



Resolución N° 949/2021

INDDHH 2020-1-38-0000022

Montevideo, 25 de mayo 2021

Sres./a del Consejo Directivo Central Provisorio de la Universidad Tecnológica
(UTEC)

Lic. Graciela Do Mato

Dr. Rodolfo Silveira

Sr. Ministro de Trabajo y Seguridad Social

Dr. Pablo Mieres

De nuestra mayor consideración:

I- **Antecedentes**

1. La Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo (INDDHH) recibió varias denuncias presentadas por integrantes del Sindicato de UTEC (SITUTECH) entre los meses de agosto y setiembre del 2020. Los trabajadores de la UTEC señalaron una posible vulneración de sus derechos sindicales y laborales, así como situaciones de hostigamiento y acoso laboral dentro de ese centro de estudios.
2. Según las denuncias presentadas, el sindicato SITUTECH cuenta con alrededor de 90 afiliados. Señalaron los denunciados que las víctimas de esas eventuales situaciones de hostigamiento y persecución sindical y violencia institucional y psicológica son, especialmente, los/as trabajadores que tenían o habían tenido algún cargo de dirección dentro del gremio,
3. Las denuncias hacen referencia a varias formas de hostigamiento laboral, como, por ejemplo, la emisión de comunicados públicos del Consejo Directivo Central provisorio (CDCp) con objetivos intimidatorios, que perseguían desprestigiar a los dirigentes e incitar a los trabajadores a participar en los asuntos laborales por fuera del sindicato.
4. Se hace relación también en la denuncia a irregularidades en las evaluaciones, que se califican como arbitrarias y no acordadas. Esto impediría a los trabajadores afectados la posibilidad de presupuestación en la institución educativa. Como ejemplo, se menciona que en esas evaluaciones primero se realiza el acuerdo de objetivos con la persona a evaluar y, al momento de la concreción de las



- actividades, se les retira el apoyo de dichas actividades. Además, se obstaculiza el cumplimiento de las metas y objetivos acordados con las personas evaluadas. Otro ejemplo mencionado por los denunciantes es que el organismo asignaría a la persona evaluada la mínima calificación en la competencia *"Integridad Personal"*, sin que medien argumentos que justifiquen dicha valoración. El motivo de esto, de acuerdo a la denuncia, es atacar, además, la integridad profesional del trabajador.
5. Hacen mención también las personas denunciantes al caso de un profesor que fue delegado suplente de la Directiva del SITUTEC y delegado de la Comisión Bipartita de Salud, que fue despedido directamente sin haber pasado por una apropiada evaluación. La situación de este docente derivó a un Tribunal de Alzada, donde se habría resuelto que no había elementos para desvincularlo y que su desempeño era conforme al esperado. Señalan los denunciantes que el CDCp resolvió anular el dictamen del Acta del Tribunal de Alzada, donde se señalaba que: *"Desde ese punto de vista, el Tribunal entiende que la evaluación global de desempeño de xxx corresponde a un nivel de Desempeño Esperado, y no encuentra evidencias que soporten una no renovación"*. Los integrantes del sindicato consideraron en este caso existió una situación de discriminación hacia esta persona, y que el CDCp solamente atendió a la posición en minoría del Tribunal que señaló que *"Se entiende que el Tribunal de Alzada debe (...) analizar, ante situaciones de discrepancia o desacuerdo en el proceso, la forma en que el mismo se llevó a cabo, de manera de garantizar su transparencia"*. Por lo que no corresponde que el Tribunal realice una valoración del evaluado, dado que no está dentro de sus competencias."
 6. La denuncia menciona también como ejemplos de acoso laboral la no renovación de contratos; la no presupuestación en los cargos; y las renunciaciones forzadas de integrantes de la Directiva del SITUTEC.
 7. Se agrega que, en un caso concreto, el MTSS anuló la investigación hecha internamente por el CDCp debido a que no se daban las garantías de neutralidad de la comisión investigadora constituida por ese órgano.
 8. Según la denuncia, con fecha 7 de marzo de 2020, el sindicato realizó una denuncia ante el MTSS por persecución sindical. De acuerdo con el SITUTEC, el Ministerio comunicó que, como la nota fue dirigida a la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA) y no a la Inspección Nacional del Trabajo, habría mandado a notificar al sindicato con fecha 12 de agosto al departamento de Rivera el error. Los denunciantes expresaron que dicha notificación habría demorado casi seis meses en concretarse.
También se menciona que varios trabajadores de la UTEC han realizado las denuncias a nivel individual (relativas a acoso laboral) ante dicho Ministerio.
 9. Finalmente, el sindicato denuncia el funcionamiento irregular de la Comisión de Acoso de la UTEC. Se señala que por dicha Comisión *"pasaron 17 casos de acoso y siempre se ha fallado a favor del jefe, nunca de los trabajadores"*. Agrega la denuncia que tampoco se cumple con los pasos del *"Protocolo de prevención de acoso para la investigación"*.
 10. Con fecha 9/9/21 la INDDHH envió Oficio N° 2678/2768 al CDCp de la UTEC, con copia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, solicitando que se informara sobre la situación denunciada y solicitando información sobre el estado de la investigación que viene realizando el MTSS. El oficio agrega que: *"Sin perjuicio de lo antes solicitado, la INDDHH manifiesta su disposición para mantener una reunión con las autoridades de UTEC a los efectos de tratar los hechos incorporados en esta denuncia"*.
 11. Con fecha 9 de octubre de 2020 la INDDHH recibió respuesta de la UTEC, donde se indica que el relato de SITUTEC no tiene sustento en la realidad, ya que no ha existido persecución sindical, violencia institucional, racismo, discriminación o



