

Procedimiento de Actuación en situaciones de Acoso Moral Laboral en el Ministerio de Educación y Cultura

1- Política Institucional

El Ministerio de Educación y Cultura tiene como política institucional, el absoluto rechazo de toda situación de acoso o discriminación que se produzca en el Inciso. A estos efectos, se debe asegurar la prevención y el oportuno tratamiento a las denuncias promoviendo ambientes saludables de trabajo. Es así que en el marco de la legislación vigente (Decreto 291/007 en la redacción dada por el Decreto 244/016, Convenio Internacional 155), se procede a la redacción y aplicación de un Protocolo de Actuación aprobado en Comisión Bipartita.

2- Objeto

A través del presente Protocolo, se establecen las actuaciones a llevar adelante por este Ministerio, ante el conocimiento por cualquier medio, de una situación de riesgo psicosocial para los/las trabajadores/as que desempeñen funciones en y para el Ministerio, que den origen a comportamientos que atenten contra la dignidad o integridad, independientemente de quién sea la persona de la que proceda, siempre y cuando esta mantenga un vínculo con la Institución. Establece un procedimiento eficaz, ágil y confidencial que se aplique a la prevención y a la solución rápida de las denuncias a todas las modalidades de acoso.

3- Definiciones

A los efectos del presente Protocolo, se entiende que: "...existe acoso moral en el trabajo, toda vez que estamos ante hechos, actos u omisiones reiterados o no del empleador o de cualquiera de sus dependientes, por los cuales se configura la violación del derecho a la dignidad, derecho a la integridad moral, a la intimidad, a la imagen, a un medio de trabajo adecuado, entre otros; mediante maltrato, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otro tipo de conducta degradante produciendo un daño..." (Sotelo Márquez, Ana. Acoso moral laboral desde la perspectiva de los derechos humanos fundamentales. FCU. Montevideo, 2010).

Asimismo se entiende por acoso moral laboral:

- "cualquier comportamiento (acción u omisión) reiterado, realizado por un individuo o grupo de individuos, de gravedad suficiente para lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico (como la dignidad del trabajador, la intimidad, el honor, la integridad física o psíquica de la persona), susceptible de









causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo” (Mangarelli, Cristina. “Acoso en el trabajo (Mobbing) y reparación del daño”, en La Ley online).

- “toda conducta que realizada con una cierta reiteración y sistemáticamente sobre una persona o grupo de personas, en el ámbito laboral, pueda llegar a lesionar su dignidad o integridad, a través de la degradación de las condiciones de trabajo y creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, cualquiera sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta” (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, PIT- CNT).

4- Ámbito de aplicación

Será de aplicación a todos/as los/as funcionarios/as y trabajadores/as que desempeñan tareas en y para este Ministerio, en cualquiera de sus dependencias, independientemente de cuál sea su vínculo funcional, de carácter permanente o a término.

5- Normativa

En relación a derechos fundamentales: Artículos 7, 52, 53, 72 y 332 de la Constitución de la República Oriental del Uruguay.

En relación a discriminación: CIT No. 111 (ratificado por la ley 16.063), Leyes 16.045 y 17.817.

En relación a libertades sindicales: Ley 17.940.

En relación a seguridad, salud y medio ambiente de trabajo: CIT No. 155 (Ratificado por la ley 15.965) y su reglamentación en el Decreto 291/007 del 13 de agosto de 2007 en la redacción dada en el Decreto 244/016, del primero de agosto de 2016; CIT No. 161 (ratificado por la Ley 15.965) y su Decreto reglamentario 127/014 de fecha 13 de mayo de 2014, en la redacción dada por el Decreto 126/019 del 6 de mayo de 2019.

En relación a la normativa a futuro, se tendrá en cuenta la establecida por la OIT y primará ante otras disposiciones.

6- De la Comisión Bipartita de Acoso Moral Laboral

La Comisión Bipartita de acoso moral laboral, estará integrada por cuatro miembros, dos representantes de la Administración y dos representantes de la Coordinadora de Sindicatos. Cada titular tendrá un miembro alterno. En el caso de los/as representantes de la Coordinadora de Sindicatos, si bien se designarán titulares, estos/as tendrán como alternos/as a los/as integrantes de una lista, compuesta por

diez (10) integrantes, pudiéndose optar por cualquiera de ellos, sin cumplir con orden de prelación alguno, según cuál sea la unidad ejecutora y/o lugar de trabajo involucrados en la denuncia, a fin de obtener la debida imparcialidad.

