

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE CUALQUIER
FORMA DE ACOSO O DISCRIMINACIÓN LABORAL, QUE PUDIEREN
AFECTAR A FUNCIONARIAS, FUNCIONARIOS, TRABAJADORAS,
TRABAJADORES, QUE DESEMPEÑEN LABORES EN LAS DEPENDENCIAS
DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

I. ANTECEDENTES

Las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la Asociación de Funcionarios del Ministerio de Trabajo (AFMIT) y la Asociación de Inspectores de Trabajo del Uruguay (AITU) acuerdan el presente Protocolo. El mismo fue concebido y elaborado en el ámbito de la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud (Decreto Nº 291/007) del MTSS.

Si bien las situaciones de acoso y violencia no son nuevas en las relaciones del mundo del trabajo, las organizaciones de trabajadores, empleadores y gobiernos, en un proceso dialéctico, han generado transformaciones en la sensibilidad social y modificado su mirada en relación a los temas de acoso, violencia y trabajo digno.

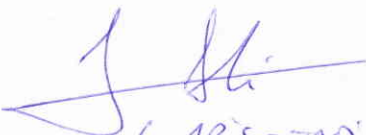
En los últimos años, una de las herramientas que la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS) ha promovido para la prevención de situaciones de acoso en el ámbito privado, consiste en la elaboración de Protocolos de Acoso Laboral.

Por su rol fiscalizador, el MTSS debe dar el ejemplo, con muestras claras de diálogo y prevención ante temas tan sensibles, como también iniciar un proceso de abordaje diferente, con la profundidad y complejidad apropiada para estos temas.

Entendemos que el presente Protocolo puede constituir una valiosa fuente de referencia para otros organismos. No obstante, su mayor valor radica en ser el resultado de un largo y sincero proceso de discusión en la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud del MTSS sin el cual sería ineficaz su elaboración, instrumentación y control del mismo.



López
AFMIT



G. Arizandi
FNSP. CAT
Hauru



II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y POLÍTICA INSTITUCIONAL

El Estado tiene la obligación de garantizar los derechos fundamentales de los individuos, que son aquellos derechos inherentes a la condición de seres humanos, que le otorgan identidad y lo hacen verse como pertenecientes a una organización social. En una relación laboral se debe garantizar el ejercicio de estos derechos que derivan de la calidad de ser humano y preexisten a la relación laboral, por lo que no suelen ser sancionados en normas específicamente laborales. Estos Derechos se ubican dentro del llamado bloque de constitucionalidad que comprende no solo los explícitamente reconocidos por el texto constitucional, sino también los provenientes de los grandes pactos internacionales en esta materia, se incorporan a través de los Artículos 72 y 332 de la Constitución de la República.

Sin perjuicio de los derechos consagrados de forma implícita, la Constitución consagra normas explícitas a efectos de que la ley reconozca a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio como obrero o empleado la independencia de su conciencia moral y cívica, la higiene física y moral, así como el respeto a la dignidad del trabajador (Artículos 7, 53 y 54 de la Constitución vigente).

Nuestro ordenamiento Jurídico ha consagrado normas legales para proteger estos derechos fundamentales, en materia de discriminación nuestro parlamento ratifico el Convenio Internacional del Trabajo N° 111 a través de la Ley N° 16.063, así como las Leyes N° 16.045 y N° 17.817. En materia de acoso sexual la Ley N° 18.561, en materia de afectación al ejercicio de la Libertad Sindical la Ley N° 17.940, cuyas disposiciones deben entenderse incorporadas al presente Protocolo para los casos correspondientes. Se debe tener presente a su vez, que en materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el que se desempeñan los trabajadores, el Parlamento ratifico el Convenio Internacional de Trabajo N° 155 a través de la Ley N° 15.965, reglamentada por Decreto N° 291/2007, así como el Convenio Internacional de Trabajo N° 161 a través de la Ley N° 15.965 reglamentado por el Decreto N° 127/2014.

III. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El bienestar y salud de los trabajadores requiere de ambientes de trabajo libres de violencia, donde todos sus actores sean responsables de mantener el mismo y de la aplicación de prácticas de tolerancia e inclusión. Sin perjuicio del control que de estas situaciones realiza el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social, tanto en el ámbito Público como en el privado, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no admite que en esta Secretaría de Estado tengan lugar situaciones de violencia laboral, por lo cual se compromete a prevenir, sancionar y corregir

cualquier situación de violencia en el trabajo dentro de esta organización, así como implementar mecanismos para la efectiva protección de las víctimas de la violencia en el trabajo.

La necesidad de establecer un Protocolo obedece a las características de los derechos tutelados de los funcionarios/as que eventualmente puedan ser vulnerados, lo que amerita la aplicación de un procedimiento especial en donde se contemple entre otras cosas:

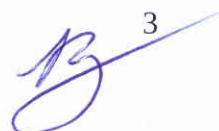
- a) La adopción de una política general preventiva a efectos de evitar la afectación a la dignidad y moral del funcionario/a, fomentando un ambiente laboral sano y de pertenencia, creando compromisos desde cada uno y todos los funcionarios/as de este Ministerio;
- b) La correcta comunicación y contención de la Organización con sus funcionarios/as, cuando estos entiendan que están siendo objeto de actos de violencia laboral, visibilizando e identificando la situación particular que padece e instruyendo sobre la vía idónea para su corrección. En este orden corresponde diferenciar claramente las situaciones que constituyen alguna forma de acoso o discriminación laboral, del ejercicio de medidas disciplinarias o disposiciones referentes a la organización del trabajo que no constituyen situaciones de acoso ni de discriminación;
- c) La identificación de factores de riesgo a efectos de reducir la posible vulnerabilidad ante la violencia en el trabajo, adoptando medidas para modificar conductas inapropiadas, fomentando el cambio de actitudes y/o discursos;
- d) El establecimiento de pautas que permitan identificar una situación de acoso o discriminación con el fin de prevenir y/o evitar que se genere dicha situación;
- e) La continuación y permanencia del proceso de sensibilización e información a todo el personal que desempeña labor en las dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sobre la presente temática;
- f) La necesidad de una actuación inmediata ante denuncias realizadas por los funcionarios/as referentes a las situaciones de violencia en el trabajo, que conlleven un manejo adecuado de los tiempos de diligenciamiento del procedimiento;
- g) La adopción de las medidas cautelares pertinentes para, evitar la continuación del proceso de afectación a los actores durante la tramitación del procedimiento, y para conocer las características propias y particularidades de la situación planteada;
- h) Las debidas garantías que debe contemplar el procedimiento de investigación atendiendo a las particularidades que implican una situación de violencia en el trabajo.



A. LÓPEZ ARRIAGA



G. ARIZUMI
Hauuta



3

IV. DEFINICIONES

En lo que refiere a la definición de Acoso sexual, discriminación y/o represión sindical se deberá estar a las definiciones contenidas en la legislación nacional.

No existiendo en la legislación nacional una definición del concepto de Acoso moral laboral, el mismo debe integrarse de conformidad con el artículo 332 de la Constitución vigente, apelando a las leyes análogas, los principios generales de derecho y las doctrinas generalmente admitidas. En este sentido, se transcriben a modo enunciativo algunas de las posiciones doctrinarias que desarrollan el concepto de acoso moral laboral, que encuentra su sustento normativo en la Constitución de la República:

- HEINZ LEYMAN 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 otros, que es así arrastrado a una posición de indefensión, y desvalimiento y activamente mantenido en ella. Estas actividades tiene lugar de manera frecuente (como criterio estadístico por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis 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.

- FRANCISCO ABAJO, Mobbing, 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 seis 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 sí mismo de desmoralización, deliberado y continuado, busca un efecto de soledad incompreensión, desilusión y desesperanza.

- CRISTINA MANGARELLI establece como elementos que configuran el acoso moral cualquier comportamiento (acción u omisión) de forma reiterada, realizado u omitido por un individuo o un grupo, siendo el sujeto activo el empleador, sus representantes (capataces, jefes, etc.) y hasta los compañeros de trabajo, que lesiones bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico como la personalidad, dignidad, intimidad, honor e integridad física y psíquica del trabajador, susceptibles de causar daño o perjudicar el ambiente de trabajo.

