas para evitar conflictos.

Que las consecuencias de ámbitos laborales adversos que se perciben en lo individual cuando las situaciones no logran ser satisfactoriamente canalizadas, resueltas o enfocadas, generan sensación de soledad, aislamiento, y hasta costos físicos y económicos (tratamientos psicológicos, necesidad de modificación de tareas, baja en la productividad, entre otras).-

Que en la provincia de Río Negro el sindicato UPCN, con fecha 28 de mayo de 2001, ingresó un proyecto de ley sobre violencia laboral. Por su parte, oportunamente, la Comisión Especial de Género, ingresaron el día 20 de septiembre del mismo año un proyecto de singular importancia, que fue tomado como principal antecedente en la confección del proyecto que un grupo de legisladores (Beatriz Manso, María Marta Arriaga, María Magdalena Odarda) presentara en marzo del año en curso, el que incorpora disposiciones fundamentales para hacer efectivo el derecho constitucional a la dignidad, al trabajo en condiciones dignas, a la igualdad ante la ley, brindando herramientas para hacer efectivos tales derechos al tiempo que asegure las oportunidad de expresión de las partes en un proceso justo.

Que en su contenido el mencionado proyecto destaca que la Constitución Nacional incorporó en su reforma de 1994 en el artículo 75 incisos 22 y 41 La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación, entre otras que tiene como objeto la protección de las personas y a la sanción de acciones discriminatorias.

Que además, menciona que las recomendaciones de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente su Declaración de 1998 sobre principios y derechos fundamentales del trabajo que "establece la obligación universal renovada de respetar, promover y aplicar los principios inherentes a las siete normas fundamentales de trabajo, como ser la eliminación de la discriminación en el empleo y en la ocupación, la libertad sindical...".

Que no obstante la resolución que, con la colaboración de los involucrados, se logre en el presente caso, se pondrá en conocimiento de la Legislatura de Río Negro, que esta Defensoría del Pueblo, ante el marcado aumento de las denuncias de maltrato laboral, manifiesta la necesidad de solicitar el tratamiento de los proyectos de ley existentes en la materia, lo que brindaría un marco jurídico apropiado a las condiciones actuales de los trabajadores en el ámbito de sus relaciones laborales.

IV

Conclusiones

Que la intervención de esta institución ha intentado ser un puente entre las partes, toda vez que la Ley N° 2.756 establece que el Defensor del Pueblo no es competente para modificar, sustituir o dejar sin efecto las decisiones administrativas. Sin embargo, puede sugerir la modificación de los criterios para su producción, sin que los dictámenes sean vinculantes (Art. 24, Ley 2756"DPRN").-

Que mientras la persistencia de las diferencias en la asignación de horas de comisión, no se justifiquen, fundamenten, modifiquen, equiparen, o resuelvan, continúa ubicando al agente en posición de sentir que debe reclamar por lo que considera su derecho a un trato igualitario.

Que los responsables de los organismos, empresas, órganos e instituciones del Estado deben a los empleados el respeto por sus derechos, entre los que se cuentan el aseguramiento de las condiciones laborales equitativas y no ser discriminado.



Que en caso que las medidas favorezcan a un empleado de manera diferente al resto o que se considere que las condiciones de idoneidad para el desempeño de las tareas están cuestionadas, esto debería corresponderse con una justificación adecuada y expresa y plantearse en un proceso administrativo a tal fin, donde puedan oponerse los elementos de pruebas necesarios para dirimir el conflicto.

Que por ello, esta Defensoría del Pueblo RECOMIENDA a las autoridades de ...que se tomen las medidas que permitan generar climas saludables y productivos, se equiparen las oportunidades laborales y se de cumplimiento a los compromisos oportunamente asumidos de capacitación, perfeccionamiento y disponibilidad de los equipos para los agentes.

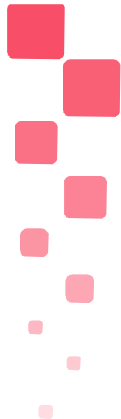
Por ello:

LA DEFENSORA DEL PUEBLO
DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO
RESUELVE:

PRIMERO: Poner en conocimiento de ...la presente RECOMENDACIÓN formulada en el último párrafo del Considerando IV.-

SEGUNDO: Poner en conocimiento de los Legisladores de los distintos bloques partidarios así como del Presidente de la Legislatura de Río Negro, la opinión de esta Defensoría del Pueblo respecto a la necesidad que se de tratamiento a los proyectos oportunamente presentados respecto a la presente temática.

TERCERO: Regístrese, Notifíquese, Cumplido, Archívese.-



Informe de la Defensoría del Pueblo de la Provincia de Río Negro - Libro V

Conclusión



El rompecabezas se esta completando al colocarse la última pieza en su sitio.

Percibimos la figura en su conjunto y el no decirlo todo concede al lector la oportunidad de alcanzar la conclusión

Reflejado este INFORME en la profunda esperanza de contemplarnos y completarnos.

