PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO MORAL LABORAL 02/2020

I) CONCEPTO ACOSO MORAL LABORAL

A los efectos de este protocolo, se define "Acoso Moral Laboral" (en adelante AML) de la siguiente forma:

"Son los hechos, actos u omisiones, reiterados o no, del empleador o de cualquiera de sus dependientes, que vulneran derechos de la persona del trabajador tales como: derecho a la dignidad, derecho a la integridad física y/o moral, derecho a la intimidad, derecho a la imagen, derecho a un medio ambiente adecuado de trabajo, entre otros; mediante maltrato, injuria, amenazas, hostigamiento o cualquier otro tipo de conducta degradante produciendo un daño".[1]

II) OBJETO DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo establece la forma de proceder ante presuntas situaciones de acoso moral en el trabajo y las acciones de prevención, procedimientos de evaluación y corrección que correspondan al Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (en adelante MGAP)

En este sentido se establecen las siguientes acciones:

a) **Prevención, comunicación y capacitación:**

1.- Prevención: Para promover el bienestar y salud de los trabajadores y prevenir situaciones de AML, entre otros instrumentos se examinaran situaciones de AML, analizando sobre lo ocurrido y sus potenciales causas, estableciendo posibles responsabilidades, identificando y corrigiendo los factores de riesgos psicosociales a que estén expuestos los trabajadores del lugar.

De esta manera se podrá advertir y corregir la degradación de las condiciones de trabajo y los contextos intimidatorios, ofensivos o discriminatorios, cualesquiera sean los motivos que los hayan causado.

2.- Acciones de comunicación: a través de charlas Informativas, folletería e intranet, sobre el tema a todo el personal, para promover el conocimiento de derechos y obligaciones por parte de aquellos;

[1] Dra. Sotelo, Ana, libro "Acoso Moral en el Trabajo", desde la perspectiva de los derechos fundamentales, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2012.

así como también, para poner en conocimiento de cuáles son los mecanismos y vías de denuncia ante presuntas irregularidades.

3.- Capacitación: se desarrollarán capacitaciones específicas en la temática.

b) **Procedimiento ante una denuncia:** A los efectos se conformará una Comisión Asesora Bipartita.

Esta Comisión estará integrada por cuatro titulares y sus respectivos suplentes: dos representantes por la Administración y dos representantes por la Asociación de Funcionarios de Ganadería, Agricultura y Pesca (en adelante AFGAP).

No podrán ejercer la titularidad en la Comisión aquellas miembros que sean denunciados, denunciantes o, pasibles de ser convocados en calidad de testigos. En este caso, será convocado el miembro alterno.

La Comisión podrá requerir la participación de técnico/s para el diligenciamiento de la denuncia.

La representación en la Comisión deberá ser considerada tarea "de especial interés", y se deberá privilegiar esta tarea ante las demás que tengan a su cargo, observando la celeridad requerida para el proceso de aplicación del presente Protocolo.

III) ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es aplicable a todo el personal del MGAP, cualquiera sea su vínculo contractual y su lugar en la escala jerárquica, sucedan o no dentro del horario de trabajo o en las sedes del organismo.

También es aplicable al personal de empresas tercerizadas.

IV) PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo se sustenta en los siguientes principios:

a) Confidencialidad: El procedimiento previsto, será llevado a cabo con respeto a los derechos de cada una de las partes involucradas y guardará la más estricta confidencialidad para salvaguardar el derecho a la intimidad de todas las personas

b) Imparcialidad: Los funcionarios y/o auxiliares intervinientes en el procedimiento deberán excusarse y ser recusados, cuando mediare circunstancia comprobable que pueda afectar su imparcialidad por interés en el procedimiento en que interviene o afecto o enemistad en relación a las partes, así como por haber dado opinión concreta sobre el asunto en trámite.

Se establece que estos principios que orientan el presente protocolo, no excluyen a aquellos necesarios a fin de respetar, promover y asegurar el derecho de toda persona a un trabajo libre de acoso en todas sus acepciones.

V) PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA o INICIO DE LAS ACTUACIONES

El procedimiento se iniciará mediante denuncia del interesado o cualquier persona que en forma verbal o escrita (vía mail o en sobre cerrado), se presente ante:

a) la Comisión de Acoso Moral Laboral
b) las Direcciones Generales de las Unidades Ejecutoras u otro superior jerárquico
c) Sindicato, AFGAP

Asimismo, se iniciará ante la notificación de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social sobre una denuncia.

Puede realizar la denuncia cualquier persona interesada en preservar el medio ambiente laboral adecuado o que sienta vulnerados sus derechos ante una presunta situación de acoso.

Los responsables de la recepción de la denuncia referidos en los literales "b" y "c", tendrán un plazo máximo de 48 hs. hábiles para remitirla con carácter urgente a la Comisión de AML.

VI) PROCEDIMIENTO

A) Recopilación de la información:

La Comisión, designara a dos representantes bipartitos para realizar las averiguaciones correspondientes; quienes tendrán la potestad de citar a quien consideren necesario para esclarecer la situación.

En situaciones de inminente perjuicio de no actuar en forma urgente, esta Comisión podrá elaborar y elevar un Informe primario urgente recomendando aplicar medidas cautelares provisorias, pudiendo incluir alejamiento del lugar de trabajo de uno más implicados.

La Comisión podrá acordar aplicar técnicas de evaluación de los factores de riesgos psicosociales presentes en el lugar, con el objetivo de prevenir la continuidad o futuros casos de AML.

A efectos de recabar la información necesaria, podrán realizar:

a.- entrevistas individuales a las partes involucradas y testigos,

b.- recabar información sobre la conducta de la persona denunciada respecto a otros/as trabajadores y la existencia de denuncias similares anteriores

c.- otras pruebas.

La Comisión resolverá la forma en que registrará las declaraciones, pruebas e información recabada, siempre en pro de evitar la re victimización.

B) Informe de la Comisión:

La Comisión, elaborará un informe con las conclusiones y recomendaciones en un plazo no mayor de 10 días hábiles a partir de que sea recibida la denuncia. Dicho plazo podrá ser prorrogado por razones fundadas.

Una vez analizada toda la información recabada, la Comisión concluirá con un Informe reservado que elevará a la Dirección General de Secretaría.

En dicho Informe se señalará:

a) Lo actuado;

b) En qué consisten los hechos, omisiones y comportamientos que indicarían una situación de AML,

c) Conclusiones

d) Eventuales recomendaciones, entre las que se incluyen las medidas de protección a la persona denunciante y testigos, las acciones de sensibilización, capacitación, corrección de los factores de riesgo nocivos y seguimiento de la situación producida. En cuyo caso, se recomienda que las mismas sean adoptadas por la Dirección General de Secretaría, con la mayor celeridad posible.

e) Eventual sugerencia de instrucción del procedimiento disciplinario correspondiente.

Las eventuales medidas de protección señaladas en el literal d), son aquellas que se adoptan para minimizar los efectos nocivos de la situación denunciada atentatoria de la salud, seguridad y dignidad de los denunciantes y de todas las personas involucradas en el desarrollo de la investigación. El carácter de las mismas es cautelar y su vigencia estaría relacionada con el desarrollo del eventual procedimiento disciplinario correspondiente y hasta su resolución final. Sin perjuicio de ello, la resolución final podrá disponer la prórroga de su vigencia.

VII) PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

A partir del Informe de la Comisión, las autoridades podrán designar un funcionario instructor que lleve adelante el procedimiento disciplinario con las consideraciones especiales relativas a lo regulado en este protocolo y las normas constitucionales y reglamentarias aplicables en estos casos. De ser necesario según el hecho que se analiza, se recomienda que la designación sea adoptada por la Dirección General de Secretaría, con la mayor celeridad posible.

En el marco de tal instrucción (procedimiento administrativo disciplinario), se podrá acudir a la Comisión de AML como órgano asesor.

VIII) NOTIFICACIONES

La resolución final del proceso administrativo pertinente, será notificada a las partes en forma fehaciente. Será obligatorio informarles que de considerarlo necesario pueden presentarse ante la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social.

