



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS
Y DE ADMINISTRACIÓN

POSGRADOS



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE ADMINISTRACIÓN**

**TRABAJO FINAL PARA OBTENER EL TÍTULO DE LA
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN FINANCIERA EN INSTITUCIONES PÚBLICAS**

**TÍTULO
BUENAS PRÁCTICAS PARA PREVENIR EL ACOSO MORAL LABORAL EN LAS
INSTITUCIONES PÚBLICAS**

por

Cr. Andrés Rodríguez

Cra. Myriam Jater

Cra. Stephanie Navarro

TUTOR: Profa. Agda Mag. Cra. Gabriela Pintos Trías

Montevideo

URUGUAY

2025

Página de Aprobación

El tribunal docente integrado por los abajo firmantes aprueba el Trabajo Final:

Título

Buenas prácticas para la prevención del acoso moral laboral en las Instituciones Públicas.

Autores

Cr. Andrés Rodríguez, Cra. Myriam Jater y Cra. Stephanie Navarro.

Tutora

Profesora Agda. Mag. Cra. Gabriela Pintos Trías.

Posgrado

Gestión Financiera en Instituciones Públicas.

Puntaje

Tribunal

Profesor

Profesor

Profesor

FECHA

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad de la República por brindarnos la posibilidad de seguir formándonos como profesionales, como servidores públicos.

A nuestras familias que siempre nos brindaron su apoyo incondicional y en especial a una nueva integrante, que desde la panza ya nos acompañó en este camino, bienvenida Agustina.

A los compañeros, amigos y docentes, por el intercambio de conocimientos.

A nuestra tutora, Cra. Gabriela Pintos, por brindarnos el apoyo necesario para que este trabajo saliera adelante.

A nuestros Organismos Públicos que colaboraron con la información pertinente para la realización de este proyecto.

A todas las demás personas que no fueron citadas, pero que de alguna manera directa o indirecta contribuyeron a la realización de este trabajo final.

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo general de este trabajo fue conocer la situación sobre acoso moral laboral y su impacto dentro de las instituciones de las que somos parte, que son: Banco de Seguros del Estado, Intendencia de Montevideo y Tribunal de Cuentas.

Para esto se realizó un relevamiento de la normativa vigente en nuestro país, de la doctrina existente y un análisis de la situación en nuestros lugares de trabajo.

Utilizamos como metodología para poder analizar el impacto en nuestros lugares de trabajo un análisis cualitativo, que consistió en la realización de entrevistas a referentes del tema de acoso moral laboral tanto a miembros de los organismos como de los sindicatos respectivos.

Del resultado de las entrevistas realizadas a los tres organismos señalados, podemos concluir que es necesario implementar acciones que puedan prevenir situaciones de acoso moral laboral, tomando como guía la aplicación de buenas prácticas mencionadas en este trabajo.

Palabras claves:

Acoso Moral Laboral / Prevenir / Buenas Prácticas

ÍNDICE

ÍNDICE DE ABREVIATURAS	1
INTRODUCCIÓN	2
OBJETIVO GENERAL	3
METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES	4
MARCO DE REFERENCIA.....	5
Marco Normativo	7
ACOSO MORAL LABORAL	8
Abordaje del Acoso Moral en el ámbito laboral.....	8
Efectos del Acoso Moral Laboral sobre la persona.....	10
BUENAS PRÁCTICAS PARA PREVENIR EL ACOSO MORAL LABORAL	13
ANÁLISIS DE DATOS DE CADA ORGANISMO	15
CONCLUSIONES Y REFLEXIONES	20
BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA	21
ANEXO I – Marco Normativo	23
ANEXO II - Guía de Entrevistas Organismo.....	25
Resumen de perfiles de los entrevistados.....	25
Guía de Entrevistas Organismo	25
ANEXO III - Protocolos	30

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

AML - Acoso Moral Laboral

BSE - Banco de Seguros del Estado

CIT - Convenio Internacional del Trabajo

CAML / PIT-CNT – Comisión de Acoso Moral Laboral del PIT-CNT

IGTSS - Inspección General de Trabajo y Seguridad Social

IM - Intendencia de Montevideo

MOBBING – Acoso Psicológico Moral

MTSS - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

OIT - Organización Internacional del Trabajo

OMS - Organización Mundial de la Salud

PIT-CNT - Central Sindical Única de Trabajadores de Uruguay

TC - Tribunal de Cuentas

INTRODUCCIÓN

Lo que despertó nuestro interés para la realización de este trabajo fue la creciente cantidad de denuncias en nuestro país que han salido en la prensa de acuerdo a las menciones que se han publicado en Montevideo Portal, Búsqueda y Diario El País entre otros en el ámbito público, y el impacto que las mismas generan en las distintas áreas. (Díaz, 2024; Portal Montevideo, 2024; Saavedra, 2023)

Debido a esto es que entendemos que actualmente es cada vez más relevante la concientización, capacitación y prevención en el tema de acoso moral laboral.

El objetivo de este trabajo es conocer la situación del acoso moral laboral en nuestros lugares de trabajo y en base a ello poder identificar qué contribuciones podríamos realizar a partir de este análisis, desde una mirada integral al abordaje del acoso moral en el ámbito laboral en las Instituciones Públicas del Uruguay.

En este sentido nuestro trabajo se centrará en estudiar la normativa vigente, relevar la investigación cualitativa en nuestros lugares de trabajo para poder conocer la situación sobre acoso moral laboral y en caso de corresponder poder utilizar como guía las buenas prácticas mencionadas.

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de este trabajo es conocer las situaciones de acoso moral laboral en los organismos donde nos desempeñamos profesionalmente, conocer la normativa existente tanto nacional como internacional de aplicación en nuestro país y relevar la existencia de protocolos dentro de nuestros organismos.

OBJETIVO ESPECÍFICO

El objetivo específico es relevar la existencia de unidades especializadas en el tema en cada uno de los organismos en el cual nos desempeñamos como funcionarios, relevar la existencia de protocolos en cada uno, cómo actúan frente a estas situaciones de acoso moral laboral y la aplicación de buenas prácticas para la prevención del acoso moral laboral.

METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES

En función de los objetivos planteados para el presente trabajo, se consideró pertinente optar por una estrategia metodológica de carácter cualitativo, investigar cómo es la situación actual de nuestros lugares de trabajo (IM, BSE Y TC) en referencia a este tema, esto es:

- la existencia de una unidad especializada
- la existencia de protocolos
- la existencia de mecanismos de denuncias
- la capacitación a los funcionarios en referencia al tema, incluyendo el conocimiento de los derechos humanos fundamentales.

Para recabar esta información, realizaremos un relevamiento documental y analizaremos si existe oficina o algún funcionario que pueda ser considerado referente en el tema. En caso de identificar a un referente, se aplicará una guía de entrevista diseñada específicamente para este propósito. De manera complementaria, utilizaremos la misma guía de entrevista para recopilar información del sindicato, con el objetivo de contrastar las diferentes perspectivas sobre el tema.

Es importante destacar que las guías de entrevistas se adaptarán según si la Institución cuenta o no con un protocolo aprobado.

Posteriormente, compararemos las respuestas obtenidas de los distintos organismos, integrándolas con nuestras conclusiones y reflexiones para obtener una visión integral del análisis.

MARCO DE REFERENCIA

El acoso moral en el ámbito laboral es un fenómeno multidimensional y complejo para el que no existe unanimidad en su denominación, definición, caracterización y concientización.

Al introducirnos en el tema de acoso moral laboral, en primer lugar, definiremos algunos términos referentes, dado que al ser un tema de gran complejidad los mismos pueden ser vistos desde diferentes enfoques. Asimismo, detectamos que dichos términos son utilizados erróneamente como sinónimos ya que presentan ciertos aspectos en común, pero tienen algunos específicos debido al enfoque y énfasis de las distintas disciplinas que los abordan.

En este sentido, al analizar la doctrina existente sobre acoso moral laboral encontramos que se le suele llamar también mobbing, acoso laboral, discriminación y violencia psicológica en el trabajo.

Comenzando con los conceptos mencionaremos el término mobbing, en este sentido la lengua inglesa utiliza el concepto “mobbing” para referirse a la presión desmedida y la violencia simbólica que se ejerce dentro del entorno laboral. Una definición de “mobbing” acotada legalmente, puede ser la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder no necesariamente jerárquica con el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio que perturbe la vida laboral de la víctima. (Leymann, 1996)

Podemos destacar las siguientes características del mobbing: en primer lugar la intencionalidad, el acosador tiene como objetivo humillar, vejar, aislar y obligar a abandonar la organización, en segundo lugar la repetición de la agresión, la tercer característica es la longevidad de la agresión, la asimetría de poder, entre el acosador y la víctima es la cuarta característica y como última característica encontramos el efecto resultante, dado que el mobbing provoca todo tipo de consecuencias sobre la salud física y psíquica de la víctima, sobre su entorno personal y familiar (López y Vásquez, 2007).

Siguiendo con las diferentes definiciones, según Mangarelli el acoso laboral es “Cualquier comportamiento (acción u omisión) hostil, reiterado, realizado por un

individuo o por un grupo de individuos, de entidad suficiente para lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico (dignidad, intimidad, vida privada, honor, integridad física o psíquica de la persona), susceptible de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo” (Mangarelli, 2014)

Sin embargo, encontramos que para Franco el acoso laboral se trata de una “estrategia de intimidación hacia una persona, con una determinada sistematización y frecuencia. Sin perjuicio, un único incidente grave puede constituir acoso laboral.” (Franco, 2016).

Analizando ambas definiciones de acoso laboral se desprende que la diferencia entre ellas radica en la reiteración de los incidentes, mientras que para Mangarelli tiene que ser un hecho reiterado, Franco entiende que un solo hecho grave ya configura acoso.

El otro de los conceptos necesarios para conceptualizar el fenómeno es el de discriminación, según el Artículo 2º de la Ley 17.817 del año 2004 lo define: “se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”. (Ley 17.817, 06/09/2004)

Finalmente tomaremos la definición de violencia laboral según la OIT como “Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia por razón de género” (OIT, 2019).

En esta línea entendemos que corresponde mencionar que cuando la violencia responde a una determinada organización del trabajo que cuenta, por acción u omisión, con el visto bueno de las autoridades, entonces nos encontramos frente a un fenómeno de “violencia institucional”. (Leymann, 1996)

Luego de exponer las diferentes definiciones, a nuestro entender, el concepto que más se ajusta a la definición de acoso moral laboral es el mencionado en el convenio 190 de la OIT, dado que establece que no se necesita la reiteración del hecho para considerarlo

acoso. También destaca que no es necesario que cause daño para que esas acciones se consideren acoso, alcanza con que sean susceptibles de causar daño. Asimismo, incluye dentro de la definición razones de género. Por todo lo anteriormente expuesto entendemos que es una definición más amplia y abarcativa por tomar diferentes extremos.

