

Montevideo,

31 ENE. 2018

Visto: la necesidad de ajustar los procedimientos del “Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso laboral”;-----

Considerando: I) que la Comisión de Acoso Laboral confeccionó un nuevo Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso laboral que contempla los diferentes aspectos del procedimiento correspondiente;-----

II) que en tal sentido, se estima pertinente aprobar el protocolo referido;-----

Atento: a lo expuesto, a lo establecido en el Artículo 5º de la Ley N°18.161 del 29/7/07;-----

El Directorio de A.S.S.E.

Resuelve:

- 1º) Déjase sin efecto el Protocolo de Actuación aprobado por Resolución N° 3703/2013 de fecha 26/09/2013.-----
- 2º) Apruébase el “Protocolo de Actuación ante situaciones de Acoso Laboral” que luce adjunto y se considera parte integrante de la presente resolución.-----
- 3º) Comuníquese. Tomen nota las Gerencias General y de Recursos Humanos y la Comisión de Acoso Laboral.-----

Nota: 3959/2016 – 5279/2016
Res.: 693/2018
NFC



Dr. Mauricio Ardu
Vice Presidente
Administración de los Servicios
de Salud del Estado



Dra. Susana Muñiz
Presidenta
Administración de los Servicios
de Salud del Estado

**PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE SITUACIONES
DE ACOSO LABORAL.**

I) POLITICA INSTITUCIONAL.

La Administración de los Servicios de Salud del Estado tiene como política institucional, el absoluto rechazo de toda situación de acoso laboral que se produzca en el organismo. Así como la prevención y el oportuno tratamiento a las denuncias, por tratarse de conductas que ponen en riesgo la salud de los trabajadores, entendida ésta como el estado de bienestar físico, psíquico y social, de acuerdo a la definición dada por la Organización Mundial de la Salud.

Las diversas modalidades de acoso en el ámbito laboral, y tanto las horizontales (entre pares) como verticales (de sus superiores o sus subalternos), resultan lesivas y atentan contra los más preciados bienes jurídicos y derechos fundamentales de los trabajadores, como asimismo inciden en el clima laboral y la gestión organizacional.

II) MARCO JURIDICO.

Las previsiones de este Protocolo tienen su respaldo en el marco normativo vigente, tanto nacional como internacional. Los derechos fundamentales de la persona del trabajador que se vulneran en las situaciones de acoso laboral, están especialmente protegidos por la Constitución de la República.

El artículo 7 reconoce que “Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecieron por razones de interés general.”

El artículo 53 consagra que el trabajo está bajo la protección especial de la ley y el artículo 54 establece que la ley ha de reconocer a los trabajadores la independencia de su conciencia moral y cívica, así como la higiene física y moral.

A su vez, conforme a lo previsto por el artículo 72, la enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno.

De acuerdo a la normativa expresada el Uruguay ratificó el Convenio Internacional de Trabajo N.º 100 referente a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina, el N.º 111 sobre no discriminación y el N.º 156 respecto a trabajadores con cargas familiares.

Asimismo se ratificaron los Convenios de la OIT N.º 155 en cuanto a seguridad y salud y el N.º 161 respecto a servicios de salud en el trabajo.

Por otra parte en cuanto a la prohibición de la discriminación, la Ley N.º 16.045 de 23/5/1989 prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o rama de la actividad laboral y la Ley N.º 17.817 de 6/9/2004 declaró de interés nacional la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación en el empleo.

En igual sentido la Ley N.º 18.104 de 15/3/2007 de promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, establece para el Estado, el deber de adoptar políticas públicas que integren la perspectiva de género.

En último termino la Ley N.º 18.561 de 11/09/2009 legisla sobre la prevención y sanción del acoso sexual en las relaciones de trabajo y en las de docencia.

III) OBJETIVOS Y AMBITO DE APLICACION.

Mediante el presente protocolo se busca prevenir y corregir cualquier situación de acoso laboral dentro de A.S.S.E., ya sea en su modalidad de acoso moral o acoso sexual, a través de la adopción de medidas inmediatas para la efectiva protección de quienes se perciban como víctimas de acoso laboral, sin esperar la sustanciación de un procedimiento disciplinario.

Para ello es necesaria la adecuada comunicación, escucha y contención de quienes sientan que son objeto de actos de acoso en el ámbito laboral, para abordar la situación denunciada a través de acciones inmediatas que hagan cesar tales conductas, con el fin de salvaguardar la integridad psico- física del trabajador.