- acoso laboral o de ningún tipo, ya sea respecto del gremio o de los dirigentes sindicales mencionados en la nota.
12. Señala la UTEC, que lo sucedería realmente *“es que varias de las personas denunciantes no han registrado un buen desempeño funcional, lo que los ha llevado a cuestionar el Reglamento de evaluación de desempeño y los evaluadores, en tanto que SITUTECH ha emprendido una campaña de desprestigio contra la normativa y su aplicación, sosteniendo, infundadamente, que los mandos medios (que son los que evalúan) son acosadores, arbitrarios y discriminadores”*. La respuesta de la UTEC hace mención a las diferentes denuncias presentadas por SITUTECH y señalan que: *“(…) debe saber el Instituto (SIC), que ninguna de ellas ha prosperado, precisamente porque las afirmaciones y acusaciones carecen de todo sustento en la realidad (…)*.
 13. Agrega el organismo denunciado que: *“(…) este Consejo Directivo Central ha realizado innumerables medidas de prevención y erradicación de la discriminación y acoso de cualquier tipo, incluyendo la aprobación de un Protocolo, la constitución de una Comisión específicamente dedicada a atender la temática y ha realizado actividades de formación como charlas, talleres y eventos”*.
 14. Continúa señalando el CDCp que: *“Para demostrar la insinceridad del planteo de SITUTECH, véase que, desde su fundación, en la Universidad no se han renovado tan solo 13 contratos de función pública. No existen despidos colectivos. No existen renovaciones de contratos inmotivadas”*
 15. Asimismo, el CDCp señala que: *“Se afirma por SITUTECH que XXX es víctima de acoso laboral, lo que ha sido planteado por la misma ante la Inspección del Trabajo. Pero cabe señalar que, con anterioridad, algunos de sus subordinados plantearon situaciones inapropiadas que podrían configurar maltrato laboral.”*
 16. El CDCp agrega en su respuesta, textualmente, que *“En el caso de XXX, es falso que la Universidad haya “anulado” un dictamen de un tribunal de alzada sobre su evaluación de desempeño. Muy por el contrario, en cumplimiento de lo dispuesto por el tribunal, se le asignó un nuevo supervisor, el cual lo convocó para acordar nuevas metas y objetivos de trabajo, lo cual fue totalmente imposible por la hostilidad, agresividad y absoluto desconocimiento de las funciones y competencias de este Consejo, y los propios colegas de trabajo del Sr. XXX.”*
 17. Finalmente, sobre los representantes de SITUTECH el CDCp destaca que: *“(…) bajo la excusa de que están siendo víctimas de persecución, han resuelto no ejercer sus funciones (es frecuente que se certifiquen por enfermedad, en forma reiterada) o desconocer a los superiores. Muchos de ellos han planteado a este Consejo, ser sujetos pasivos de conductas hostiles y agresiones a su imagen, honor y dignidad.”*
 18. Con fecha 14 de octubre de 2020 la INDDHH recibió la respuesta del MTSS, donde se indica que *“la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social convocó a la Comisión Tripartita de Salud y Seguridad en el ámbito de la Universidad Tecnológica del Uruguay con fecha 4/8/20, a la que concurrieron representantes de UTEC, SITUTECH, ANT-UTEC y MTSS: “En la misma se abordó el tema planteado por parte de SITUTECH Y ANT-UTEC sobre la modificación del Protocolo de Prevención y Actuación en casos de Acoso y Discriminación. El protocolo que rige actualmente fue aprobado con fecha 26 de junio de 2018 en Acta No 23/18 del Consejo Directivo Central de la UTEC”*.
 19. Continúa al MTSS señalando, textualmente, que: *“Las gremiales cuestionan el proceso de investigación así como la resolución de los casos, consideran que no tienen una adecuada representación del sector trabajador que les dé garantías y que el mismo no fue diseñado con la participación del ámbito bipartito previsto por el decreto 291/07. En atención a ello es que su planteo incluye que la modificación del protocolo se lleve a cabo desde dicho ámbito donde se cuenta con la representación de ambas partes (trabajadores y representantes del Consejo).”*



20. Más adelante, el organismo expresa: *“Al respecto los representantes de UTEC hacen acuerdo en la iniciativa de llevar adelante la modificación del protocolo y generar un espacio de diálogo entre las partes, sin embargo, no se comparte que el ámbito adecuado sea la comisión bipartita de seguridad y salud (dispuesta por el decreto 291/07) ya que según entienden no es el ámbito que la normativa prevé para esos casos. Se propone, en su lugar, conformar una bipartita en base a lo dispuesto por la ley N°18.508 sobre negociación colectiva en el marco de las relaciones laborales en el sector público. En atención a todo lo anterior es que las partes no hacen acuerdo en cuanto a la propuesta. En cuanto a los expedientes en trámite ante la IGTSS por denuncias de acoso laboral y su situación actual cabe expresar que si bien en cuanto a los públicos la Inspección solicita que realice cada organismo su investigación y presente las resultancias, dedicando sus escasos recursos a la investigación de las denuncias presentadas en el ámbito privado, ante el alegato de falta de garantías en UTEC por parte de los denunciados en las denuncias presentadas este año, hemos asumido la carga de la investigación.”*
21. Con fecha 15 de octubre de 2020, la INDDHH confirió vista a los denunciados de la respuesta recibida.
22. Con fecha 18 de noviembre de 2020 la INDDHH recibió las observaciones presentadas por los denunciados, donde se señala que en la respuesta del organismo se: *“afirma con una claridad meridiana que hubo 13 personas que no fueron sometidas al sistema de evaluación de UTEC y que el mismo consejo de UTEC aprobó para todos los trabajadores en 2019 (...). Gran parte de ellos (70% aproximadamente) han intentado organizar, son afiliados o actuales autoridades sindicales”*.
23. Los denunciados agregaron que, posteriormente a la respuesta del Oficio a la INDDHH, UTEC desvinculó a dos de los profesores denunciados ante la INDDHH, por lo tanto son 15 no renovaciones a la fecha. Señalan que: *“Indigna por carecer de total veracidad que el CDCp diga que los dirigentes sindicales tienen problemas de desempeño cuando en ningún caso se les ha culminado el proceso evaluatorio”*.
24. Las personas denunciados agregan que: *“Resulta igualmente violento y agravante que el Consejo de UTEC en el oficio de respuesta a INDDHH exprese que se está haciendo uso de la calidad de sindicalistas para encubrir supuestas omisiones y deficiencias como trabajadores sin presentar una sola prueba”*.
25. A continuación, en la evacuación de vista se destaca que: *“Este proceder de espaldas a las leyes y normas que el propio consejo de UTEC ha impuesto, busca institucionalizar el uso de un sistema paralelo de valoración de desempeño (el cual carece de toda garantía) para desvincular principalmente a los trabajadores que ocupan cargos de responsabilidad sindical, principal espacio institucional que ha denunciado excesos del consejo de UTEC, Directores y Coordinadores de Carrera, inclusive enfrentándose en intentos unilaterales de modificar aspectos neurálgicos de la Ley 19.043 cómo es el Cogobierno (Art 14 y siguientes), para lo cual no se ha hecho un solo esfuerzo relevante para su concreción. El Cogobierno debió ser instalado en 2016.”*
26. Señalaron asimismo los denunciados que los funcionarios sindicalizados han tenido calificaciones de 4/5 y 5/5. Que el Prof. GS fue calificado con suficiencia por el Tribunal de Alzada. En otro caso, señalaron que no habría una culminación de un proceso evaluatorio con transparencia, ya que la misma fue recurrida, sin obtener respuesta.