Marco Normativo

De las definiciones dadas anteriormente surge como marco normativo el convenio 190 entre otros. Entendemos que es un convenio base, que se toma como referencia en el tema de acoso moral laboral.

Es de destacar que Uruguay se convirtió en el primer país del mundo que ratificó el Convenio sobre la violencia y el acoso nº 190 de la Organización Internacional del Trabajo. En cuanto a la normativa nacional al final del año 2019 se aprobó la Ley 19.846 sobre igualdad de derechos y no discriminación y la Ley 19.854 sobre denuncias ante la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social.

Entendemos que estas son tres relevantes normas sobre prevención de violencia y acoso, e igualdad de derechos, con importantes contenidos programáticos y procedimentales.

Debemos mencionar que en la Constitución de nuestro país en su artículo 53 establece que “el trabajo está bajo la protección especial de la ley”, asimismo el artículo 54 reconoce a quien se encuentre en una relación de trabajo “la independencia de su conciencia moral y cívica” y “la higiene física y moral”.

Finalmente, de acuerdo al relevamiento que realizamos de normativa nacional encontramos que no existe a la fecha, en nuestro país, un marco legal que regule específicamente la figura de acoso moral laboral.

ACOSO MORAL LABORAL

Entendemos la importancia del abordaje que tiene esta temática debido al fuerte impacto en los diferentes ámbitos en los cuales interactúan las personas. Siendo este un tema complejo que abarca desde las diferentes definiciones hasta las distintas situaciones en las cuales se puede dar.

Encontramos que a nivel internacional esta temática es abordada por organizaciones como la OMS y la OIT, a través de la sensibilización y concientización en este fenómeno, y su vinculación con la temática de la salud y seguridad en el trabajo.

En esta línea la Organización Mundial de la Salud entiende que el acoso moral en el trabajo es un problema mundial creciente, aún ignorado y subestimado, que se ha difundido a todos los sectores laborales, con consecuencias negativas graves para la calidad de vida y salud individual, e impactos sociales en servicios de atención y bienestar social (OMS, 2004)

La OIT a su vez viene trabajando en esta temática hace varios años, prueba de ello son los antecedentes en materia de convenios. En una primera instancia la OIT adoptó, el Convenio N° 155 en el año 1981, referido a seguridad, salud y medio ambiente de trabajo (OIT, 1981) y, en junio de 2019, el Convenio N° 190, que aborda específicamente el tema de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo dichos hechos por motivos de género, como se ha mencionado anteriormente

Abordaje del Acoso Moral en el ámbito laboral

Actualmente la situación de Uruguay en materia de prevención y concientización del acoso moral en el ámbito laboral, se realiza a partir de iniciativas particulares de cada Institución o Empresa, mediante la elaboración e implementación de protocolos de actuación propios de cada lugar de trabajo.

De acuerdo a la investigación realizada, no tenemos certeza que a la fecha exista una política pública nacional específica que trate la temática, sin embargo, existen instituciones que abordan el tema desde diferentes enfoques desde sus propios cometidos, como por ejemplo lo son el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el PIT-CNT.

En este sentido encontramos que el rol que cumple el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es según lo establecido en su página web, “Proteger a los trabajadores en el

cumplimiento por parte del empleador de la normativa, en materia de condiciones generales (salarios mínimos, rubros salariales, etc.) y condiciones de seguridad, salud y medio ambiente en el que se desempeñan los trabajadores. Esto incluye la protección ante la vulneración de otros derechos fundamentales, como por ejemplo la libertad sindical, prevenir y corregir todas las formas de acoso y discriminación. Además de la fiscalización propiamente dicha, desarrolla el diálogo social tripartito en materia de seguridad y salud en el trabajo, la acción interinstitucional, tanto a nivel nacional como internacional, y la interoperabilidad para un mayor alcance de las diversas acciones. Propone normativa correspondiente a tales fines”.

Estableciendo el MTSS como sus cometidos sustantivos entre otros “profundizar las acciones contra el acoso moral laboral, el acoso sexual, la represión sindical y todas las formas de discriminación” (<https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/estructura-del-organismo/inspeccion-general-del-trabajo-seguridad-social>)

Al día de hoy encontramos que existe como canal de denuncia de acoso moral laboral tanto en la órbita pública como el sector privado; el sitio web: <https://www.gub.uy/tramites/denuncia-acoso-violencia-trabajo> , allí se pueden realizar denuncias ante la Inspección General de Trabajo.

Asimismo, corresponde mencionar como un actor social de relevancia para la defensa y salvaguarda de las condiciones y derechos laborales, a las organizaciones sindicales. En Uruguay, las mismas se encuentran nucleadas en una única central obrera que posee alcance nacional, que es el PIT-CNT en el cual desde el año 2004 funciona la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, actuando mediante una Comisión de Acoso Moral Laboral. En su trayectoria, dicha Comisión ha generado espacios de atención, formación, capacitación e interlocución con diversos actores de la Academia, el Estado y organizaciones sindicales nacionales e internacionales.

Efectos del Acoso Moral Laboral sobre la persona

Los factores de riesgo psicosocial son definidos por la (OIT, 2013) p. 1 como “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos” y poseen un impacto diferencial en hombres y mujeres. Esto puesto que, en la inserción de estas últimas en el empleo, se tiende a reproducir las relaciones de poder desiguales, discriminatorias y abusivas que aún hoy se dan en la sociedad en general, actuando en forma directa o indirecta como un factor más de riesgo (OIT, 2013).

De acuerdo a la investigación realizada, encontramos que según los autores Martínez et al (2012), se pueden distinguir efectos en distintos niveles sobre el trabajador afectado de acoso moral laboral o mobbing.

Según estos autores, uno de estos efectos es a nivel psíquico, con una sintomatología que puede ser muy diversa. El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado es la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. Pueden darse también sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. También pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención. Los diagnósticos médicos son relativamente compatibles con el síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada. La excesiva duración o magnitud de la situación de acoso moral laboral o mobbing puede dar lugar a enfermedades más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, individuos con trastornos paranoides e incluso, suicidas.

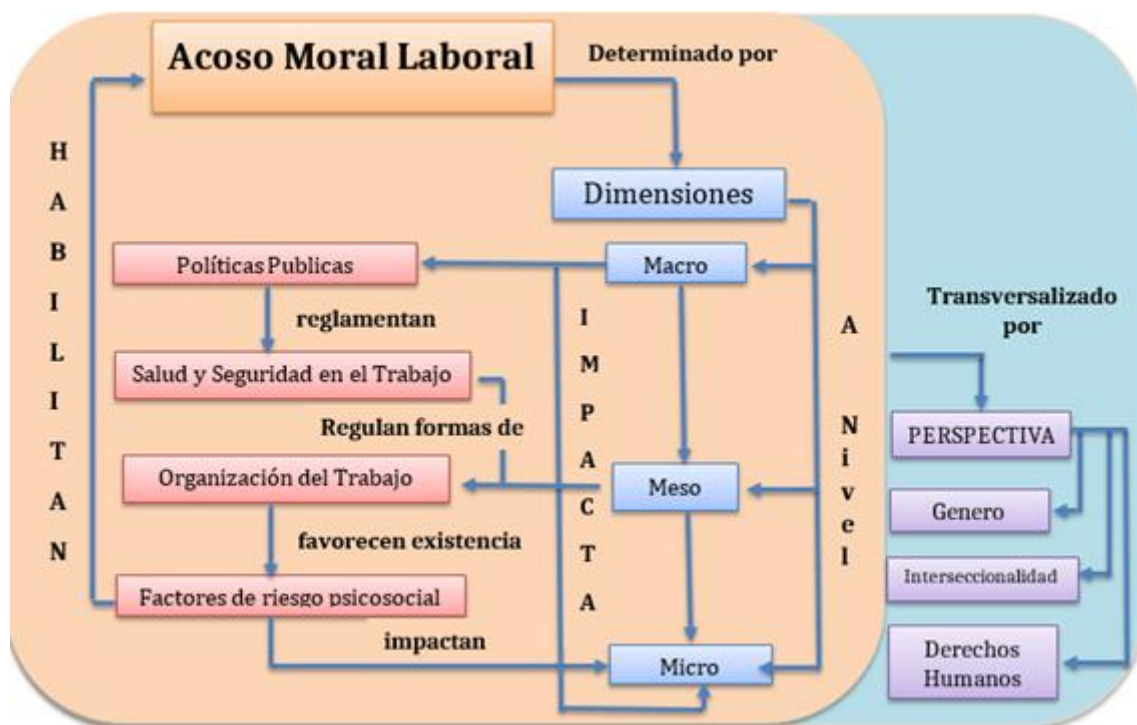
Otro efecto mencionado por estos autores es a nivel físico, dado que es posible encontrar diversas manifestaciones de patología psicosomática desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.

Así mismo los autores destacan que, a nivel social se puede encontrar efectos ya que es posible que el sujeto afectado llegue a ser muy susceptible e hipersensible a la crítica, con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o puede también mostrar agresividad u hostilidad u otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza contra el/los agresor/es. En general, puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada, pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo.

Por último, los autores nombran el efecto a nivel laboral, desde este punto de vista, posiblemente resultará individuos desmotivados e insatisfechos para los que el trabajo es considerado un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento. La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de mobbing será el abandono de la organización. Las consecuencias del acoso psicológico en el trabajo, además de afectar el rendimiento laboral, pueden ser muy graves, dado que, el objetivo del acosador es derrumbar psicológicamente a su víctima como lo indican Meseguer de Pedro et al. (2007).

Para concluir el tema expuesto y considerando la realidad analizada, se reflexionó sobre los distintos conceptos y dimensiones involucradas, evaluando también sus posibles interrelaciones. El resultado de esta reflexión se describe más abajo y se presenta en el Mapa Conceptual mostrado en la Figura 1. como lo realizó Ana Verónica Máximo Vidarte en su trabajo para la Maestría en Género y Políticas de Igualdad año 2020.

Figura 1. Mapa Conceptual



Fuente: (Massimo Vidarte, 2020)

De dicha figura entendemos que el acoso moral laboral es un fenómeno determinado por diversos factores estructurados en tres dimensiones principales: macro, meso y micro. Estas dimensiones interactúan entre sí, permitiendo comprender cómo se origina y perpetúa este problema en los entornos laborales.