Sin embargo, es necesario distinguir aquellas situaciones que pueden constituir alguna forma de acoso laboral, de aquellas en que se ha hecho ejercicio de la potestad disciplinaria de la Administración o aquellas relativas al ejercicio del poder de dirección del trabajo, que no constituyen situaciones de acoso cuando son ejercidas con pleno respeto de los derechos fundamentales de la persona del trabajador.

El presente protocolo se aplicará a todos los funcionarios/as de A.S.S.E. (presupuestados o contratados) y a los trabajadores/as de empresas privadas u organismos públicos, que cumplan tareas en las dependencias de A.S.S.E.

IV) DEFINICIONES.

En tanto no existe en la legislación nacional una definición del concepto de acoso moral laboral, éste debe integrarse de acuerdo a las doctrinas generalmente admitidas. En tal sentido, se enuncian las siguientes posiciones doctrinarias que servirán de parámetro a aplicar en cada caso concreto.

El psicólogo **Heinz Leymann** define que el mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética dirigida de

manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos 6 meses). El mobbing es un proceso de destrucción, se compone de una serie de actuaciones hostiles, que tomadas de manera aislada podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.

El abogado **Francisco Abajo** define al Mobbing o acoso moral como el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado más de 6 meses, sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. El acoso moral es un proceso en si mismo de desmoralización, deliberado y continuado, busca un efecto de soledad, incompreensión, desilusión y desesperanza.

La abogada **Cristina Mangarelli** considera que el concepto jurídico de acoso moral en el trabajo, requiere la existencia de los siguientes elementos: cualquier comportamiento (acción u omisión) hostil, reiterado, realizado por un individuo o por un grupo de individuos, de entidad suficiente para lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico (dignidad, intimidad, vida privadas, honor, integridad física o psíquica de la persona) susceptible de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo.

En lo referido al acoso sexual el mismo es definido por la Ley N.º 18.561 de 11/9/2009 en su artículo segundo.

V) DE LA COMISION TECNICA.

Habrá una Comisión Técnica Asesora en materia de Acoso Laboral con los siguientes cometidos:

- 1) Asesorar y recibir las denuncias que se presenten en materia de acoso laboral.
- 2) Dar trámite a las denuncias de acuerdo al procedimiento establecido.
- 3) Sugerir medidas inmediatas de prevención, cese y corrección en situaciones de acoso laboral, si aún no se hubieren adoptado.
- 4) Elaborar un informe ante cada caso para ser elevado a la Gerencia de Recursos Humanos.
- 5) Llevar un archivo de carácter reservado, de todos sus informes y toda actuación que entienda pertinente.

Integración de la Comisión Técnica Asesora: La Comisión estará integrada por tres funcionarios titulares y tres suplentes. Serán designados por el Directorio de ASSE y dependerán jerárquicamente de la Gerencia de Recursos Humanos.

Solicitud de Veedor: El denunciante o denunciado podrá solicitar la presencia de un Veedor designado por el Sindicato que lo represente. En caso de que el veedor no concuerde con el procedimiento realizado por la Comisión, podrá dejar expresa constancia por escrito.

VI) PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO.

- 1) Respeto y protección de todas las personas involucradas en la denuncia (denunciante, denunciado/a y testigos), para salvaguardar su intimidad y dignidad.

Handwritten marks: a checkmark and the initials 'SR'.

2) Confidencialidad. El deber de mantener reserva alcanza a toda persona que por cualquier motivo o circunstancia, tuviese conocimiento o actuación en el procedimiento.

3) Diligencia debida. El análisis y la aplicación de medidas de prevención, contención y cese inmediato de la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, ante el conocimiento de la situación denunciada, no admitirá demoras indebidas.

4) Buena fe, celeridad, eficiencia y eficacia, impulsión de oficio, flexibilidad, materialidad y ausencia de ritualismos.

VII) PROCEDIMIENTO.

1) La denuncia de acoso laboral deberá ser presentada por escrito y en sobre cerrado ante la Dirección de la Unidad Ejecutora donde el denunciante cumple funciones o ante la Comisión de Acoso Laboral.

La denuncia deberá contener:

A) Nombre, cargo, servicio u oficina en la que se desempeña, teléfono y correo electrónico del denunciante.

B) Nombre del denunciado/a.

C) Descripción de los hechos que se denuncian y duración en el tiempo.