27. Expresaron: *"Ante estos hechos ¿Cuál es el motivo y la justificación por el cual a un grupo de trabajadores -en su mayoría con representación sindical- no se los evalúa según la normativa estipulada para todos los funcionarios de UTEC? "El consejo de UTEC no contabiliza las personas que han renunciado, los que suman 130 trabajadores, entre ellas la propia Consejera María Antonia Grompone, quien en su renuncia no hace más que evidenciar las irregularidades que estamos viviendo y denunciando hoy en la UTEC, y que ella ya había vaticinado."*
28. A continuación, se dice que *"En la página 1 párrafo 5 del oficio el consejo de UTEC nuevamente expresa información falsa al decir que de las "acciones (de SITUTEC) judiciales y administrativas... ninguna ha prosperado". La casi totalidad de dichas acciones están en marcha, entre ellas la presente. La única acción que ha tenido una respuesta parcialmente negativa ha sido la acción de Reinstalación Tutela Especial presentada por SITUTEC y la Lic. S. B. ante el Poder Judicial."*
29. Agregan los denunciante que *"Omite el CDCp el pedido de informe solicitado por el Senador Besozzi, quien manifestó preocupación por el volumen de denuncias contra una institución tan joven como UTEC. Copia de dicho expediente ya ha sido solicitado por SITUTEC al MEC, estando a la espera del mismo."* *"Que quede claro, que además de las irregularidades del proceso, en ninguno de los casos de los contratos cesados arbitrariamente se constató falta grave que ameritara el cese de los contratos"*.
30. Continúa la evacuación de vista señalando que: *"Cómo se desprende con absoluta claridad de la lectura de los artículos antedichos, los procedimientos de no renovación de los trabajadores (aunque fueren contratados) fueron completamente irregulares, debido a que no se remitieron a las definiciones de la norma a que la propia UTEC adhiere explícitamente (Estatuto Docente Art. 35 y No Docente)." "Por lo tanto estamos ante una situación en la cual un Ente Autónomo crea normas propias, y resulta que, para un grupo de trabajadores, en su mayoría sindicalizados o con responsabilidades en organismos de dirección sindical, dichas normas no se aplican"*.
31. Finalmente, respecto al cuestionamiento a las certificaciones médicas en la respuesta de UTEC, el sindicato considera que el mismo es *"altamente agravante y violento"*, *"pretende desprestigiar al trabajador, atribuyendo intencionalidad de no cumplir con su trabajo, a través de la certificación, sin que medie prueba de ningún tipo"* Agregan que es en contravención a la normativa nacional e internacional sobre licencias por enfermedad. Manifiestan que muchos de los problemas médicos y psicológicos que sufrieron los integrantes del sindicato, se originaron justamente debido al hostigamiento sufrido en el ámbito laboral.
32. Con fecha 1 de diciembre de 2020 los denunciante presentaron nueva información a la INDDHH respecto a la situación de una de las trabajadoras sindicalizadas, en la que informaron la presentación de una denuncia de acoso contra ella. El SUIITEC señala, entre otros aspectos: *"Los oficios presentados por los directores del ITRN y Dirección de Programas Especiales no se ajusta al Art 13 del Protocolo desde el momento que no cumple con la formalidad y requerimientos que dicho artículo estipula para que una denuncia sea tal. A modo de ejemplo los oficios no adjuntan prueba de ningún tipo, por lo cual el oficio no configura denuncia, ni menciona a los implicados, así como situaciones puntuales"*. Agregan los denunciante que no se deja claro quiénes serían los autores de la denuncia. Concluyen que se pueden estar usando espacios institucionales para perjudicar a funcionarios, cuando su sentido debe ser el de protegerlos, asegurar derechos, así como la transparencia de los procesos.



33. Con fecha 31/12/20 los denunciantes volvieron a agregar nueva información, expresando que: *“La reciente comunicación y accionar del INDDHH (SIC) ante las denuncias realizadas, ha llevado al CDCp de UTEC a tomar algunas medidas que lleven a dar una imagen de que se está queriendo cambiar algunos procederes irregulares denunciados por nuestro sindicato, sin que ello sea real. Al respecto expresamos que dichas acciones en realidad no hacen otra cosa que profundizar la vulneración de derechos, el hostigamiento hacia los compañeros y la persecución sindical, desde el momento que plantan las bases para proceder a los despidos de los compañeros de forma indefectible, constituyendo acciones de clara premeditación. En el caso de uno de los profesores, si bien se le renovó por 12 meses su contrato se lo sancionó por una denuncia presentada por la Dir. del ITR CS, la cual alude en los fundamentos a acciones del Profesor en el marco de su rol sindical. El CDCp desconoce los descargos del Profesor y actúa en forma premeditada con la finalidad de generar hechos que al finalizar su contrato efectivamente se lo desvincule”.*
34. En la misma comunicación se expresa que *“La situación se agrava más aún si tomamos en cuenta que la resolución del CDCp referente a la anulación del dictamen del Tribunal de Alzada que actuó en el caso del Prof. GS coloca entre sus argumentos que los Tribunales de Alzada deben remitirse a la forma y no al contenido de la evaluación, aspecto que fue contestado por ambos sindicatos en nota hecha pública.”*
35. Por último, en esta oportunidad el SITUTEC destaca que: *“La situación de la Prof. MG se agrava si tomamos en cuenta que está en proceso una investigación promovida por la Comisión de Acoso que sigue funcionando a pesar de que ha sido denunciada, se ha constituido una tripartita para tratar el tema y no se ha dado lugar a la solicitud de la Prof. de constituir una comisión investigadora con personas neutrales y no que sean funcionales ni remunerados directamente por el CDCp para asesorar. Ante estas irregularidades la interesada y SITUTEC han solicitado a las autoridades suspender el accionar de la Comisión de Acoso, y que se envíen las actas donde se resuelve retomar/ampliar la investigación, lo cual no se ha hecho”.*
36. El día 14 de enero de 2021 la INDDHH celebró una reunión por videoconferencia con los denunciantes acompañados por un representante del PIT-CNT. En la misma, los denunciantes reiteraron sus puntos de vista respecto a la situación denunciada.
37. Con fecha 21 de enero de 2021, luego de postergaciones debido a la situación de emergencia sanitaria, la INDDHH mantuvo una reunión por videoconferencia con representantes del CDCp de UTEC, en la que la Institución consultó y/o solicitó ampliación sobre ciertos aspectos planteados respecto a los hechos denunciados.