Tanto los/as titulares como los/as suplentes, estarán obligados a guardar confidencialidad sobre las situaciones que se presenten. Cualquiera de las partes podrá convocar a asesores/as en cualquier caso que así se crea conveniente.

6.1 - Perfil de sus integrantes

Los/as integrantes de la Comisión, deberán acreditar idoneidad en la materia, competencias y formación necesaria para su abordaje (ver Anexo I).

6.2 - Competencias

Esta Comisión tendrá competencia exclusivamente en temas de acoso moral laboral, enmarcada dentro de la normativa de salud laboral nacional (Decreto 291/007, en la redacción dada por el Decreto 244/016).

En particular, deberá:

- prevenir la continuidad de situaciones de acoso o de futuros casos, priorizando la evaluación de factores de riesgo psicosociales presentes en el lugar designado para establecer las correcciones necesarias, evidenciando las fallas organizacionales que sean detectadas e incentivando la capacitación de los funcionarios al respecto.
- sugerir que se establezcan responsabilidades, utilizando metodologías sobre la conducta que se ajusten a la investigación del caso.
- sugerir medidas a adoptar teniendo en cuenta la información obtenida por ambos enfoques (metodologías sobre la conducta y enfoque organizacional).

6.3 - Cometidos

6.3.1- Asesorar y recibir las denuncias que se presenten en materia de acoso moral laboral.

6.3.2- Dar trámite a las denuncias de acuerdo al procedimiento expresamente establecido en este Protocolo.

6.3.3- Sugerir medidas inmediatas de prevención y cese en situaciones de acoso moral laboral.

6.3.4- Elaborar dos informes sobre cada caso, para ser elevados, uno al Jерarca del Inciso, y otro, a la Comisión Bipartita de Salud Laboral.

6.3.5- Llevar un relevamiento de datos, en archivo reservado, de todos sus informes y de toda actuación que entienda pertinente.

6.4 - Principios

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

6.4.2- Confidencialidad. El deber de mantener reserva, discreción y confidencialidad, alcanza a toda persona que por cualquier motivo o circunstancia tuviese conocimiento o actuación en el procedimiento.

6.4.3- Diligencia debida ante el conocimiento de la situación. El análisis y la aplicación de medidas de prevención, contención y cese inmediato de la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, ante el conocimiento de la situación denunciada.

6.4.4- Buena fe, celeridad, eficiencia, eficacia, impulsión de oficio, flexibilidad, materialidad y ausencia de ritualismos.

6.5 - Procedimiento

6.5.1- **Inicio.** El procedimiento se iniciará mediante la denuncia de la situación de acoso, la que podrá ser realizada:

- a) de oficio,
- b) por medio de solicitud individual de la persona involucrada,
- c) por denuncia de los/as representantes sindicales con el aval escrito del/as trabajadores/as afectados/as.

6.5.2- **Forma de realización de la denuncia.** La denuncia se realizará vía web, ingresando en el enlace o link correspondiente, o en forma presencial ante la Comisión Bipartita de Acoso Moral Laboral.

Deberá contener como mínimo, el nombre y el lugar de trabajo del/la denunciante, los tipos de conducta que considere relevantes en su presunta situación de acoso y los períodos en que se produjeron las conductas.

6.5.3- **Curso de la denuncia.** El expediente creado vía web ingresará en la bandeja de entrada de la Comisión Bipartita de Acoso Moral Laboral y podrá visualizarse y actuarse sólo por los integrantes de esta.

6.5.4- Procedimiento de actuación. Una vez recibido el expediente en la bandeja de entrada, la Comisión Bipartita de Acoso Moral Laboral, en un plazo máximo de tres días hábiles, deberá reunirse, evaluar la situación y adoptar las medidas de protección adecuadas, además de comenzar a diligenciar el proceso. Se reunirán la mayor cantidad de elementos, teniendo presente y/o identificada la situación. Una vez que dicha Comisión tome conocimiento directo de los hechos descritos en la denuncia, deberá, en caso de ser necesario, proponer a la autoridad competente las medidas cautelares adecuadas y eficaces para hacer cesar la eventual vulneración de derechos.

6.5.5- Prueba. La Comisión Bipartita de Acoso Moral Laboral instruirá y sustanciará la denuncia a efectos de esclarecer los hechos y poder elaborar los informes correspondientes. A tales efectos, admitirá todos los medios de prueba previstos en el artículo 146 del Código General del Proceso, valorando la misma de conformidad con el principio de la sana crítica.