- ANA SOTELO MÁRQUEZ, manifiesta que existiría acoso moral en el trabajo cuando estamos ante un hecho, acto u omisión del empleador o sus dependientes, por los cuales se configura la violación del derecho a la dignidad,

derecho a la integridad física y mental, a la intimidad, a la imagen, a un medio ambiente adecuado de trabajo, entre otros, mediante maltrato, injurias, amenazas, hostigamiento o cualquier otro tipo de conducta degradante produciendo un daño.

Los elementos descriptos en estas definiciones sirven de guía para lograr un discernimiento adecuado respecto de situaciones que puedan constituir o no acoso De hecho y a modo de ejemplo, el tiempo durante el cual deben darse las conductas que configuran el acoso, es un elemento opinable, ya que tal elemento debe a su vez analizarse con las características e intensidad de dichas conductas.

V. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será aplicable a todos los funcionarios/as y trabajadores/as de empresas privadas u organismos públicos, que desempeñen labor en las dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cualquiera sea la modalidad de relacionamiento con esta Administración, y que sientan que son acosados sexual y/o moralmente y/o discriminados.-

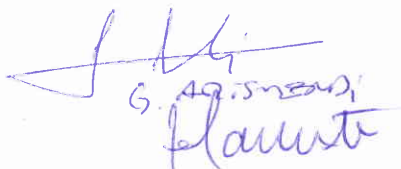
VI. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ANTE DENUNCIAS

- a- Respeto y protección de las personas involucradas, procediendo con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las mismas.
- b- Confidencialidad, los funcionarios que intervengan en el procedimiento tiene la obligación de guardar estricta reserva, no divulgando información o contenidos de las denuncias derivadas a su estudio.
- c- Diligencia debida, el estudio e intervención sobre la conducta denunciada deberá ser realizado sin demoras indebidas respetando las garantías legales y reglamentarias, aplicando los Principios del debido procedimiento, imparcialidad, legalidad objetiva, y motivación de la decisión.
- d- Verdad material, obligándose a ajustarse a la verdad material de los hechos, sin quedar obligados a los acuerdos entre los interesados acerca de los hechos ni que la exima de investigarlos, conocerlos y ajustarse a ellos, la circunstancia de no haber sido alegados o probados por las partes.
- e- Buena fe lealtad, celeridad, eficiencia y eficacia, impulsión de oficio, flexibilidad, materialidad y ausencia de ritualismos.

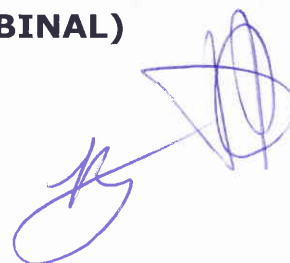
VII. COMISIÓN DE BIENESTAR LABORAL (COBINAL)



A. López



G. Aguirre



Se crea la Comisión de Bienestar Laboral, como una comisión asesora, en el ámbito del Área de Gestión y Desarrollo Humano y dentro del Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sin perjuicio de su dependencia jerárquica, la misma tendrá absoluta independencia técnica y tendrá los siguientes cometidos:

a) Recibir a los funcionarios/as que deseen plantear una situación que a su criterio implica violencia en el trabajo (acoso, discriminación), asesorándolos sobre la pertinencia y conducencia de dicho planteo, y orientando a los mismos sobre la vía idónea para la tramitación de la situación puntual planteada.

b) Remitir a Dirección General, toda situación de violencia en el Trabajo que la Comisión estime pertinente su investigación y/o adopción de medidas correctivas preventivas o de salvaguarda del ambiente laboral en condiciones de respeto, seguridad y salud. En base a este cometido, la COBINAL podrá sugerir medidas provisorias y/o cautelares a la Dirección General, que implique entre otras, la asignación provisorio de los funcionarios/as a otras tareas mientras se desarrolla la investigación, la adopción de estudios sobre el clima laboral en las diferentes dependencias, la solicitud de asesoramiento a otros órganos especializados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la materia, como ser la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social, la Comisión de Género del Ministerio, etc. Las medidas dispuestas no pueden representar un perjuicio a la remuneración o la carrera del funcionario/a denunciante y/o denunciado, salvo en los casos explicitados por la normativa vigente.

c) Desarrollar un registro de las denuncias realizadas por situaciones de violencia en el trabajo, permitiendo la elaboración de estadísticas en la materia, a efectos de su posterior evaluación y para la futura adopción de medidas que prevengan y desalienten cualquier conducta que pueda generar violencia en el trabajo.

d) Comunicar y difundir a las direcciones, trabajadores, clientes y proveedores la existencia de una política institucional consecuente contra la violencia en el trabajo.