En la dimensión macro, se destacan las políticas públicas, cuya existencia o ausencia tiene un papel crucial al establecer las bases para reglamentar las condiciones generales del trabajo y abordar el acoso laboral. Estas políticas generan un marco normativo que impacta directamente en la posibilidad de prevenir y gestionar este tipo de conductas.

Por otro lado, la dimensión meso se centra en la organización del trabajo. Las dinámicas y estructuras organizativas pueden influir significativamente en las formas en que se desarrollan las relaciones laborales, llegando incluso a favorecer la existencia del acoso moral si no se gestionan adecuadamente, por ejemplo, las conductas de algunos individuos, la existencia de un organigrama claro o por la falta de protocolos ante estas situaciones.

En la dimensión micro, se identifican los factores de riesgo psicosocial como elementos clave que impactan directamente en las relaciones laborales individuales y colectivas. Estos factores incluyen condiciones como el estrés, las cargas excesivas de trabajo y los ambientes tóxicos, que pueden predisponer a la aparición de conductas de acoso y a enfermedades a distinto nivel ya mencionadas.

Todo lo anterior está transversalizado por enfoques fundamentales como la perspectiva de género, que visibiliza las desigualdades y violencias específicas hacia las mujeres; la interseccionalidad, que considera cómo múltiples factores de discriminación se entrecruzan; y los derechos humanos, que aportan un marco ético para garantizar la dignidad y el respeto en los espacios laborales.

En conjunto, el acoso moral laboral es un problema complejo que requiere abordajes integrales y multidimensionales, tomando en cuenta factores estructurales, organizativos y psicosociales, así como una perspectiva ética y de justicia social.

BUENAS PRÁCTICAS PARA PREVENIR EL ACOSO MORAL LABORAL

De la información recabada de otras investigaciones de los autores Botella y Montenegro realizadas sobre acoso moral laboral se desprenden un conjunto de buenas prácticas para su prevención, sugiriendo la creación de un Código de Buenas Prácticas que servirá para dar comunicación y difusión a las conductas y/o prácticas relacionadas, directa o indirectamente, con el acoso laboral. Guiando a los miembros de la organización a través de las pautas de comportamiento que la empresa desea promover y estipulando aquellas que sean contrarias a los valores y cultura empresarial (Botella, 2022; Montenegro, 2016)

A continuación, se hizo un listado de Buenas Prácticas en base a estos dos autores las cuales compartiremos:

- **Fomentar una Cultura de Respeto y Empatía**

Promover y desarrollar los valores corporativos, conjuntamente los líderes y gerentes deben ser ejemplo de comportamientos respetuosos y empáticos, utilizando tono de voz y lenguaje respetuoso.

- **Formación y Sensibilización**

Realizar talleres y seminarios, donde se ofrezcan formación regular sobre acoso laboral, su identificación y las formas de prevenirlo.

Distribuir folletos, guías y recursos en línea para educar a los/as empleados/as sobre el acoso laboral. Acciones formativas y de concientización del personal en forma periódica. Organizar actividades y campañas internas que promuevan la toma de conciencia sobre el acoso laboral. Promover espacios de reunión Jefe- Empleado de forma periódica.

- **Políticas y Procedimientos de Reporte Confidencial**

Establecer canales confidenciales para reportar casos de acoso, como líneas telefónicas, buzones de sugerencias y plataformas digitales.

Garantizar la protección y el anonimato de quienes denuncien acoso.

- **Normas de conducta claras y comprensibles, y código ético**

- **Distribución de tareas y responsabilidades acordes al cargo. Asignar tareas dentro de tiempos razonables y justificados según sea la función**

- Investigación y medidas disciplinarias

Crear protocolos de Investigación, implementando procedimientos claros y eficientes para investigar denuncias de acoso laboral.

Tomar medidas disciplinarias firmes contra aquellas personas que se demuestre que han cometido acoso.

- Fomentar el compañerismo y trabajo en grupo. Dar espacios suficientes para presentar las nuevas ideas o proyectos, respetando los diferentes puntos de vista.
- Actividades sociales para fortalecer las relaciones entre los empleados.

ANÁLISIS DE DATOS DE CADA ORGANISMO

A continuación, procederemos a detallar una breve descripción de cada organismo y la situación frente al acoso moral laboral de cada uno de ellos en base a la información recopilada. Esta información ha sido obtenida a partir de una revisión de las páginas web oficiales de los organismos, complementada con datos provenientes del análisis de las respuestas brindadas durante las entrevistas realizadas a referentes en el tema por parte de la Administración y Sindicato.

Tribunal de Cuentas

El Tribunal de Cuentas es el organismo que realiza el control externo del uso de los recursos públicos del Uruguay. Su misión es ser la Entidad Fiscalizadora Superior que, con autonomía técnica, orgánica y funcional y en cumplimiento de la Constitución y las leyes de la República, ejerce el contralor de la Hacienda Pública en beneficio directo de la Sociedad. (Tribunal de Cuentas de la República, s.f.)

En el TC se desempeñan alrededor de 400 personas, algunas trabajan en el TC Central y otras en Auditorías Destacadas fuera del TC Central, sean en Ministerios de Administración Central, Empresa Públicas e Intendencias, entre otras

El Tribunal de Cuentas no cuenta con protocolo vigente, en la actualidad se está llevando adelante la construcción de un protocolo sobre acoso moral laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

De acuerdo a lo relevado en las entrevistas se está trabajando en forma conjunta entre el organismo y la asociación de funcionarios, intentando que el resultado sea un protocolo lo más representativo, equitativo, justo y transparente posible.

Actualmente no existen vías formales de denuncias en el TC, ante situaciones de acoso, si bien existe un área denominada “bienestar social”, formalmente no hay canales para denunciar. Las denuncias se plantean en bienestar social y en la asociación de funcionarios del TC. En muchas situaciones luego de haber agotado la vía jerárquica sin obtener respuesta acorde, se recurre al bienestar social y/o a la asociación de funcionarios. En la mayoría de los casos cuando la denuncia pasa a la órbita del área bienestar social y de la asociación es que la institución empieza a tomar medidas, que en su mayoría implica trasladar a la víctima de su lugar de trabajo y dejar a la persona “sospechosa” en el mismo lugar donde se desempeñaba hasta la denuncia.

Algunos entrevistados manifestaron que a su entender no están claramente definidas las tareas en cada puesto de trabajo, no sabiendo con claridad el funcionario cuál es su responsabilidad y que se espera de él. En base a la experiencia de ellos, entienden que existe falta de capacitación para la realización de la tarea asignada.

Así mismo expresan que no todos los funcionarios son conscientes del tema acoso moral laboral, y de su identificación debido a la falta de capacitación en referencia al tema acoso moral laboral.

Los entrevistados mencionaron que no existe apoyo psicológico a las víctimas de acoso moral laboral.

Intendencia de Montevideo

La Intendencia de Montevideo tiene como cometido atender las necesidades de la ciudadanía, gestionar trámites y promover los derechos sociales, dentro de sus diversas actividades. Trabajan cerca de 8500 funcionarios, distribuidos en 8 municipios, un edificio sede y varias reparticiones más como policlínicas, cantones, teatros, cementerios, talleres, museos, canal de TV. (Intendencia de Montevideo, s.f.)

La IM desde el 09/2023 cuenta con la Secretaria de Bienestar Laboral e Igualdad de Género, asesora a la Dirección General del Departamento y depende de la División Administración de Personal, ubicada en el piso 8 del palacio municipal.

En el transcurso de este trabajo el 7 de octubre del 2024 se aprobó el protocolo ante situaciones de acoso moral laboral con la resolución N° 4302/24. (Anexo III)

El cual fue publicado en intranet de la IM para conocimiento de todos los funcionarios. A futuro se prevé campaña de difusión del mismo.

De acuerdo a lo relevado en las entrevistas la Secretaria de Bienestar Laboral e Igualdad de Género tiene proyectado para el próximo año poder dar a conocer el protocolo, brindar cursos y capacitaciones sobre este tema. Ya que al día de hoy solo se brindan al sector que tuvo denuncia o tuvo algún episodio de acoso.

En el mismo se define qué conductas integran el acoso moral laboral, aunque es reciente el protocolo, el funcionariado sabe qué consecuencias puede tener si uno es denunciado por este tema.

En el documento se establece la forma de cómo realizar consultas por parte de la persona involucrada o por un tercero. Existen varias vías de comunicación, telefónica, vía mail o presencial, se busca preservar la confidencialidad de los implicados si estos lo desean.

Luego de la misma se accede a una entrevista con el equipo y es donde se estudiará si se lleva adelante la denuncia o no. En caso que continúe ya se involucra a jurídica de la IM para que continúe el proceso.

Mientras se lleva a cabo el proceso si es necesario el/la denunciante cuenta con apoyo psicológico de la Institución. Además, se pueden tomar medidas como cambios de horarios o traslado de lugar de trabajo.

Banco de Seguros del Estado

El Banco de Seguros del Estado es una de las principales empresas públicas del país. En el plano formal, el BSE es un ente autónomo estatal con fines comerciales y sociales. Funciona bajo la órbita del Ministerio de Economía y Finanzas, controlado por el Tribunal de Cuentas y el Banco Central. (Banco de Seguros del Estado, s.f.)

Cuenta con centros de atención en Montevideo, sucursales en todas las capitales departamentales, una dependencia en Ciudad de la Costa, más de 50 agencias en pueblos y ciudades del interior, y trabaja en coordinación con más de 1.500 corredores de seguros.

Además, en el BSE trabajan alrededor de 2000 personas, integrada por funcionarios presupuestados, becarios, tercerizados y contratados; distribuidos en todo el país.

Esta Institución cuenta con un protocolo sobre abordaje de la problemática de Acoso Moral Laboral, el cual fue elaborado por el comité de acoso laboral del BSE de acuerdo a los principios generales y lineamientos de la OIT, finalmente fue aprobado mediante resolución del Directorio del ente en el año 2016. (Anexo III)

De acuerdo a lo relevado en las entrevistas en la actualidad se mantiene el mismo protocolo dando que tanto parte de la institución como del gremio entienden que está funcionando de forma correcta.

El comité de acoso laboral del BSE, está integrado por funcionarios que representan a la administración y funcionarios que representan al gremio AEBU, cada uno con sus

respectivos suplentes. Este comité está asesorado por un grupo de profesionales en diversas materias como psicología, asesoría legal, medicina.

Este protocolo está disponible para todos los funcionarios en la intranet del organismo, siendo la lectura voluntaria de cada funcionario. A modo de “obligar” a que lean este documento se ha incorporado como herramienta la inclusión del mismo como material bibliográfico de lectura obligatoria en todos los concursos.