Asimismo, se pondrá en conocimiento del Servicio de Seguridad y Salud Ocupacional del MGAP ("SERVSSO") y de la Comisión Bipartita de Salud Laboral la resolución adoptada.

IX) Referencias, Marco normativo y Bibliografía de referencia:

A) Bibliográfica: Dra. Sotelo, Ana, libro "Acoso Moral en el Trabajo", desde la perspectiva de los derechos fundamentales, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2012

B) Normativa:

1. Constitución de la República Oriental del Uruguay, artículos Nros. 7, 44, 53, 54, 72, 332.

2. Convención Americana Sobre Derechos Humanos de 1969, Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, San José de Costa Rica ratificada por la Ley Nº 16.519 de 22 de julio de 1994.

3. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979. Ratificada en Uruguay por la Ley Nº 15.164 de 4 de agosto de 1981.

4. Ley Nro. 15.965 de 28 de junio de 1988, Ratificación Convenios Internacionales en materia de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo (OIT 148, 155 y 161).

5. Ley N° 16.045, de 23 de mayo de 1989. Sobre igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral.

6. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio Internacional Nº 111, ratificado en Uruguay por la Ley Nº 16.063 de 6 de octubre de 1989 (OIT 100, 111, 156).

7. Convención de Belem do Pará de 1994, ratificada por la Ley Nº 16.735 de 20 de diciembre de 1995.

8. Ley 18.104 de 15 de marzo de 2007, sobre Promoción de la Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la República Oriental del Uruguay"

9. Ley 18.331 de 11 de agosto de 2008, de protección de datos personales y acción de "Habeas Data".

10. Decreto 406/988 de 3 de junio de 1988 sobre seguridad, higiene y salud ocupacional.

11. Decretos 291/07 de 13 de agosto de 2007 y su modificativo 244/016 del 1º de agosto de 2008 sobre la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo.

12. Decretos 127/014 de 13 de mayo de 2014 y su modificativo 126/019 del 6 de mayo de 2019 sobre servicios de prevención y salud en el trabajo.

Ministerio de Ganadería
Agricultura y Pesca

Montevideo, 20 ENE. 2021

001/13967/2019

VISTO: los presentes antecedentes, relacionados con el proyecto de "Protocolo de actuación ante situaciones de Acoso Moral Laboral en el ámbito del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca";

RESULTANDO: I) con fecha 17 de junio de 2020 el Servicio de Seguridad y Salud Ocupacional (SERVSSO) informó una serie de puntualizaciones a considerar;

II) con fecha 23 de junio de 2020, se notificó a AFGAP;

III) con fecha 29 de setiembre de 2020 la Dra. Alice Núñez, remitió borrador del protocolo con las modificaciones introducidas y Acta de la Comisión Bipartita de Salud de fecha 8 de julio de 2020 y sugirió la aprobación del mismo;

R 0145

IV) con fecha 14 de octubre de 2020 la División Servicios Jurídicos no formuló observaciones en principio, sin perjuicio de que con el transcurso de las actuaciones y en el ejercicio y aplicación del Protocolo el mismo será pasible de ser perfectible;

CONSIDERANDO: pertinente adoptar el protocolo de actuación impulsado;

ATENTO: a lo precedentemente expuesto y a la resolución Nº 625/995, de 23 de junio de 1995, que delega atribuciones,

LA DIRECTORA GENERAL DE SECRETARIA, EN EJERCICIO DE ATRIBUCIONES DELEGADAS

RESUELVE:

1º) Apruébase el "Protocolo de actuación ante situaciones de Acoso Moral Laboral en el ámbito del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca" adjunto de fs. 26 a 28 vta., el que se considera parte integrante de la presente resolución.

2º) Por la División Administración General dése cuenta de la presente resolución y del Protocolo aprobado a todas las Unidades Ejecutoras,

Asesorías, Proyectos y Oficinas del Inciso, quienes por su parte deberán poner en conocimiento de sus funcionarios el Protocolo de referencia.

Cumplido, archívese.