II- Consideraciones de la INDDHH:

38. La denuncia presentada en la INDDHH por parte de integrantes del Sindicato SITUTEC tiene por objetivo señalar lo que, a su juicio, constituye una vulneración de los derechos sindicales y laborales a partir de diversas situaciones de hostigamiento en el espacio de trabajo.
39. En este sentido, las personas denunciantes señalan un clima de abuso, acoso y discriminación antisindical expresado en la persecución a varias personas que integran el sindicato. Los denunciantes hacen énfasis en la vulneración del derecho de los trabajadores a organizarse y constituirse como sujeto colectivo en defensa de sus propios derechos. También manifiestan que la discriminación se



- evidencia en la desigualdad de trato en sus evaluaciones con respecto al resto del funcionariado, a la vez que no se reconocen los pronunciamientos de tribunales de alzada.
40. Por otro lado, señala el SITUTEC que no existirían instancias internas para resolver estos conflictos, y reclaman poder contar con una Comisión de Acoso Laboral que tenga debida representación de los y las trabajadoras y que no funcione de forma arbitraria o represente exclusivamente al Consejo Directivo.
 41. Complementariamente, el sindicato denunciante menciona el incumplimiento de la Ley N° 19.043 en cuanto a la falta de implementación de las disposiciones que aseguren la autonomía y cogobierno de dicha universidad, mediante la elección de sus jerarquías por procedimientos democráticos y regulados por la Corte Electoral, como establece dicha norma.
 42. Como se señaló, la INDDHH procedió a enviar el Oficio N°2768/2020 al Consejo Directivo Central de UTEC solicitando informara sobre los hechos contenidos en esta denuncia y al MTSS, solicitando información sobre el estado de la investigación que venía realizando.
 43. En su respuesta a la INDDHH el Consejo Directivo de UTEC señaló que no existe persecución sindical y lo que ocurre es que las personas denunciantes no han registrado un buen desempeño laboral.
 44. En relación al punto anterior, las personas denunciantes también señalaron en este expediente que, hasta el momento de presentar la denuncia en la INDDHH, no existían evaluaciones para algunos funcionarios. Por el contrario, expresaron los denunciantes que, previo a la denuncia, algunos de ellos tenían buenas calificaciones y en otro caso, se asignó bajo puntaje en la competencia de "Integridad personal". En este sentido, para el sindicato no está claro qué se evalúa bajo este ítem ya que el mismo da lugar a apreciaciones subjetivas.
 45. De los antecedentes expuestos, la INDDHH constata la existencia de un clima laboral complejo en la UTEC. En ese contexto se generaron situaciones que los denunciantes califican de acoso, y que requirieron de acciones de mediación y conciliación por parte del MTSS. Los trabajadores involucrados solicitaron a este Ministerio que analizara las referidas situaciones como posibles episodios de persecución laboral.
 46. También se ha constatado en estas actuaciones que no se han establecido aún las instancias de Cogobierno previstas por la Ley 19.043 (Art 14 y siguientes). Más allá de lo que se expresará en el texto de la presente Resolución, para la INDDHH esto puede contribuir a dificultar la relación de trabajo, en especial la resolución de situaciones como las planteadas en esta denuncia.
 47. Sobre los aspectos sustanciales de la denuncia, la INDDHH entiende que es pertinente avanzar en la sustanciación de este caso abordando tres líneas de análisis: (a) el derecho al debido procedimiento administrativo respecto a la evaluación de desempeño; (b) el trabajo de la Comisión de Acoso laboral y la aplicación del Protocolo de Acoso; y (c) la existencia de situaciones de persecución sindical.

a) Evaluaciones de desempeño:

48. En relación a los procedimientos de evaluación de los trabajadores, la INDDHH señala que éstos deben constituir un sistema dotado de las máximas garantías para el funcionario evaluado, pues en ellos se ponen en juego cuestiones fundamentales, como pueden ser la renovación o no de su contratación y la permanencia en el cargo o ascenso. A la vez, allí se evalúan aspectos esenciales para la carrera profesional dentro y fuera de la institución, como idoneidad, capacitación, destrezas y relaciones humanas, entre otros.