No existe capacitación ni talleres masivos para todos los funcionarios, si cuando son implicados desde cualquier rol, se los asesora en cuanto al protocolo y al tema de acoso moral laboral.

Se dispone de canales confidenciales de denuncias, las denuncias se presentan ante el comité de Acoso moral laboral.

Durante el proceso se les garantiza a las partes que todo es confidencial y nada es accesible para personas fuera del comité.

En caso de comprobarse acoso moral laboral, existe apoyo psicológico por parte de la institución. Medida de prevención a modo de preservar a las partes durante la investigación, tratar de no perjudicar las condiciones del denunciante. Y también tratar de no exponer al denunciado.

Al finalizar la investigación si el comité determina que la situación denunciada es acoso moral laboral. Se deriva el caso para comenzar un sumario administrativo a efecto de darle las garantías del debido proceso a las partes, culminado este el Directorio determina qué sanciones aplicar.

A continuación, presentaremos un cuadro comparativo de elaboración propia que sintetiza de manera general las principales diferencias identificadas entre los organismos en relación con los temas analizados, con base en la información obtenida a través de las entrevistas realizadas.

Figura 2. Cuadro Comparativo

	Banco de Seguros del Estado	Intendencia de Montevideo	Tribunal de Cuentas
Unidad Especializada	Si, cuentan con un Comité de acoso laboral	Si, cuenta con la Secretaria de Bienestar Social	No, cuenta con unidad especializada en el tema
Protocolo	Si, está disponible en la web para todos los funcionarios	Sí, es reciente y aún poco difundido	No, están en proceso de elaboración
Concientización	No hay conciencia global del tema, solo cuando las personas están implicadas.	No, es muy reciente la creación de la Secretaría y el protocolo, aún el tema es poco difundido.	No hay conciencia global del tema.
Capacitación	No se realiza capacitación global. Se dan charlas a personas implicadas en algún caso.	Se dictan talleres para los funcionarios, pero no son suficientes, en su frecuencia. Solo se capacitan a las unidades que tuvieron eventos de acoso.	No hay capacitación
Inicio de denuncia	Se cuenta con canales confidenciales. Se realiza ante el Comité	Cuenta con varios canales de denuncia, luego es citado por la Secretaria.	No existen vías de denuncias formales.
Medidas a tomar	Se intenta separar laboralmente a las personas implicadas.	Se separan del lugar de trabajo o se cambia el horario, a fin de no relacionarse en el proceso	Se intenta separar laboralmente a las personas implicadas.
Tratamiento de la Víctima	Apoyo Psicológico	Si la denunciante lo solicita cuenta con apoyo Psicológico	No existe tratamiento de apoyo a las víctimas.
Actividades de prevención	Actualmente no se realizan actividades de prevención. Se está planificando a futuro.	No hay actividades de prevención aún.	Actualmente no se realizan actividades de prevención.

Fuente: Elaboración propia en base a las guías de entrevistas.

CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

En nuestra opinión, considerando lo anteriormente expuesto sobre la magnitud de la cantidad de funcionarios, con la diversidad de lugares de trabajo y los diferentes niveles jerárquicos puede darse alguna situación de acoso moral laboral. Por lo cual la existencia, el conocimiento de un protocolo y de poder identificar cada situación de riesgo debe estar muy arraigado entre todos los funcionarios.

En base a la realización de esta investigación es que entendemos que es fundamental contar con una oficina de referencia y especializada en el tema de acoso moral laboral, para llevar adelante los documentos su difusión y actualización, además que esté encargada de recibir y gestionar las denuncias, que brinde el acompañamiento de las personas en los casos de acoso.

Pudimos constatar que tanto en los organismos que tienen protocolo vigente como en los que no existe aún protocolo ocurren casos de acoso moral laboral. Por lo cual entendemos que la existencia del protocolo en sí mismo y por sí solo no constituye una herramienta de prevención de acoso moral laboral, sino que es un documento que regula la actuación ante tal situación. En base a esto concluimos que es necesario contar con herramientas de buenas prácticas para la prevención de las situaciones de acoso moral laboral. A continuación, mencionamos algunas acciones que consideramos importantes de implementar:

- Es necesario la creación y aprobación del protocolo de actuación sobre acoso moral laboral.
- Es fundamental la realización de actividades de sensibilización y concientización del acoso moral laboral, de forma que una vez aprobado y puesto en funcionamiento el protocolo pueda ser utilizado de forma ágil, efectiva y eficiente.
- Brindar información a nivel general de los funcionarios sobre identificación de situaciones de acoso moral laboral.
- Realización de charlas y talleres de capacitación a los funcionarios. Actividades de concientización.
- Creación de un equipo especializado en acoso moral laboral.
- Asimismo, es necesario definir en los cargos que tienen personal a cargo las “habilidades blandas” que necesitan tener para poder gestionar de forma adecuada al personal.
- Cada funcionario debe contar con tareas claramente definidas.
- Contar con un organigrama, donde se establezcan relaciones jerárquicas y de subordinación.

BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA

- Banco de Seguros del Estado. (s.f.). Obtenido de <https://institucional.bse.com.uy/inicio>
- Botella, U. M.-L. (2022). La figura de persona asesora en caso de acoso laboral y código de buenas prácticas en la empresa. Elche.
- CAML/Pit Cnt.(s.f.). ¿Quiénes somos? <https://saludlaboralsite.wordpress.com/acoso-moral-laboral/>.
- Díaz, P. (27 de 03 de 2024). Diario El País. Obtenido de Diario El País: <https://www.elpais.com.uy/informacion/sociedad/ministerio-de-trabajo-recibio-mas-de-550-denuncias-por-casos-de-acoso-laboral-y-sexual-en-un-ano>
- Franco, S. (2016). Taller Violencia Psicológica en el Trabajo. Herramientas para su tratamiento integral. Generando organizaciones saludables. Oxigena.
- Hirigoyen, M.-F. (1999). El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Buenos Aires: Paidós.
- Intendencia de Montevideo. (s.f.). Obtenido de <https://montevideo.gub.uy/>
- Ley 17.817. (06/09/2004). sobre la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación.
- Ley 17.940. (02/01/2006). que garantiza la libertad y derechos sindicales.
- Ley 18561. (11/09/2009). reconoce el derecho a la negociación colectiva.
- Ley 19.846. (19/12/2019). igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.
- Ley 19849. (23/12/2019). aprobación del convenio internacional del trabajo nº 190, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
- Ley 19.854. (23/12/2019). reserva de identidad de testigos y denunciantes durante las inspecciones realizadas por la inspección general del trabajo y de la seguridad social.
- Leymann, H. (1996). El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo. Suecia.
- López- Cabarcos M.A & Vázquez- Rodríguez, P. (2007). El Mobbing en las organizaciones. La ausencia de un concepto global y único. XX Congreso anual de AEDEM, Vol.2, p.27. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2499437>
- Mangarelli, C. (2014). Acoso y Violencia en el Trabajo. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Martínez, M.; Irurtia, M.; Martínez, C.; Torres, M. & Queipo; B. (2012). El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente. Gaceta Internacional de Ciencias Forenses, (3). Abril-Junio 2012, pp. 5-12. Disponible: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/14443>

- MassimoVidarte, A. V. (2020). Acoso moral en el ámbito laboral en Uruguay: aportes para un abordaje integral, con perspectiva de género e interseccionalidad. Montevideo: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Meseguer de Pedro, M.; Soler, M.; García-Izquierdo, M; Sáez, M. & Sánchez, J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema*, 19 (2), pp. 225-230.
- Montenegro, P. A. (2016). Estandarización de las buenas prácticas empresariales. Bogotá: Universidad Militar de Nueva Granada.
- OIT. (1981). Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores. nº 155. Ginebra: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE.
- OIT. (2003). Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el Sector servicios y medidas para combatirla. Ginebra: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/d.
- OIT. (2005). La prevención: Una estrategia global. Promover la seguridad y salud en el trabajo. Ginebra: <https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/products05/re>.
- OIT. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. San José de Costa Rica: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/---srosan_.
- OIT. (2019). relacionado a la violencia y acoso en el trabajo Convenio N° 190; ratificado por Ley N° 19.849 (23/12/2019).
- OMS. (2004). Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo. Orientación para los profesionales de la salud, tomadores de decisiones, gerentes, directores de recursos humanos, comunidad jurídica, sindicatos y trabajadores. Italia: https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf [mayo].
- ONU. (1985). Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/victimsofcrimeandabuseofp>
- Portal, Montevideo. (29 de 08 de 2024). Montevideo Portal. Obtenido de <https://www.montevideo.com.uy/Noticias/Sin-bano-y-licencia-acoso-laboral-que-llevo-al-suicidio-del-trabajador-del-Poder-Judicial-uc898520#>
- Saavedra, M. (06 de 12 de 2023). Búsqueda. Obtenido de Búsqueda: <https://www.busqueda.com.uy/Secciones/Decenas-de-casos-de-acoso-y-un-suicidio-sacuden-al-Poder-Judicial-y-desnudan-un-vacio-legal--uc59280>
- Tribunal de Cuentas de la Republica. (s.f.). Obtenido de <https://www.tcr.gub.uy/>

ANEXO I – Marco Normativo

Constitución de la República

- Artículo 7: protección en el goce del trabajo;
- Artículo 8: igualdad ante la ley;
- Artículo 53: protección especial de la ley para el trabajo;
- Artículo 54: garantiza derechos laborales;
- Artículo 72: incluye los derechos inherentes a la persona humana;
- Artículo 332: asegura, para casos en que no existe reglamentación respectiva, el poder recurrir a leyes análogas, principios generales y doctrinas admitidas.

Leyes.

- Ley No 16.045 (02/06/1989), que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral.
- Ley No 17.817 (06/09/2004), sobre la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación.
- Ley No 17.940 (02/01/2006), que garantiza la libertad y derechos sindicales.
- Ley No 18.104 (15/03/2007), sobre igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Ley No 18.331 (11/08/2008), sobre el derecho a la protección de datos personales.
- Ley No 18.561 (11/09/2009), previene y sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral y educativo.
- Ley No 18.651 (19/02/2010), establece un sistema de protección integral para las personas en situación de discapacidad.
- Ley No 19.121 (20/08/2013), refiere a derechos, deberes y garantías para el funcionariado público de la Administración Central.
- Ley No 19.196 (25/03/2014), que establece la responsabilidad penal del empleador en los casos en que incumpla las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Ley no 19846 (19/12/2019) aprobación del convenio internacional del trabajo nº 190, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Ley No 19849 (23/12/2019) que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.
- Ley No 19854 (23/12/2019) reserva de identidad de testigos y denunciantes durante las inspecciones realizadas por la inspección general del trabajo y de la seguridad social

Declaraciones del MERCOSUR.