La COBINAL se integrará con tres funcionarios/as titulares y tres alternos, todos idóneos para desarrollar la actividad, preferentemente con formación jurídica o psicológica o sociológica o en relaciones laborales. Se valorará que los designados tengan formación en temas de género.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá brindarles capacitación y cursos de formación a través de la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) de la Oficina Nacional del Servicio Civil o por otra institución pública o privada que asegure la instrucción necesaria en la temática.

A los funcionarios/as designados/as, se les asignará una determinada carga horaria para la labor en la COBINAL en la misma resolución, por lo que la tarea se imputará como parte de sus funciones habituales y dentro de su horario de trabajo, no representando tarea extraordinaria de ningún tipo.

Los integrantes de la COBINAL serán renovados cada tres años, salvo que la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud estime pertinente la permanencia o remoción en cualquier momento de algunos de sus integrantes. En ese caso la Comisión Bipartita de Salud y Seguridad deberá comunicar a la Dirección General las razones que motivan dichas circunstancias y esta adoptará la resolución pertinente.

La selección de los integrantes de la COBINAL se realizará en el ámbito de la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud. Los candidatos podrán resultar de una postulación personal, por sugerencia de la Dirección General y/o de los Sindicatos del Ministerio, y serán designados por resolución. Una vez designados, tendrán total autonomía e independencia técnica en los asuntos referentes a su competencia dentro de la COBINAL.

Asimismo el denunciante o denunciado podrá solicitar la presencia de un veedor designado por el Sindicato que lo represente. El veedor deberá garantizar la confidencialidad y reserva de las actuaciones, y ofrecer garantías a las partes involucradas debiendo asegurar la transparencia de todo el proceso. Para su intervención en audiencias o interrogatorios, deberá ser pedido expresamente por la parte interesada y por escrito. En caso de que el veedor no concuerde con el procedimiento realizado por la COBINAL, podrá dejar expresa constancia en acta adjunta.

VIII. DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO

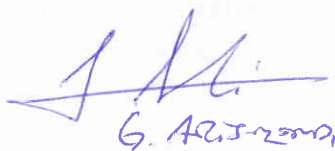
La denuncia de acoso sexual o moral o cualquier forma de discriminación, deberá ser presentada por escrito y en sobre cerrado ante el Centro de Atención Ciudadana (CAC) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con destino a la COBINAL.

En el caso que el denunciante cumpla funciones en el Interior, la misma podrá ser enviada a la Dirección Nacional de Coordinación en el Interior (DINACOIN) por los procedimientos de estilo o directamente al CAC a través del correo, personalmente o por otro sistema.

La denuncia deberá contener nombre y cargo del o de la denunciante, nombre del denunciado/a, del jerarca de la Unidad Ejecutora, Departamento, Oficina, Sección o División donde se desempeñan ambos funcionarios/as y una relación de los hechos que se consideran configurantes de los actos de violencia en el trabajo.



A. López AFRUT



G. Arizumi
Hammitt



7



El funcionario/a que reciba la denuncia, generará un expediente administrativo con carácter reservado, donde no constará en la carátula los datos de los implicados, consignándose únicamente la calidad de funcionario/a y el asunto a tratar por la COBINAL (todo tipo de acoso, y/o de discriminación).

Dichos expedientes tendrán el carácter de confidenciales y sólo tendrán los permisos pertinentes para su consulta los integrantes de la COBINAL.

La Comisión Bipartita de Seguridad y Salud tendrá acceso al número y fechas de los expedientes en curso de la COBINAL, y tendrá la facultad de solicitar informe en aquellos expedientes que se superen los tiempos establecidos en el presente Protocolo, con la debida confidencialidad y reserva del caso.