49. Las garantías en todo proceso de evaluación de funcionarios/as se vinculan directamente al disfrute de sus derechos humanos, como el derecho al trabajo; el derecho al debido proceso administrativo previo a cualquier resolución que afecte sus intereses; el derecho a la información; y el derecho a la protección de datos personales.
50. Por involucrar, entonces, garantías al ejercicio de derechos humanos, toda evaluación de desempeño debe regirse por los principios de objetividad, imparcialidad, transparencia, no discriminación, equidad y ecuanimidad. Asimismo, también se debe buscar la más amplia participación de los interesados en el diseño y control del procedimiento evaluatorio.
51. Por tanto, todo sistema de evaluación debe estar expresamente reglamentado, estableciendo criterios claros y concretos que permitan fundamentar sus conclusiones y resoluciones con transparencia, objetividad e independencia. Estas resoluciones también deben habilitar ser recurridas por aquellos que se consideren afectados en su interés personal y legítimo.
52. Si bien todo sistema de evaluación de desempeño debe adaptarse a las necesidades de cada institución, en líneas generales éste requiere sustentarse sobre bases estructuradas que, a partir de un consenso entre autoridades institucionales, tribunal evaluador y evaluados, permitan determinar objetivos, aspectos a evaluar, técnicas a aplicar, criterios de evaluación, factores, coeficientes de ponderación, análisis de resultados y oportunidades de retroalimentación. Las evaluaciones realizadas por los tribunales correspondientes, así como las resoluciones de las autoridades institucionales que en ellas se apoyan, deben demostrar objetividad, razonabilidad e igualdad de trato para todos los evaluados, para así garantizar que se despeje cualquier riesgo de arbitrariedad o desviación de poder.
53. En el Estatuto del Funcionario Docente de la UTEC, aprobado por Acta 38/014 del 13/11/2014, las previsiones antes mencionadas están planteadas de manera general en sus artículos 17 y siguientes, donde se establece que *"las evaluaciones de desempeño de los docentes se realizarán anualmente, mediante un procedimiento de evaluación que ofrezca las debidas garantías a todos los interesados, compuesto por las siguientes instancias: a) autoevaluación; b) co-evaluación; y c) evaluación estudiantil. Toda vez que se entienda necesario, se considerará la posibilidad de evaluación externa por parte de personas con reconocida idoneidad en la materia."* (art. 18).
54. En la presente denuncia, el SITUTEC plantea que en algunas evaluaciones no se cumplió con las garantías establecidas. Así, se señalan *"Irregularidades y evaluaciones arbitrarias y no acordadas..."* así como la atribución de calificaciones con bajo puntaje sin que existieran argumentos ni justificaciones de la valoración realizada y, en un caso, el desconocimiento infundado por parte de las autoridades de las decisiones de un Tribunal de Alzada que derivó en la desvinculación de un funcionario.
55. Por su parte, tal como se desprende de la lectura de los numerales 11 a 20 de esta Resolución, las autoridades de la UTEC confrontan el relato de SITUTEC y niegan la existencia de persecución sindical, violencia institucional, racismo, discriminación o acoso laboral o de ningún tipo, ya sea respecto del gremio o de los dirigentes sindicales.
56. Según señalan los denunciantes textualmente a la INDDHH, en su comunicación de fecha 19 de octubre de 2020, a partir de datos originados en la Unidad de Capital Humano de UTEC) surge que: *"de los 19 casos presentados los cuales contemplan el total de trabajadores desvinculados sin pasar por evaluación, los que renunciaron a raíz de la desvinculación de una de las fundadoras del sindicato del ITR CS y que tenían liderazgo sindical, así como los despidos que tendrán lugar en 2020 o durante 2021 concluimos que 13 de ellos (68.4%) se relacionan directamente*



- con trabajadores que participaron o quisieron organizar sindicalmente a los trabajadores o lideran actualmente el Sindicato de UTEC". Menciona SITUTECH que, de acuerdo con esto, son alrededor de 13 las personas que no fueron sometidas al correcto sistema de evaluación de UTEC para todos los trabajadores, muchos de los cuáles son afiliados al sindicato, y a quienes no se les brindó las garantías establecidas por el Estatuto Docente.
57. Para el sindicato, esta situación genera una desigualdad en el trato respecto a funcionarios de la UTEC que puede dar lugar a decisiones arbitrarias o infundadas con respecto a las calidades docentes de los mismos, y con ello a inequidades en cuanto a las renovaciones o ceses de contratos funcionales.
 58. Analizando los puntos de vista del sindicato y de la UTEC sobre esta temática, la INDDHH entiende pertinente que las autoridades del organismo deberían volver a analizar las situaciones concretas planteadas, a partir del desarrollo de un proceso de evaluación de su personal que, siguiendo lo dispuesto por el propio Estatuto vigente, sea elaborado con la participación de los trabajadores y sus representantes y que, además, brinde las necesarias garantías a todas las partes.
 59. LA INDDHH también entiende que, en defensa de los derechos de todos los funcionarios docentes, mientras no se resuelva este punto relativo al procedimiento de evaluación, correspondería que UTEC no adopte ninguna decisión en materia de ceses de funcionarios.
 60. En este contexto, la INDDHH también observa que el actual sistema de evaluación incorpora aspectos definidos como "Competencias genéricas" dentro de las que se encuentran "Integridad", "Inteligencia social", y "Comportamiento adaptativo", entre otras. El Reglamento de Evaluación de Desempeño no define conceptualmente estos ítems ni describe cómo se medirán estos aspectos. Lo anterior puede dar lugar a distintas interpretaciones basadas en criterios subjetivos, cuando no arbitrarios, sobre el alcance de dichas competencias.
 61. Así, en cuanto al ítem "Integridad", al no desarrollarse ninguna definición, la INDDHH debe considerar ese concepto desde un enfoque de derechos humanos. En este sentido, la integridad personal es un derecho humano fundamental que debe ser asegurada y protegida por el Estado.
 62. En cuanto a la "Inteligencia social" y el "Comportamiento adaptativo" estas son características de cada persona, que deben ser medidas mediante técnicas apropiadas que ofrece la Psicología cuando se utilizan dentro de un mecanismo de selección de personal. En suma: la evaluación de desempeño debe medir precisamente el *desempeño laboral* y no las características personales de los trabajadores.

b) Comisión de Acoso Laboral

63. La Comisión de Acoso Laboral establecida por la UTEC ha sido cuestionada por sus procesos de investigación y resolución de casos por parte de las dos gremiales del organismo. Los denunciantes consideran que esta Comisión no tiene una adecuada representación de los trabajadores. En ese sentido, plantean que la modificación del protocolo se debe llevar a cabo con la representación de ambas partes (trabajadores y representantes del CDCp).
64. Los denunciantes expresaron que el integrante de la Comisión de Acoso Laboral es el asesor jurídico del CDC y reiteraron que no existía representación en este órgano de los trabajadores de UTEC. Esta situación llegó al MTSS, instancia donde ambos gremios de trabajadores de la UTEC señalaron que esta Comisión no era una garantía para los trabajadores. Agregaron, además, que en esta Comisión no existen ni médico ni psicólogo como correspondería, considerando la especificidad de la materia que debe abordar.