Declaraciones socio laborales del MERCOSUR (1998 y 2015)¹²¹ que establecen principios y derechos en el área del trabajo para los países del bloque, entre los que se puede mencionar el derecho a un ambiente sano y seguro, garantizado a través de sistemas nacionales de salud y seguridad en el trabajo.

Convenios de la OIT.

- Convenio No 155 de la OIT (1981), sobre seguridad y salud de trabajadores/as y medio ambiente de trabajo; ratificado por Ley No 15.965 (28/06/1988)¹¹²
- Convenio 2013
- Convenio No 190 de la OIT (2019a), relacionado a la violencia y acoso en el trabajo; ratificado por Ley No 19.849 (23/12/2019)¹²⁰

ANEXO II - Guía de Entrevistas Organismo

Resumen de perfiles de los entrevistados

A continuación indicaremos los cargos de las personas con las que realizaremos las entrevistas. De forma de asegurar el anonimato es que expondremos los cargos de los tres organismos en conjunto, siendo estos: administrativos, técnicos y supervisores.

Guía de Entrevistas Organismo

TEMA: Acoso Moral Laboral en Instituciones Públicas

1. Protocolos y procedimientos institucionales

¿Existe protocolo específico en el Organismo para prevenir el acoso moral laboral? (TCR/IM)

¿Está claramente definido en el reglamento interno qué conductas se consideran acoso moral?

¿Cómo se comunica esta información a los funcionarios?

¿Cada cuánto tiempo se revisan y actualizan?

En qué situación se encuentra el TCR/IM hoy en referencia al tema AML

¿Quién integra el grupo de trabajo dedicado a la elaboración del protocolo de AML? ¿Cuentan con formación o idoneidad sobre el tema?

¿Se tiene una idea de cuándo se podrá implementar el protocolo?

¿Actualmente han existido denuncias? ¿Cómo se actuó sin protocolo? ¿Existen procedimientos de actuación?

En caso afirmativo los mismos son conocidos por todos los funcionarios

2. Conciencia y formación

¿El organismo ofrece capacitación o talleres para la prevención del acoso laboral?

¿Con qué frecuencia se realizan estas capacitaciones?

¿Los funcionarios están conscientes de lo que implica el acoso moral y cómo identificarlo?

¿Los supervisores y mandos medios reciben formación específica sobre cómo manejar casos de acoso?

3. Canales de denuncia

¿Existen canales confidenciales para denunciar casos de acoso moral? ¿Se garantiza el anonimato de la persona que denuncia?

¿Cuál es el canal más utilizado por los funcionarios?

¿Cuántas denuncias se realizaron en el último año?

4. Apoyo a los/as denunciantes

¿Existen mecanismos de apoyo psicológico o legal para las personas que se hayan probado la existencia de acoso moral laboral?

¿Qué acciones toma el organismo para preservar a las partes durante y después del proceso? Ej.

5. Medidas preventivas

¿Qué medidas toma el Organismo para evitar que ocurran situaciones de acoso moral laboral?

¿Se promueve una cultura organizacional basada en el respeto mutuo y la inclusión?

¿La empresa evalúa periódicamente la eficacia de sus protocolos y procedimientos en la prevención del acoso moral laboral?

¿Se realizan encuestas o consultas periódicas a los empleados para conocer su percepción sobre el acoso laboral en la Institución?

¿Se revisan y actualizan los procedimientos con base en los resultados de esas evaluaciones?

6. Medidas disciplinarias

¿Qué tipo de sanciones están contempladas en caso de que se confirme una situación de acoso moral?

¿Se informa a los empleados sobre las posibles consecuencias de incurrir en acoso moral?

Guía de Entrevistas Sindicatos

TEMA: Acoso Moral Laboral en Instituciones Públicas

1. Protocolos y procedimientos institucionales

¿Existe protocolo específico en del Organismo para prevenir el acoso moral laboral?

¿Está claramente definido en el reglamento interno qué conductas se consideran acoso moral?

¿Cómo se comunica esta información a los funcionarios?

¿Cada cuánto tiempo se revisan y actualizan?

¿Quién integra el grupo de trabajo dedicado a la elaboración del protocolo de AML? ¿Cuentan con formación o idoneidad sobre el tema?

2. Conciencia y formación

¿El organismo ofrece capacitación o talleres para la prevención del acoso laboral?

¿Con qué frecuencia se realizan estas capacitaciones?

¿Los funcionarios están conscientes de lo que implica el acoso moral y cómo identificarlo?

¿Los supervisores y mandos medios reciben formación específica sobre cómo manejar casos de acoso?

3. Canales de denuncia

¿Existen canales confidenciales para denunciar casos de acoso moral? ¿Se garantiza el anonimato de la persona que denuncia?

. ¿Cuál es el canal más utilizado por los funcionarios?

¿Cuántas denuncias se realizaron en el último año?

4. Apoyo a los/as denunciantes

¿Existen mecanismos de apoyo psicológico o legal para las personas que se hayan probado la existencia de acoso moral laboral?

¿Qué acciones toma el organismo para preservar a las partes durante y después del proceso? Ej.

5. Medidas preventivas

¿Qué medidas toma el Organismo para evitar que ocurran situaciones de acoso moral laboral?

¿Se promueve una cultura organizacional basada en el respeto mutuo y la inclusión?

¿La empresa evalúa periódicamente la eficacia de sus protocolos y procedimientos en la prevención del acoso moral laboral?

¿Se realizan encuestas o consultas periódicas a los empleados para conocer su percepción sobre el acoso laboral en la Institución?

¿Se revisan y actualizan los procedimientos con base en los resultados de esas evaluaciones?

6. Medidas disciplinarias

¿Qué tipo de sanciones están contempladas en caso de que se confirme una situación de acoso moral?

¿Se informa a los empleados sobre las posibles consecuencias de incurrir en acoso moral?

ANEXO III - Protocolos

PROTOCOLO



ABORDAJE PROBLEMÁTICA ACOSO MORAL LABORAL

INSTRUCTIVO DE ACCIÓN Y RECOMENDACIONES APROBADO MEDIANTE RD 82/2016 DEL 17 DE FEBRERO DE 2016

I) Introducción

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.

Como punto de partida, por carecer de un marco legal, se hace necesario precisar el concepto de Acoso Moral Laboral, ubicado en un marco conceptual más amplio que es el de la “violencia en el trabajo”.

La OIT lo define como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparte de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra, en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”.

En líneas generales se considera acoso, a un fenómeno o proceso por el cual una o varias personas ejercen una violencia psicológica abusiva, a través de maltrato verbal y modal, en forma sistemática, recurrente y deliberada durante un período de tiempo considerable sobre otra persona en el ambiente de trabajo, capaz de lesionar derechos fundamentales.

II) Objetivo General

Este Protocolo tiene por finalidad establecer un procedimiento homogéneo de actuación ante denuncias de situaciones que pudieran, eventualmente, constituir Acoso Moral Laboral en el ámbito laboral.

Además, tiene por objetivo definir, orientar y comunicar a todo el personal las medidas que la Administración despliega para prevenir, evitar y sancionar los casos de Acoso Moral Laboral, promoviendo una cultura organizacional que integre el valor de la equidad en sus prácticas cotidianas.

III) Objetivos Específicos

- ☐ Disponer del procedimiento necesario para atender los casos de acoso que se produzcan.
- ☐ Crear un grupo de trabajo específico para que aborde la temática del Acoso Moral Laboral.
- ☐ Dar a conocer a la totalidad de los funcionarios de la Empresa la existencia del presente Protocolo de Actuación, como así también las futuras modificaciones

- ☐ Prevenir e identificar posibles situaciones de Acoso Moral Laboral a través de la información, sensibilización y formación de los funcionarios.

IV) Antecedentes Normativos

No existe a la fecha, en nuestro país, un marco legal que regule la figura de Acoso Moral Laboral.

La Constitución en su artículo 53 establece que “el trabajo está bajo la protección especial de la ley”, asimismo el artículo 54 reconoce a quien se encuentre en una relación de trabajo “la independencia de su conciencia moral y cívica” y “la higiene física y moral”. En los artículos 72 y 332 se contemplan tratados internacionales de Derechos Humanos, estableciéndose en el primero de estos que la enumeración de derechos realizada por la Constitución no excluye otros “inherentes a la personalidad humana” o derivados de la forma republicana de gobierno. Por su parte el artículo 332 instituye que los derechos reconocidos a los individuos por la Constitución, no dejarán de aplicarse por falta de reglamentación debiendo ser suplida recurriendo “a los fundamentos de las leyes análogas, a los principios generales del derecho y a las doctrinas generalmente admitidas”.

V) Principios de actuación

Todas las actuaciones y acciones expresadas en el presente protocolo estarán regidas por los principios contenidos en el Código de Ética del BSE, además de los siguientes:

- ☐ **Compromiso** de no tolerar el Acoso Moral Laboral, dejando claramente establecido que esta política se aplicará a todos los trabajadores del Banco, independientemente de su nivel jerárquico, del puesto que ocupen o de cual sea su relación con la Empresa.

- ☐ **Respeto y protección de la intimidad y la dignidad** de todas las personas implicadas (denunciantes, denunciados y testigos).

- ☐ Reserva y **confidencialidad** en el tratamiento de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de Acoso Moral Laboral.

VI) Criterios Generales

- ☐ Debe garantizarse la dignidad, igualdad de trato y derecho a la intimidad de los involucrados durante todo el procedimiento.

- ☐ En caso de que suceda una situación interpretada como Acoso Moral Laboral propio o hacia otra persona, cualquier trabajador podrá, a su criterio, ponerlo en conocimiento de los superiores jerárquicos y/o del Comité.

- ☐ El superior jerárquico, en caso de recibir la denuncia de un supuesto Acoso Moral Laboral, deberá inmediatamente elevar la misma al Comité en un plazo no mayor de 24 horas, sin realizar observaciones personales y con absoluta reserva y confidencialidad. En caso de incumplimiento, el Comité en su calidad de asesor detallará lo acaecido en su informe final.

- ☐ En el caso de que la denuncia del supuesto acoso llegará al Comité, éste deberá inmediatamente cumplir con el presente protocolo.

- ☐ La aplicación del presente protocolo no impedirá la iniciación de acciones legales.

- ☐ La investigación y resolución sobre la conducta denunciada debe ser realizada con la debida profesionalidad y sin demoras indebidas.