D) Ofrecimiento de prueba.

2) El funcionario receptor, generará un expediente administrativo con carácter reservado. En la carátula no se registrarán los datos de los involucrados, sino que solamente se pondrá la inscripción "Denuncia por Acoso Laboral" y se dará trámite en sobre cerrado.

3) Recibida la denuncia, la Dirección de la Unidad Ejecutora deberá:

A) Realizar en un plazo no mayor a 3 días hábiles el control de admisibilidad de los elementos de la denuncia, otorgando un plazo de 48 horas al denunciante en caso de observarse omisiones.

B) Una vez admitida, disponer en un plazo no mayor a 48 horas las medidas adecuadas y eficaces para hacer cesar la situación denunciada.

C) En forma simultánea a la aplicación de las medidas cautelares, se otorgará 5 días hábiles al denunciado para que pueda presentar sus descargos.

D) Remitir a la Comisión de Acoso Laboral las actuaciones producidas con un informe evaluatorio en el que se detallará las medidas cautelares adoptadas, para lo cual dispondrá de un plazo de 3 días hábiles desde el vencimiento del plazo otorgado al denunciado.

4) En el caso que la denuncia se presente ante la Comisión de Acoso Laboral, ésta deberá:

A) Realizar en un plazo no mayor a 3 días hábiles el control de admisibilidad de los elementos de la denuncia, otorgando un plazo de 48 horas al denunciante para que subsane las omisiones a través de correo electrónico o cualquier otro medio idóneo.

B) Una vez admitida, poner en conocimiento de la Dirección de la Unidad Ejecutora o la autoridad correspondiente en la línea jerárquica.

5) El Jefe que haya tomado conocimiento de la situación, deberá dar cumplimiento a lo establecido en los literales B, C y D del numeral 3.

6) La Comisión tendrá un plazo de 30 días hábiles desde que reciba el expediente con el informe evaluatorio para diligenciar la prueba que estime

4

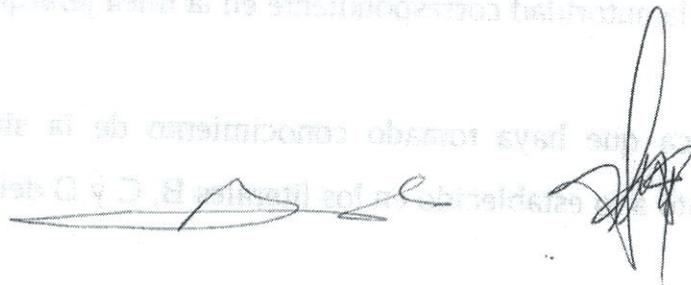
8/

pertinente, o podrá encomendar su diligenciamiento por el mismo plazo a la Unidad Ejecutora o a los Servicios Jurídicos del organismo. Dicho plazo podrá ser prorrogado por única vez por el término de 15 días hábiles.

7) Diligenciada la prueba, la Comisión deberá elaborar un informe dentro del plazo de 10 días hábiles, en el que se indicará si hay elementos de convicción suficientes que permitan calificar la situación denunciada como acoso laboral. Dicho informe será elevado a la Gerencia de Recursos Humanos para su conocimiento.

8) La Gerencia de Recursos Humanos controlará los plazos y elevará el expediente a la Gerencia General, la que resolverá en un plazo máximo de 15 días hábiles si dispone la instrucción de un procedimiento disciplinario o la clausura de las actuaciones.

9) Si a juicio de la Comisión, la denuncia resultare infundada, la Gerencia General podrá disponer el inicio de un procedimiento disciplinario al denunciante.



VIII) REFERENCIAS

Protocolos:

- 1) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Protocolo de actuación ante situaciones de cualquier forma de acoso o discriminación laboral, que pudieran afectar a funcionarias, funcionarios, trabajadoras, trabajadores, que desempeñen labores en las dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- 2) Presidencia de la República Oriental del Uruguay – Oficina de Planeamiento y Presupuesto: Protocolo de actuación en situaciones de acoso laboral.
- 3) Poder Judicial: Reglamentación ante denuncias y/o situaciones que pudieran constituir acoso, violencia y/o discriminación.
- 4) Administración Nacional de Educación Pública – Consejo de Educación Técnico Profesional: Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el ámbito del Consejo de Educación Técnico Profesional.

Bibliografía:

Cristina Mangarelli. Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque Jurídico. FCU 1era. Edición Junio 2014.