65. Por su parte, y como ya se ha señalado, el CDCp expresó que: *"Se afirma por SITUTEC que XXX es víctima de acoso laboral, lo que ha sido planteado por la misma ante la Inspección del Trabajo. Pero cabe señalar que, con anterioridad, algunos de sus subordinados plantearon situaciones inapropiadas que podrían configurar maltrato laboral."*
66. Ante ello, los denunciantes respondieron que el CDCp no ha presentado pruebas en relación a esas afirmaciones. Según el sindicato, el organismo vincula la renuncia de un funcionario a un supuesto maltrato por parte de la trabajadora XXX, cuando la persona que dejó su cargo en la UTEC lo hizo para concentrar horas en otro organismo. Además, según los denunciantes, esta persona señaló en una nota que renunciaba a la UTEC por motivos personales. En este sentido el sindicato denunciante señala que no se han presentado pruebas contra la funcionaria XXX respecto a su responsabilidad en el eventual maltrato laboral mencionado.
67. Los denunciantes agregaron que esta situación ha incidido negativamente en la salud de la funcionaria XXX quien, al momento de realizarse la denuncia ante la INDDHH, no habría sido evaluada en su cargo como coordinadora y no habría sido presupuestada, por lo que habría perdido el derecho a su presupuestación.
68. Los representantes del CDCp de UTEC, por su parte, manifestaron que no tienen conocimiento de que el MTSS hubiera anulado investigaciones internas en UTEC respecto a denuncias de acoso o discriminación. Agregaron que nunca fueron notificados de una resolución de ese Ministerio que indique tal cosa.
69. Analizadas las precedentes manifestaciones de los denunciantes y del organismo denunciado, la INDDHH considera pertinente señalar que el bienestar y la salud de los/as trabajadores/as requieren de ambientes de trabajo seguros, libres de violencia y con igualdad de trato, donde todos los actores involucrados sean responsables de mantener una sociabilidad respetuosa de la dignidad humana.
70. Cuando se trata de un organismo público como la UTEC, lo anterior se vincula con obligaciones estatales específicas. Las instituciones que representan al Estado deben velar en todos los casos por el pleno ejercicio y goce de los derechos humanos de todo su personal, más allá de la forma de contratación.
71. Lo arriba señalado tiene relación, entre otros aspectos, con el acoso moral en el ámbito laboral en general, que produce consecuencias graves sobre las personas afectadas, el lugar de trabajo y la sociedad en general. Las personas afectadas suelen sufrir afectaciones de salud física y emocional, además de pérdida de empleo o rezago en su carrera laboral.
72. En el lugar de trabajo, el acoso moral afecta el clima laboral, lo que repercute negativamente en el rendimiento de todas las personas involucradas y aumenta el ausentismo. En una institución educativa, sin duda que esto afecta especialmente al alumnado.
73. En cuanto al marco jurídico aplicable frente a este tipo de situaciones, debe recordarse que el Art. 7 de la Constitución de la República dispone: *"Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo, y propiedad."* En su Art. 8, la Carta establece la igualdad de todas las personas ante la ley. Luego, específicamente, en el Art. 53 coloca el trabajo bajo la protección especial de la ley. Por su parte el Art. 72 dispone: *"La enumeración de derechos, deberes y garantías hechas por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno."* Finalmente, en el Art. 332 la Constitución establece *"Los preceptos de la presente Constitución que reconocen derechos a los individuos, así como los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades públicas, no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida recurriendo a los*



- fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas.”*
74. Por su parte, el Decreto 291/07 (13/08/07) reglamenta el Convenio Internacional de Trabajo N° 155 que establece que los empleadores deberán garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Al referirse al “*medio ambiente de trabajo*” debe entenderse incluidas las situaciones de acoso o moral y acoso sexual.
 75. En este mismo marco, debe mencionarse que la Ley N° 18.561 (11/09/09) tiene como objeto prevenir y sancionar el acoso sexual y proteger a las personas afectadas. Su ámbito de aplicación refiere a las relaciones de trabajo y de docencia en el ámbito público y privado. Define la responsabilidad del Estado en el diseño e implementación de políticas de sensibilización, educativas y supervisión cuyo objeto sea la prevención del acoso sexual.
 76. En cuanto al acoso moral en el ámbito laboral, si bien no existe en el país una normativa específica (lo cual constituye una limitación de carácter general para el abordaje de estas situaciones en cualquier institución) por analogía pueden aplicarse, en algunas situaciones, las disposiciones de la Ley de Acoso Sexual en cuanto correspondan.
 77. La INDDHH también recuerda, dentro de esta materia, que tal como lo establece uno de los principios básicos sobre los “pisos de protección social”, establecidos en la Recomendación 2012 (núm. 202) adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo¹, literal r, debe asegurarse como parte de la responsabilidad general y principal del Estado, “*la participación tripartita con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como la celebración de consultas con otras organizaciones pertinentes y representativas de personas interesadas*”.
 78. Específicamente respecto a la denuncia presentada, sobre este aspecto puntual la INDDHH considera que los hechos relativos a las denuncias de acoso y al funcionamiento de la Comisión de Acoso Laboral ya han sido planteados ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social. Por lo tanto, corresponde a dicho organismo especializado expedirse al respecto. Sin perjuicio de ello, se recuerda que, de conformidad con los principios aprobados por la Organización Internacional del Trabajo, debe asegurarse la participación tripartita en la Comisión de Acoso de la UTEC, las organizaciones representativas de los trabajadores y del MTSS. LA INDDHH entiende, en definitiva, que es en esta instancia tripartita donde deben realizarse los eventuales ajustes o modificaciones al protocolo de actuación correspondiente, como una forma más para fortalecer un espacio de diálogo entre las partes.

c) Libertad sindical

79. El respeto a la libertad sindical es una condición sine qua non para que los intereses colectivos sean contemplados y, en ese orden, para que los y las trabajadoras cuenten con medios de protección en relación a sus empleadores. La INDDHH recuerda que este derecho supone la libertad de nuclearse en asociaciones y la libertad de los trabajadores de poder afiliarse a las entidades sindicales. Este derecho está establecido en el artículo 57 de la Constitución de la República y los Convenios Internacionales de OIT Nos. 87 y 98, entre otras normas protectoras de los derechos humanos.

1



80. Los dirigentes sindicales de SITUTEC han señalado la vulneración de ese derecho a la libertad sindical por parte del CDCp, extremo que ha sido negado por ese organismo.
81. A partir de los diferentes elementos de juicio obtenidos en la instrucción de esta denuncia, la INDDHH entiende que puede afirmar que los conflictos entre el sindicato y la UTEC se refieren a situaciones concretas que generan malestar en algunos trabajadores, y que afectan su desarrollo profesional y personal. Estos aspectos están en la base de toda relación laboral y de los que el Estado debe constituirse como garante.
82. En la reunión mantenida con la INDDHH los representantes del CDCp de UTEC manifestaron que los conflictos de los que se ocupan estas actuaciones referían exclusivamente a las personas que presentaron la denuncia ante la INDDHH, por lo que no se trataba de un asunto generalizado ni referido a la organización sindical.
83. Por su parte, la INDDHH tuvo acceso a antecedentes de situaciones similares sucedidas en la UTEC contenidos en notas de prensa, documentación de anteriores dirigentes sindicales, etc.). Esto permite sostener que los problemas que se señalan en la denuncia tienen larga data y que han afectado a otros trabajadores del organismo².
84. En este marco, la INDDHH entiende que en este momento debe detenerse en el análisis del derecho humano a la libertad sindical, sobre cuyo ejercicio existe vastísima jurisprudencia y doctrina especializada, en el plano nacional e internacional. Solamente a título de ejemplo, puede acudirse a la opinión del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuando sostiene:
“El Comité recuerda que «nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo» y que «la protección contra la discriminación antisindical deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera del lugar de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo» [véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición, 2006, párrafos 771 y 780]³”.
85. Al desarrollar este concepto, el Comité hace referencia a la obligación específica del Estado, como garante del ejercicio de ese derecho, subrayando que éste debe realizar las investigaciones pertinentes, a la vez que, en el ámbito tripartito, realizar las consultas respecto a la eficacia de los mecanismos nacionales vigentes para