- ☐ Se debe garantizar un procedimiento justo para todas las personas afectadas

- Todos los trabajadores del BSE están obligados a colaborar en la investigación, - manteniendo estricta reserva y confidencialidad, - cuando sean requeridos por el Comité.

VII) Comité de Trabajo

VII.1 Integración:

De acuerdo a lo contenido en el Acta de acuerdo de Protocolo de actuación ante situaciones de acoso o discriminación laboral de fecha 27 de diciembre 2016 aprobada por RD. 66/2017 de fecha 1 de febrero de 2017, la Comisión Asesora Bipartita estará integrada por tres representantes de la Administración y dos representantes de la organización sindical más representativa. También podrá existir un representante del personal en cuyo caso se incrementará el número de representantes de la Administración, a efectos de mantener la proporción inicial. La delegación sindical será designada por el sindicato.

Los delegados deberán contar con formación sobre los temas objeto de discusión en la Comisión, sin perjuicio de lo cual cada parte podrá contar con asesoramiento y/o acompañamiento técnico cuando lo estime conveniente.

Ante la presentación de una recusación por parte de alguna de las partes involucradas en la denuncia, la Comisión evaluará la misma y de encontrar elementos válidos, por mayoría simple, el integrante recusado será desvinculado de la investigación pasando a ocupar su lugar el suplente.

Cualquier integrante de la Comisión podrá abstenerse de participar en el análisis de la denuncia por motivos fundados.

VII.2 Competencias:

- Recibir y diligenciar directamente las denuncias de Acoso Moral Laboral. Asistir e informar a los involucrados sobre sus derechos y sobre las diferentes formas de actuación posibles, conforme lo dispuesto en el presente protocolo a los efectos de garantizar el debido proceso.
- Valorar pormenorizadamente los medios probatorios aportados al procedimiento admitiéndose medios probatorios electrónicos.
- Realizar las recomendaciones que entienda pertinentes.
- Archivar los informes y actuaciones con carácter de reservado y centralizar la guarda de los mismos.

VII.3 Abstenciones y recusaciones:

Ante la solicitud de recusación debidamente fundamentada por alguno de los involucrados en una denuncia, el Comité evaluará la misma y, de encontrar elementos válidos, el integrante recusado será exonerado de participar en el proceso, actuando en su lugar el suplente respectivo.

Son motivos de recusación automática: el parentesco de los involucrados con integrantes del Comité, la extrema familiaridad, la relación de dependencia laboral, la relación de dependencia económica, cualquier tipo de colisión de intereses, y toda otra que el Comité entienda pertinente.

Cualquier integrante del Comité podrá abstenerse de participar en una investigación por motivos fundados.

VIII) Procedimiento

VIII.1 Recepción de la denuncia:

La misma podrá ser escrita u oral.

Se notifica al denunciante del inicio del trámite.

Se notifica al denunciado que se ha presentado ante el Comité de Acoso Moral Laboral una denuncia en su contra haciéndole saber los cargos que se le formulan, instándolo a presentar sus descargos y articular su defensa, las mismas deberán ser diligenciadas dentro de los 10 días hábiles siguientes. - En caso de recibir la denuncia oral, el Comité deberá labrar un acta en el momento, la cual será firmada por el denunciante.

VIII.2 Recepción de las pruebas:

Las pruebas documentales podrán ser presentadas por el denunciante o incorporadas por el Comité en original, fotocopia certificada o por medios electrónicos.

VIII.3 Análisis y valoración de las pruebas:

- ☐ Se analizarán las pruebas en su conjunto y de acuerdo a las reglas de la sana crítica aplicadas al procedimiento administrativo.
- ☐ De estimarse procedente el Comité tiene la potestad de solicitar nuevos elementos probatorios con el fin de llegar a determinar la figura que se está dirimiendo.

VIII.4 Acciones preventivas:

Durante el proceso, y con el único fin de proteger la integridad de los involucrados, el Comité podrá disponer de acciones que preserven el buen clima laboral.

VIII.5 Reserva de las pruebas:

5Será potestad del Comité disponer la reserva de los medios probatorios presentados durante el proceso.

VIII:6 Investigación:

Una vez recibido el trámite de la denuncia, el Comité recabará la mayor información para poder efectuar la valoración del caso. Esta recopilación deberá desarrollarse con celeridad y confidencialidad. Lo precedente debe involucrar a todas las personas directa o indirectamente implicadas.

Los comportamientos considerados como acoso por el denunciante deben ser hechos pasibles de comprobación.

La investigación acerca de la denuncia, debe ser desarrollada con la mayor sensibilidad, respetando los derechos de cada una de las partes presuntamente implicadas.

Desde la recepción de la denuncia por parte del Comité, hasta la finalización del mismo, el plazo no deberá superar los sesenta días calendario. Si por razones ajenas al Comité existieran situaciones que impidan el normal desarrollo del procedimiento, se extenderá el mismo. En el informe final se fundamentará lo precedente.

Culminada la etapa indagatoria, se emitirá un informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma.

El Comité agotará los medios para que los informes lleguen a conclusiones consensuadas. De no ser posible, el informe será confeccionado por mayoría simple, pudiéndose emitir informe fundado, con la posición de cada una de las partes, argumentando los puntos de vista discrepantes, situación en la cual será potestad de la Dirección de la División Capital Humano la evaluación de los mismos y la posterior ejecución de las medidas administrativas que entienda pertinentes.

El informe de valoración recomendará la aplicación de alguna de las siguientes alternativas:

a) Se archivará la denuncia en caso que se desestime la misma por falta de objeto, insuficiencia de indicios, o que el denunciante lo solicite, previo informe a la Jerarquía. No obstante, se deberán evaluar por parte del Comité las intervenciones pertinentes con el fin de atender el buen relacionamiento y el cuidado del clima laboral.

b) Si del análisis del caso se valorara por parte del Comité la existencia de alguna falta diferente al acoso, se informará a la Dirección de la División Capital Humano.

c) Probada la existencia de acoso, o en caso de no existir consenso el Comité elevará a la Dirección de División Capital Humano dicho informe, quien procederá a su análisis y de corresponder, lo elevará a consideración y resolución de Directorio.

Con carácter general, se informará a las partes implicadas sobre las actuaciones, manteniendo estricta reserva sobre las mismas.

La notificación de la resolución se realizará por parte de la Gerencia del Departamento de Administración de la División Capital Humano.

En caso que del informe y valoración resulte que los datos aportados o los testimonios sean falsos, la Dirección de la División Capital Humano deberá iniciar el expediente disciplinario.

En todos los casos se garantizará la presunción de inocencia de las personas supuestamente acosadoras.

Cuando el Comité y las partes involucradas lo consideren necesario se podrá solicitar un Mediador.

IX) Informe y Monitoreo

El informe de conclusiones/recomendaciones, debe incluir como mínimo la siguiente información:

- ☐ Relación nominal de las personas integrantes del Comité.
- ☐ Identificación de las personas supuestamente acosadas y acosadoras.
- ☐ Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- ☐ Actuaciones previas y todas aquellas que se deban incluir.
- ☐ Pruebas documentales, testimoniales y periciales.
- ☐ Resumen de los principales hechos.
- ☐ Informe de conclusiones y medidas concretas propuestas a corto y mediano plazo.
- ☐ Monitoreo sobre la implementación y el desarrollo de las medidas propuestas por este Comité.

X) Informe anual de las actividades del Comité.

Reporte innominado con fines estadísticos que incluirá:

- ☐ Detalle de las denuncias recibidas
- ☐ Resultados de las actuaciones y estado de las mismas (en proceso/finalizado).

XI) Garantía de Reserva de la Información

Durante el transcurso de la investigación, se adoptarán las debidas precauciones para mantener la estricta reserva de la información, así como la filiación de los testigos, asignándoles un código que los vincule. Es esencial en todo el proceso mantener el anonimato de los involucrados.

La custodia y guarda de las actuaciones estará a cargo de la División Capital Humano, Departamento de Desarrollo y Relaciones Laborales.

Protocolo aprobado por R.D. 696/2017 de fecha 04/10/2017



Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de cualquier forma de acoso, violencia o discriminación en el ámbito laboral o en la relación docente estudiante, incluidas aquellas por razón de género.

I. PRINCIPIOS RECTORES Y DIRECTRICES

a. Respeto, dignidad, igualdad y no discriminación: La persona que efectúe una consulta y/o presente una denuncia, será tratada con respeto, en términos de igualdad y no discriminación.

Deberá ser escuchada en su exposición, sin menoscabo de sus derechos y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Se garantizará la igualdad de trato entre las personas, velando por la igualdad de derechos, oportunidades y de resultados.

b. Protección a la persona en situación de acoso, violencia o discriminación: Se protegerá la integridad psico-física de la persona y se realizará su contención desde la consulta y durante todo el procedimiento.

c. Participación: En el abordaje de cada situación, deberá fomentarse la participación activa de la persona en situación de acoso, violencia o discriminación tanto en la identificación de sus necesidades, como en el diseño y toma de decisiones sobre las medidas y procedimientos requeridos en las diferentes tareas de la atención.

d. Legalidad: La Administración deberá apegarse a la normativa vigente y a los principios que rigen el procedimiento administrativo.

e. Celeridad y prioridad: Se tomarán los recaudos necesarios para que las actuaciones se desarrollen con la mayor prontitud y eficacia posible. Se adoptarán medidas para evitar retrasos en la tramitación de las situaciones, garantizando su pronta resolución, así como una ejecución rápida de lo resuelto.

Cuando las circunstancias lo aconsejen, se otorgará prioridad en la atención, resolución y ejecución del caso tanto por parte del equipo técnico actuante como por cualquier funcionario/a que por alguna razón, deba intervenir.

f. Confidencialidad: El equipo técnico, demás profesionales y las personas funcionarias que deban actuar en los procedimientos, deberán guardar la confidencialidad de los datos personales recibidos, sin perjuicio de la revelación de la información necesaria a quienes deban intervenir, de acuerdo a la etapa del proceso en que se encuentren.

g. Reserva: Las actuaciones tendrán carácter reservado a fin de proteger el derecho a la intimidad de las personas que intervengan, ya sea en calidad de denunciantes o de testigos. El carácter reservado no alcanzará a la persona que denuncia, a la denunciada, ni a su abogado patrocinante.