Una vez recibida la denuncia por la COBINAL, esta citará de forma directa o por intermedio del Área de Gestión y Desarrollo Humano en el plazo de 5 días hábiles a audiencia al funcionario/a denunciante a efectos de tener una entrevista con la COBINAL.

En dicha audiencia la COBINAL actuara integrada al menos con dos de sus miembros, y se realizará el asesoramiento pertinente e informará sobre la conducencia de la denuncia.

IX. PARTICULARIDADES DE LOS DIFERENTES PROCEDIMIENTOS

En el caso de una denuncia por acoso sexual, se procederá conforme con lo establecido por la Ley N° 18.561 y el Decreto N° 222/014 sus concordantes y modificativos en cuanto fuera aplicable. La prueba presentada se diligenciará de conformidad con lo establecido por el artículo 8 de la referida Ley.

Cuando se trate de una denuncia por acoso moral laboral o discriminación, el procedimiento se llevará conforme al Decreto N° 222/014 sus concordantes y modificativos.

Para ambos casos se aplicarán las particularidades establecidas en el presente Protocolo, en virtud de la especificidad de los derechos fundamentales eventualmente afectados y garantizados por las normas Constitucionales ya reseñadas.

X. PROCEDIMIENTO DE LA COBINAL POSTERIOR A LA RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

La COBINAL notificará de la denuncia al denunciado/a quien podrá realizar sus descargos en un plazo de tres días hábiles.-

Transcurrido el mismo, la COBINAL tomará las declaraciones que estime pertinentes y dispondrá de un plazo de 20 días hábiles, el que podrá

prorrogarse por igual término con la fundamentación del caso, a contar desde la recepción de la denuncia, para elaborar un informe circunstanciado con la información brindada por el denunciante, denunciado y otras que la Comisión entienda necesaria.

Dicho informe será suscrito por los integrantes de la COBINAL e indicará si a criterio de la misma la situación planteada amerita el desarrollo de una investigación a efectos de constatar si efectivamente se está afectando derechos fundamentales del funcionario/a, o si la situación amerita la adopción de medidas correctivas, provisorias o cautelares a efectos de minimizar los riesgos que impliquen o puedan ocasionar una afectación a la dignidad, moral, y/o salud a nivel particular o general.

El informe de la COBINAL se adoptará por mayoría y en caso de discordia de cualquiera de los integrantes de la Comisión se hará constar en el informe y se fundamentará la misma.

El informe técnico se remitirá a Dirección General de Secretaría, quien previo asesoramiento jurídico, dispondrá las medidas que entienda pertinentes. Dicho informe será puesto de manifiesto al denunciante, al denunciado y si correspondiere al veedor designado por el Sindicato.

XI. OTRAS MEDIDAS

Previo al comienzo del diligenciamiento, como medida de contención al denunciante y denunciado, sin que implique obligatoriedad para el funcionario/a podrá sugerirse asistencia psicológica de acuerdo a la disponibilidad funcional de la Administración. A su vez durante el diligenciamiento podrán disponerse provisoriamente medidas de protección como ser, la asignación de otras tareas, o de otro lugar físico para desempeñar su función, de forma de evitar el contacto o el agravamiento en el relacionamiento entre los involucrados. Dichas medidas no podrán representar un perjuicio para ninguno de los involucrados.

XII. VIGILANCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD

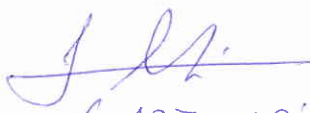
La COBINAL, conjuntamente con el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizará un seguimiento de las personas que sufrieron situaciones de violencia en el trabajo, en el proceso de reinserción al entorno laboral.

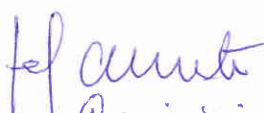
Este seguimiento enfatizará:

- El acompañamiento en el espacio laboral y su relacionamiento con sus compañeros/as de trabajo.
- La verificación del cese de las conductas acosadoras en su lugar de trabajo.
- La promoción de acciones tendientes a desalentar las conductas que den lugar a situaciones de acoso.


Dr. Claudio Celli
MTS


A. Lopez
AFMIT


G. Arizumi


Camini
ARV


Paredes