2 Se destacan: a) Nota del Plenario Intersindical del PIT-CNT de Fray Bentos, de 2016, que indica que UTEC desvinculó a un trabajador cuando quiso formar el gremio. b) Nota de ex-trabajadora de UTEC a la Comisión de Legislación del Trabajo de Diputados de 2017, que plantea temor de represalias por parte de UTEC por participación sindical. c) Acta de la Mesa Representativa Nacional ampliada del PIT-CNT del 10/7/2020, que establece persecución sindical en UTEC. d) Nota de la Mesa Intersindical de Durazno del 2/10/2020, que refiere a medidas antisindicales dentro de UTEC.

³ Caso 2648, Paraguay. Fecha presentación de la queja 28 de mayo de 2008 (Informe provisional. Informe 355, noviembre de 2009)



prevenir, investigar, y, en su caso, sancionar, eventuales vulneraciones del derecho humano a la libertad sindical⁴.

86. En cuanto a la existencia de esos mecanismos nacionales, el Comité ha tomado nota respecto a que su intervención corresponde cuando “(...) los empleados no tienen a su disposición medios o procedimientos jurídicos o de otra índole que les permitan adoptar medidas efectivas para combatir comportamientos discriminatorios ilegítimos, manifiestos o encubiertos, por parte del empleador, y no se cuenta con sanciones eficaces, proporcionadas y rápidas que sean lo suficientemente disuasorias para los empleadores”⁵.

87. Enfocando el tema específico planteado en esta denuncia, respecto al fondo del planteo de los denunciantes sobre la existencia de discriminación sindical por parte de las autoridades de la UTEC, la INDDHH entiende que se está frente a un conflicto que, necesariamente, debe dilucidarse por la acción de instituciones del Estado con competencias y facultades específicas para ello. Nótese que la complejidad de una decisión sobre este punto ha sido señalada incluso en la órbita judicial. Así, la Suprema Corte de Justicia de Uruguay manifiesta que:

“Tal como lo ha resaltado Ermida, la norma no exige al trabajador que pruebe por qué sostiene que fue despedido o perjudicado por razones sindicales.(...) Pero no exonera al trabajador de exponer (de manera coherente, sistemática, articulada y acorde al sentido común) las razones (fundamentos) por los cuales afirma que su despido o el perjuicio que ha sufrido, responde a razones sindicales... En el sistema de responsabilidad que la ley consagra para el ‘proceso de tutela especial’, se pone a cargo del trabajador, no ya el onus probandi de las razones (motivaciones) sindicales que impulsaron al empleador a perjudicarlos, sino el deber de aportar la explicaciones (razones fundadas) por las cuales sostiene que el perjuicio responde a ‘razones sindicales’” (Garmendía, Mario “Primera jurisprudencia sobre la Ley No. 17.940” en Revista de Derecho Laboral No. 224/2006, F.C.U., págs. 804-806). En igual sentido Barreto Ghione: “En definitiva el trabajador debe ‘fundamentar’, o sea, dar la razón principal o motivo con el que pretende afianzar y asegurar una cosa, y el empleador debe ‘probar’, o sea justificar, manifestar y hacer patente la certeza de un hecho o la verdad de una cosa con razones, instrumentos o testigos. El deber del trabajador tiene que ver con el discurso y la argumentación, y el deber del empleador consiste en una actividad tendiente a verificar hechos” (Barreto Ghione, Hugo, “Elementos para una crítica de la apreciación jurisprudencial de la causa razonable” en Revista de Derecho Laboral No. 227/2007, F.C.U., pág. 712)⁶.

88. En el marco de estos razonamientos, debe recordarse que, en reiteradas oportunidades, la INDDHH, al referirse a su naturaleza jurídica y al marco de sus competencias, citó la Exposición de Motivos de la Ley No. 18.446, que expresa:

⁴ Idem

⁵ Caso núm. 2835, Colombia - Fecha de presentación de la queja: 13-OCT-10 (Informe definitivo - Informe núm. 364, Junio 2012)

⁶ Sentencia No. 4678/2011



“La Institución Nacional de Derechos Humanos no sustituye ni desplaza las competencias originales de los diversos Poderes del Estado. En ningún caso la Institución Nacional de Derechos Humanos ejercerá función jurisdiccional ni tendrá facultades para revocar actos administrativos; no desempeñará funciones ejecutivas, ni legislativas. Sus cometidos se acotarían a sugerir medios correctivos, efectuar recomendaciones no vinculantes e intervenir en denuncias por violaciones a los derechos humanos, sin interferir con las funciones jurisdiccionales, ejecutivas o legislativas que a los respectivos Poderes correspondan”.

Lo anterior permite afirmar que el Legislador, al crear la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo en nuestro ordenamiento jurídico, se inspiró en el modelo histórico de *Ombudsperson* o *Defensor del Pueblo*, que se encuentra recogido ampliamente en el Derecho Comparado, y que es estudiado y caracterizado profundamente por la doctrina especializada nacional e internacional. Por su relevancia, y solamente a los efectos de citar un solo ejemplo de esa más prestigiosa doctrina, la INDDHH vuelve a mirar en dirección del jurista uruguayo José Aníbal CAGNONI, que enseña que el Ombudsman presenta, entre otras, las siguientes *“notas fundamentales: (a) la imparcialidad en lo que tiene que ver con el sujeto controlador o agente del control; (b) en cuanto al procedimiento, los caracteres de inmediatez, de informalidad y de inquisitivo; (c) y, relativamente a su eficacia, no anula ni modifica actos, ni repara los daños que éstos causan al administrado; sus sugerencias y recomendaciones –tal como los dictámenes de la administración consultiva, que de principio, no vinculan- carecen de eficacia jurídica directa; ni responsabilizan –como sí en cambio lo hacen los actos de directiva de la que, además, lo separan la posición de los órganos relacionados, su característica de control y su concreción a lo singular-; pero pretenden eficacia posterior mediante una influencia sobre los órganos de decisión”.*

En este orden de ideas, CAGNONI concluye que, al Ombudsman como (...) *Magistratura de persuasión, de opinión, de influencia o pedagógica, le es propia una técnica de colaboración crítica y no de enfrentamiento con la Administración, no por la aplicación de sanciones sino por la presentación de soluciones razonadas en procura de obtener su adopción mediante el convencimiento”*⁷.