Por razones fundadas podrá disponerse la reserva de diligencias con fines probatorios

realizadas en el curso de un procedimiento disciplinario a fin asegurar su eficacia hasta tanto ésta se cumpla. La reserva no alcanzará a la asistencia letrada de la parte denunciada.

h. Imparcialidad: Equipos técnicos, demás profesionales y personas funcionarias que deban actuar en los procedimientos, lo harán de manera imparcial.

i. Buena fe y lealtad: Todas las personas que intervengan en los procedimientos de investigación actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y en procura del esclarecimiento de los hechos.

j. No revictimización: Se evitará la reiteración del relato de los hechos, así como, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla.

k. Prohibición de represalias: Serán sancionadas las acciones que en respuesta a la denuncia, tiendan a perjudicar a las personas denunciantes o a quienes colaboren en los procedimientos.

l. Debido procedimiento: El derecho al debido procedimiento comprende el derecho a conocer el contenido de la denuncia, a la presunción de inocencia, a la contradicción, a contar con asistencia letrada, a ser oído y presentar prueba en su favor.

m. Valoración de la prueba: A lo largo de la investigación, se deberá garantizar que la prueba no sea desvalorizada en base a estereotipos de género u otros factores de discriminación. En especial, será de aplicación lo dispuesto por el art. 46 de la Ley 19.580.

n. Garantía de no confrontación: En los procedimientos en que se tramiten asuntos referidos a cualquier forma de acoso, violencia o discriminación laboral, incluidas aquellas por razón de género, se prohíbe el careo o cualquier tipo de confrontación entre la persona denunciante y la persona denunciada en consonancia con lo establecido en el art. 63 de la Ley 19.580.

o. Coordinación y colaboración: Los esfuerzos para la protección, atención oportuna y eficiente de las personas en situaciones de acoso, violencia o discriminación laboral, deberán planificarse y ejecutarse de manera coordinada y colaborativa entre actores intra e interinstitucionales.

p. Integralidad: El abordaje de la situación planteada se realizará de forma integral. Comprenderá acciones para la persona en situación de acoso, violencia o discriminación laboral y también en su espacio de trabajo. Se aplicará un enfoque de derechos humanos, perspectiva de género, interseccionalidad y diversidad.

II. NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL VINCULADA AL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

La Constitución de nuestro país arts. 7, 8, 53, 54, 72 y 332.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948.

La Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) de 22 de noviembre de 1969.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 18 de diciembre de 1979.

El Convenio Internacional de Trabajo N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación ratificado por la ley N°16.063 de 6 de octubre de 1989.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Belém do Pará) de 9 de junio de 1994.

La ley N° 18.561 sobre acoso sexual de 11 de setiembre de 2009 y su decreto reglamentario N°256/017.

La ley N° 18.651 sobre protección integral a las personas con discapacidad de 9 de marzo de 2010.

La ley N°19.580 de "Violencia hacia las mujeres basada en género" de 22 de diciembre de 2017.

La ley N° 19.684 sobre ley integral para personas trans de 26 de octubre de 2018.

La ley N° 19.122 sobre favorecer la participación en las áreas educativa y laboral, de los afrodescendientes de 9 de setiembre de 2013.

La ley N°19.846 de 19 de diciembre de 2019 de "Igualdad de Derechos y no

discriminación en base al género entre mujeres y varones”.

El Convenio Internacional del Trabajo N° 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo de trabajo ratificado por la ley N° 19.849 de 23 de diciembre de 2019 que reconoce “el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación ante situaciones de acoso sexual laboral, acoso, violencia o discriminación en el ámbito laboral o en la relación docente estudiante, incluidas aquellas por razón de género, que impliquen excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas. Las situaciones señaladas pueden llevarse a cabo por medio de acción y/o de omisión y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general, a un grupo o población.

Abarcan asimismo las ocurridas en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

Comprende las conductas desarrolladas por funcionarias y funcionarios, entendiéndose por tales quienes presten sus tareas en régimen de dependencia con esta Intendencia o bajo la modalidad de contratados, cualquiera sea el vínculo jurídico que da origen a dicha relación, pasantes, becarios/as o en relación docente-alumno/a.

Quedan exceptuados aquellos casos en donde denunciante y denunciado/a sean titulares de cargos políticos o de particular confianza. En estos casos, se dará cuenta al/la Intendente/a para que disponga las medidas que entienda pertinentes.

En caso de recepción de denuncias contra personas vinculadas a organizaciones sociales, o en general a cualquier persona física o jurídica que provea bienes o preste servicios para esta Intendencia bajo cualquier modalidad, y sin perjuicio de la adopción de las medidas urgentes que puedan corresponder en atención a las circunstancias del caso, se procederá a intimar a los responsables al cumplimiento de las obligaciones, procedimientos y medidas según corresponda.

En las situaciones previstas en el párrafo anterior, la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género tendrá competencia para el seguimiento de las denuncias presentadas y en caso que no se proceda por el responsable a la adopción de las medidas tendientes a la investigación y eventual sanción que corresponda, conferirá vista a la organización del incumplimiento detectado.

Cumplido el plazo otorgado a tales efectos, y en atención a las particularidades del caso concreto, podrá entenderse configurada la causal especial de rescisión administrativa, prevista en el contrato correspondiente, extremo que será en definitiva resuelto por el/la Intendente/a, culminadas las actuaciones que se estimen necesarias a tales efectos.

En caso de situaciones de acoso sexual laboral, acoso, violencia o discriminación en la que se denuncien personas que utilicen, circulen o desarrollen actividades laborales, culturales, educativas, de esparcimiento o recreación, sin vínculo laboral o contractual de cualquier especie con la Intendencia, ocurridas en sus locales y/o de sus Municipios, podrá realizarse la investigación correspondiente de acuerdo al presente y se determinará respecto a la persona señalada las acciones que correspondan de acuerdo a su vinculación con el espacio.

IV. DEFINICIONES

A los efectos de este Protocolo se entiende por:

Violencia laboral: “Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia por razón de género” (Convenio Internacional del Trabajo N° 190 - Ley N° 19.849).

El ejercicio de violencia laboral se considera falta grave o gravísima cuando es física o cuando la importancia y afectación de la situación así lo determine.

Acoso laboral: “Cualquier comportamiento (acción u omisión) hostil, reiterado, realizado por un individuo o por un grupo de individuos, de entidad suficiente para

lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico (dignidad, intimidad, vida privada, honor, integridad física o psíquica de la persona), susceptible de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo” (Mangarelli, 2014). Se trata de una “estrategia de intimidación hacia una persona, con una determinada sistematización y frecuencia” (Franco, 2019). Sin perjuicio, un único incidente grave puede constituir acoso laboral.

Violencia y acoso por razón de género: Lo son “... la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.” (Convenio Internacional del Trabajo N° 190 – Ley N° 19.849).

Violencia basada en género hacia las mujeres: “Se entiende por violencia basada en género hacia las mujeres toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres” (Ley N° 19.580, artículo 4).

Acoso Sexual laboral: “... todo comportamiento de naturaleza sexual, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación de docencia o en su vínculo con el servicio, o que genere un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe. El Acoso Sexual puede manifestarse -entre otros- por medio de los siguientes comportamientos:

1) Requerimientos de favores sexuales que impliquen: A) Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba. B) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba. C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio.

2) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

3) Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba.” Un único incidente grave puede constituir acoso sexual”. (Ley N° 18.561, artículos 2 y 3).

Discriminación: “Toda distinción, exclusión o restricción basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, situación de discapacidad, aspecto estético, edad, sexo, estado civil, condición económica, social, cultural, lugar de residencia, orientación sexual, identidad o expresión de género, u otros factores que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, el goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”.

(Ley N° 17.817 de lucha contra la xenofobia, racismo y toda otra forma de discriminación, Ley N° 19.684 integral para personas trans y Ley N° 19.846 obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento).

No se consideran discriminatorias las medidas especiales de carácter temporal que tienen como objetivo garantizar la igualdad real.

V. ACTORES INTERVINIENTES

1. Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género del Departamento de Gestión Humana (bienestar.laboral.genero@imm.gub.uy).

2. Unidad de Instrucción Especializada de la División Asesoría Jurídica (unidad.especializada@imm.gub.uy).

VI. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

1. Procedimientos preliminares.

1.1 Consulta y/o Asesoramiento: Las consultas podrán ser realizadas por cualquier persona a la que le asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este protocolo contempla o por un tercero con conocimiento de los hechos. Podrán realizarse en forma presencial, vía correo electrónico o telefónicamente ante la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género.

El asesoramiento consistirá en brindar información sobre la política institucional, el encuadre de la situación, el marco normativo, los procedimientos alternativos, el procedimiento de denuncia u otras formas de actuación o intervención que puedan ser pertinentes. La instancia de consulta deberá realizarse de manera estrictamente confidencial. El abordaje de la situación será realizada por un Equipo Interdisciplinario integrado por profesionales del área psicosocial y jurídica, preferentemente con formación en derechos humanos y género.

En el caso de que la consulta fuera realizada por un tercero y en razón del mérito de la situación, se propondrá una entrevista con la persona a la que le asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este protocolo contempla.

1.2 Entrevista: La entrevista se realizará en las instalaciones destinadas a dicho fin, en un clima de privacidad e intimidad. La persona entrevistada podrá concurrir acompañada de alguien de su confianza, a quien deberán extenderse los deberes de confidencialidad del acto. Las instancias serán registradas en actas, con previa autorización de la entrevistada. Se realizará tareas de apoyo y contención, coordinando si fuere necesario, con las Secretarías de Diversidad, Discapacidad, de Equidad Étnico Racial y Poblaciones Migrantes, División Asesoría para la Igualdad de Género, entre otras. Asimismo, se recabará información respecto antecedentes de intervención o de denuncias anteriores.

Una vez finalizada la o las entrevistas, el Equipo Interdisciplinario podrá proponer: el archivo del trámite, el inicio de Procedimientos Alternativos, la denuncia administrativa u otras formas de actuación o intervención que puedan ser pertinentes.

1.3 Registro: La Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género llevará un Registro que tendrá carácter de reservado de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 18.381, donde consten los siguientes elementos: a) datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante con sus iniciales para asegurar su privacidad y evitar su revictimización; b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; c) evaluación de la situación; d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

Tal registro, además de las funciones de registración de datos e información de las intervenciones realizadas, permitirá promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas.

2. Procedimientos Alternativos al Procedimiento disciplinario especial.

Estos procedimientos alternativos nunca podrán tener lugar en los procedimientos en que se tramiten asuntos referidos a cualquier forma de acoso sexual laboral, acoso, violencia o discriminación en el ámbito laboral o en la relación docente estudiante, incluidas aquellas por razón de género.

Solo serán de aplicación para el caso que el Equipo Interdisciplinario de la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género valore la existencia de una situación de conflicto que pueda resolverse mediante procedimientos alternativos, en cuyo caso podrá derivar la situación a un Equipo Especializado, previa conformidad de la persona afectada.