6.6- Deber de Colaboración. Todos/as los/as integrantes de la plantilla de trabajo del Inciso, están obligados a colaborar en la investigación cuando sean requeridos/as por la citada Comisión y a guardar la debida confidencialidad.

6.7- Plazo de Resolución. El período de elaboración de los informes finales, y las conclusiones a las que arribe la Comisión, no deberán superar los treinta (30) días corridos, a partir de la generación del expediente correspondiente. Cuando las actuaciones se demorasen por la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia excepcional, el mencionado plazo podrá ser prorrogado en el menor período posible.

6.8- Elaboración de Informes Finales

6.8.1- Informe del caso

El resultado de la investigación se plasmará en un informe detallado del caso, en el que se formularán las propuestas para revertir la situación.

Dicho informe incluirá lo siguiente:

- **Antecedentes.** Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- **Hechos.** Descripción de los principales hechos.
- **Sustanciación del trámite.** Resumen de las actuaciones practicadas.
- **Conclusión y propuestas.** Propuesta de medidas a adoptar, sugerencias y recomendaciones de aplicación o no de determinado procedimiento administrativo.

El Informe del caso, será remitido al Jeraarca del Inciso. Dicho informe, y toda la información emanada del expediente electrónico, tendrá carácter de reservado, a fin de mantener la debida confidencialidad aún después de la resolución del mismo.

6.8.2- Informe de evaluación de los factores de riesgo psicosociales

A los efectos de las medidas preventivas a tomar, de carácter general, se remitirá a la Comisión Bipartita de Salud Laboral del Inciso, un informe de evaluación de los factores de riesgo psicosociales detectados en la investigación, que evidencien las fallas organizacionales para establecer las correcciones necesarias.

7) Medidas a adoptar

Las direcciones de cada unidad ejecutora, estarán encargadas de llevar adelante la propuesta de "Medidas a adoptar". Asimismo, la Comisión Bipartita de Salud Laboral del Inciso, hará el seguimiento del cumplimiento de las propuestas del informe de evaluación de los factores de riesgo psicosociales.

Se darán las más amplias garantías para que ningún/a denunciante o personas que brinden testimonio, o asistan en el proceso, sean objeto de represalia alguna.

Anexos

Anexo I

Para integrar la Comisión Bipartita de Acoso Moral Laboral (Decreto 291/007, en la redacción dada por el Decreto 244/016), se priorizará a quienes cuenten con capacitación formal y académica; del Instituto Cuesta Duarte, Inefop, Enap y Cinterfor (OIT). La Comisión Bipartita de Salud Laboral del Inciso, propenderá a la sensibilización y capacitación permanente tanto de sus integrantes, como de los/as funcionarios/as que pudieren tener interés, para que conozcan estas situaciones, sepan prevenirlas y/o cómo actuar una vez identificadas. Asimismo, dicha Comisión gestionará la creación de un Registro de trabajadores/as capacitados/as al respecto.

Anexo II. Garantías de los/as integrantes de la Comisión Bipartita de Acoso Moral Laboral

Para poder cumplir con el proceso de investigación, los/as integrantes de la Comisión Bipartita de Acoso Moral Laboral, tendrán prioridad en su horario laboral. Las horas

dedicadas a llevar a cabo dicho procedimiento se computarán como horas de trabajo. La Resolución de designación de los mencionados integrantes de la Comisión, que emita el Jeraarca del Inciso, contemplará este aspecto.

Se lee, otorga y firma, en la ciudad de Montevideo, el día diecisiete de diciembre de dos mil diecinueve, en dos ejemplares de idéntico tenor, siendo uno de ellos para autoridades del MEC y otro para la Coordinadora de Sindicatos, entregándose además copias a cada uno de los sindicatos que aquí suscriben los presentes documentos (Procedimiento de actuación en situaciones de acoso moral laboral en el MEC y sus dos anexos correspondientes).



AFUSODOS



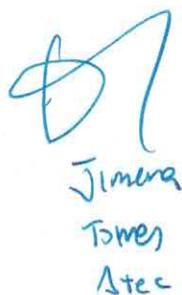
ARAYA
ATEC



AFBN.



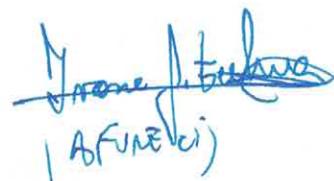
RE VAGAS
AFRU



Jimena
Tomes
Atec



ATRU.



AFUNELOJ