Esta concepción, en definitiva, es la que recogen los Art. 1, 2 y 3 de la Ley No. 18.446.

89. Por todo lo expuesto, la INDDHH afirma que, teniendo en cuenta que en Uruguay rigen sin cuestionamiento las garantías institucionales para la vigencia de los derechos eventualmente vulnerados en el caso en examen, la denuncia y la investigación de los hechos referidos en la denuncia tramitada en este expediente, deben llevarse a cabo en los ámbitos específicos del Poder Ejecutivo (MTSS) y del Poder Judicial en lo pertinente. Ello sin perjuicio de las legítimas medidas que, desde el ámbito sindical, pueden implementarse para la protección y defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

⁷ Cagnoni, José Aníbal: “Control de la Administración: Ombudsman; Comisionado Parlamentario; Mediateur; Defensor del Pueblo”. FCU, 1991, 2da. Edición.



90. En definitiva: en el marco de sus competencias y facultades, la INDDHH no puede pronunciarse acerca de la existencia de las vulneraciones de derechos laborales individuales ni colectivos denunciadas en estas actuaciones.

La existencia de un patrón de conducta sistemático por parte de las autoridades de la UTEC que tenga como objetivo vulnerar o desconocer el derecho a la libertad sindical y la persecución de sus funcionarios por el solo hecho de estar estos sindicalizados deberá definirse en el ámbito del organismo con competencia natural en esta materia, como lo es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esta competencia administrativa podrá ser objeto de los procedimientos recursivos que están disponibles en el ordenamiento jurídico vigente. En su caso, el tema puede ser objeto de la acción anulatoria ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo.

Por su parte, los reclamos por conflictos individuales de trabajo también deberán ser objeto de los correspondientes procedimientos administrativos ante esa misma Secretaría de Estado, así como, si corresponde, ante la Justicia especializada.

91. Sin perjuicio de lo anterior, para la INDDHH surge de lo actuado que algunas decisiones de las autoridades y prácticas institucionales en la UTEC han generado un clima de malestar en una parte significativa de los funcionarios/as del organismo. Por lo tanto, de acuerdo a sus competencias, considerando que se trata de un organismo estatal, la INDDHH recomendará a las autoridades de la UTEC que se adopten las decisiones necesarias para revertir esas prácticas institucionales, estableciendo un clima laboral que incida favorablemente en los intereses profesionales de los trabajadores; en los objetivos institucionales y, sobre todo, en el interés del estudiantado, que debe ser siempre el objetivo último de todo centro educativo.

III. Por todo lo expuesto, al Consejo Directivo de la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo resuelve:

- a) Que las eventuales vulneraciones de derechos laborales individuales y colectivos denunciadas en este expediente deben plantearse y resolverse en los organismos competentes del Poder Ejecutivo y del Poder Judicial, como se ha desarrollado en los numerales 69, 70 y 71 de esta Resolución.
- b) Que, sin perjuicio de lo señalado en el literal anterior, recomendar al MTSS que inste a las partes a instrumentar un ámbito permanente de negociación tripartito para facilitar la adopción de medidas tendientes a superar las situaciones que dieron objeto a esta denuncia. Este ámbito tripartito se debe instalar conforme a lo dispuesto por el Art. 9 de la ley No. 19.940 de Libertad Sindical y Derechos Sindicales.
- c) Recomendar que en ese ámbito de negociación tripartito se prioricen, entre otros, los siguientes puntos:
1. Los procesos de evaluación y el funcionamiento de los tribunales de alzada. El estudio de estos procesos debería llevarse a cabo por técnicos independientes



- a ambas partes, como, por ejemplo, con el apoyo de profesionales de la Universidad de la República.
2. La modificación del Reglamento de los procesos de evaluación de desempeño laboral, como forma de implementar un sistema que integre y promueva procesos de autoevaluación, co-evaluación y evaluación de acuerdo a lo establecido por el Art. 27 de la Ley N° 19.043. Asimismo, la reglamentación de la oportunidad y plazos para la evaluación, notificación y presentación de descargos.
 3. Como complemento de lo señalado en el literal anterior, recomendar la revisión de los indicadores de desempeño establecidos, en especial respecto a las llamadas "competencias genéricas". En tanto no se modifique el Reglamento, conforme a lo recomendado en el anterior literal, recomendar a la UTEC dejar inmediatamente sin efecto las categorías de "Integridad" e "Inteligencia Social" en las evaluaciones de desempeño laboral por resultar arbitrarias, subjetivas y discriminatorias.
- d) Recomendar al MTSS que promueva la integración bipartita de la Comisión de Acoso Laboral. Complementariamente, que promueva la elaboración de un nuevo Protocolo de Acoso Laboral basado en las previsiones del Decreto 291/07.
- e) En relación a las situaciones particulares denunciadas (situaciones de XXX), recomendar a UTEC que, como forma de promover la mejoría en el clima laboral, revea las mismas a la luz de las consideraciones anteriores y con base a la presente Resolución.
- f) En relación a las denuncias en trámite ante la IGTSS referidas a UTEC, solicitar al MTSS que informe el estado actual de los procesos de investigación y resolución y los plazos previstos para la finalización de los mismos.

Aprovechamos la oportunidad para saludar muy atte.,

Wilder Tayler
Presidente

Juan Faroppa
Director

Mariana Mota
Directora

María Josefina Plá
Directora

MP-NCL-LOJ



Voto disorde Directora Mariana Blengio Valdés

Resolución N° 949/2021

No surge del expediente que se haya constatado la vulneración de los derechos sindicales y laborales lo cual constituye el objeto de las denuncias oportunamente presentadas por integrantes del Sindicato de UTEC.

Mariana Blengio Valdés

Directora