2.1 Principios orientadores: Este procedimiento tramitará bajo los siguientes principios:

a. Voluntariedad: Las partes involucradas deberán prestar su conformidad para participar del Procedimiento.

b. No superposición de actuaciones: Durante la tramitación de estos procedimientos, los hechos no podrán ser investigados.

c. Área de tramitación: Las actuaciones derivadas de estos procedimientos tramitarán exclusivamente ante las áreas creadas especialmente para la aplicación de esta norma.

d. Confidencialidad: La información obtenida en todas las instancias de estos procedimientos tendrá carácter confidencial, no pudiendo ser revelada o difundida a terceros, salvo autorización expresa y por escrito de la/s parte/s restante/s.

2.2 Tramitación: El Equipo Especializado realizará una o varias instancias de intercambio con la persona afectada y con la señalada como responsable con la finalidad de encontrar una solución al conflicto.

En caso de llegar a un acuerdo, el Equipo elevará a su superior, un informe final de las actuaciones. De corresponder, se dictará acto administrativo dando por finalizadas las actuaciones, no pudiendo iniciarse un procedimiento disciplinario por los mismos hechos en el futuro, salvo incumplimiento de las condiciones propuestas.

En caso de no arribar a una solución, se labrará un acta que dé cuenta de esta situación, quedando abierta la vía de la denuncia administrativa.

3. Denuncia administrativa.

3.1 Presentación de la denuncia: Si la persona a la que le asisten los derechos vulnerados por las situaciones que este protocolo contempla decide realizar una denuncia, ésta deberá formularse de la siguiente forma: personalmente, en forma escrita u oral, ante el Equipo Interdisciplinario de la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género. El/la denunciante podrá concurrir acompañado de un abogado/a.

Si la denuncia se realiza en forma oral, se labrará un acta, según el siguiente detalle: a) Datos identificatorios del/de la denunciante: nombre, cédula de identidad, dependencia, teléfono interno u otro de contacto, domicilio constituido a los efectos del procedimiento, entre otros; b) Datos del/de la denunciado/a como presunto/a autor/a de las conductas comprendidas dentro del ámbito de aplicación de este protocolo: nombre, cargo o función, dependencia en que presta funciones, si ocupa el mismo lugar jerárquico, inferior o superior, si trabaja directamente con el/la denunciante, entre otros; c) Relato de los hechos denunciados; d) Conformidad de dar inicio a la investigación.

3.2. Trámite de la denuncia:

A. Se formará expediente con la denuncia el que tendrá carácter reservado y rótulo de urgente. Para mayor confidencialidad deberá circular dentro de un sobre cerrado, sin identificación de los datos de denunciante, denunciado/a y declarantes a fin de evitar la publicidad de la situación y mantener el resguardo de su intimidad. Estos datos se consignarán en un registro que no formará parte del expediente, pero que se relacionará de manera de asegurar su posterior asociación.

Todo el procedimiento debe desarrollarse de modo de garantizar la confidencialidad absoluta de los hechos y de los involucrados, así como la debida defensa del/de la denunciado/a. La obligación de mantener estrictamente la confidencialidad alcanza no solamente a los Equipos que intervienen en la situación o al personal de la Unidad Especializada, sino también a todo/a funcionario/a que por cualquier motivo o circunstancia llegara a tener conocimiento de alguna información que haya sido proporcionada en consultas, entrevistas u otras instancias del procedimiento.

B. El Equipo Interdisciplinario podrá efectuar una visita al lugar de trabajo, a fin de constatar las condiciones generales de la dependencia y su organización.

C. Lo anteriormente mencionado será asentado en un informe en el que además se detallarán los indicadores de riesgo encontrados, las normas que protegen los derechos de la/s persona/s afectada/s, una evaluación de la situación, posibles líneas de intervención y medidas preventivas o de protección sugeridas.

En caso de que el Equipo Interdisciplinario solicite la reserva de la identidad de la persona denunciante como medida de protección, se agregará al expediente una versión testada del acta de la entrevista y del citado informe de modo tal que no permita su identificación.

El mencionado informe se agregará al expediente de la denuncia y deberá ser remitido en un plazo no mayor a cinco días hábiles contados desde el siguiente a la recepción de la denuncia a la Dirección del Departamento de Gestión Humana y Recursos

Materiales quien dictará resolución a efectos de continuar con el procedimiento especial previsto en los literales siguientes, la que será notificada personalmente al/a la denunciante, a la persona denunciada y a Información de Personal, a efectos de la correspondiente anotación en el legajo. Dicha resolución tendrá carácter de reservada (artículo R.24 literal L) del Volumen II del Digesto Departamental y artículo 9 de la Ley N° 18.381).

D. En caso de ser necesarias medidas preventivas o de protección psicofísica de la/el denunciante, será de aplicación la Resolución N° 4545/21 de 29 de noviembre de 2021 “Medidas Preventivas o de Protección”.

E. La Dirección del Departamento de Gestión Humana y Recursos Materiales remitirá el expediente de la denuncia a la **Unidad de Instrucción Especializada** en el plazo de 3 días hábiles contados desde su recepción, la que realizará la correspondiente investigación. Dicha Unidad iniciará la investigación tomando declaración al/a la denunciante, quien podrá ampliar la denuncia indicando, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Si ha puesto en conocimiento de la situación que le afecta a su jerarca inmediato.

b) A partir de qué momento está siendo vulnerado/a por actos que puedan constituir un supuesto de acoso sexual laboral, acoso, violencia o discriminación en el ámbito laboral o en la relación docente estudiante, incluidas aquellas por razón de género (días, semanas, meses, años).

c) Especificar si conoce la existencia de otros posibles afectados/as de parte del/de la denunciado/a.

d) Aportar, de existir, datos de posibles testigos, así como cualquier otro medio de prueba de los hechos que se denuncian.

El/la denunciante podrá concurrir a esta instancia acompañado/a de un abogado/a.

Una vez tomada la declaración al/a la denunciante, la Unidad de Instrucción Especializada recomendará la ratificación o rectificación de las medidas de protección adoptadas o la adopción de medidas en caso de que no se hubieran realizado. Estas serán dispuestas por resolución del o de la Intendente/a, o de quien éste/a haya delegado las facultades correspondientes.

F. La Unidad de Instrucción Especializada procederá a tomar declaración al/a la denunciado/a, testigos y jerarcas de la dependencia donde presuntamente hubiera tenido lugar la conducta denunciada. El/la denunciado/a podrá prestar su declaración en presencia de su abogado/a. Los interrogatorios se harán en forma personal, individual y reservada para los terceros ajenos al procedimiento.

Se exceptúa para este procedimiento disciplinario especial lo dispuesto en los artículos R.115 inciso 3 y R.126 inciso 2, salvo en cuanto a los/las abogados/as del/la denunciado/a.

La Unidad de Instrucción Especializada procederá asimismo a recepcionar las pruebas ofrecidas por el/la denunciante y podrá disponer la diligencia de los medios de prueba que considere necesarios o convenientes a efectos de procurar el esclarecimiento de los hechos denunciados.

El diligenciamiento de los medios probatorios dispuestos deberá realizarse en un plazo común que no excederá de 30 días corridos contados desde el siguiente a aquél en que la Unidad Especializada haya tenido el expediente a su disposición. En el caso de que la complejidad de la investigación así lo requiera, dicho plazo podrá prorrogarse a partir del día siguiente a su vencimiento, y por única vez, por 5 días hábiles, lo que deberá ser solicitado en forma fundada a la Dirección de la División Asesoría Jurídica, quien evaluadas las circunstancias decidirá.

G. Los hechos relevantes para la decisión del procedimiento disciplinario podrán acreditarse por cualquier medio lícito de prueba.

Los testigos serán citados por la Unidad de Instrucción Especializada por medios idóneos para ello, donde se determinará con claridad y precisión día, hora y lugar donde deben concurrir, previniéndoles que deberán comparecer munidos de documento de identidad.

En todos los casos, se dejará constancia de la citación en el expediente y de la forma en que se hizo.

Si el/la testigo mantuviera algún vínculo funcional o laboral con esta Intendencia, y no concurriera a la primera citación, será citado/a por segunda vez, bajo apercibimiento. Se establece falta administrativa grave, pasible de suspensión sin goce de sueldo, la omisión de concurrir a declarar sin causa justificada de todo/a funcionario/a dependiente de esta Intendencia, que hubiere sido citado por segunda vez por la Unidad de Instrucción Especializada y cuyas citaciones estén documentadas en forma fehaciente. H. Agotadas las diligencias indagatorias se notificará personalmente al/la denunciante y denunciado/a de la apertura a prueba, poniéndose el expediente de manifiesto en la oficina para su examen, para que dentro del plazo de **6 días hábiles** contados desde el siguiente a la notificación, ofrezcan el diligenciamiento de las pruebas que crean convenientes y no se hubieren producido. La prueba ofrecida deberá diligenciarse en un plazo máximo de **10 días hábiles** contados desde el siguiente al vencimiento del plazo anterior, salvo que la Unidad de Instrucción Especializada la califique de inconveniente, inconducente o impertinente.

I. Diligenciada la totalidad de la prueba, y de acuerdo a sus resultancias, la Unidad de Instrucción Especializada podrá conferir una nueva vista por el plazo de **3 días hábiles**. Cumplido dicho término, elaborará informe en un plazo no mayor a **5 días hábiles** desde el siguiente al cual el expediente estuviera a su disposición. Dicho informe contendrá la relación circunstanciada de los hechos y de las pruebas/indicios que surjan de las investigaciones, así como la conclusión a la que la Unidad Especializada haya arribado en cuanto a la configuración o no de la conducta denunciada.

J. De dicho informe se dará vista al/ a la denunciante y denunciado/a por el plazo de **10 días hábiles**. En caso de evacuar la vista y presentar descargos la Unidad de Instrucción Especializada realizará un nuevo informe, ratificando o rectificando sus conclusiones antes manifestadas.

K. Evacuada la vista o vencido el término correspondiente, se elevarán a consideración de la Dirección de la División Asesoría Jurídica las conclusiones del informe precedente y la sugerencia de sanciones o medidas a aplicar.

L. La decisión final se adoptará siempre por resolución del/la Intendente/a, quien en caso de configurarse la conducta de acoso sexual laboral, violencia, acoso o discriminación dispondrá la sanción a aplicar al/la funcionario/a denunciado/a y establecerá en la misma resolución de corresponder, las medidas a aplicar respecto de la persona denunciante. Dicha resolución deberá ser notificada a ambas partes.

Si se entendiera que no se ha configurado la conducta de violencia, acoso o discriminación se dictará resolución dando por concluido el procedimiento y disponiéndose su archivo. Dicha resolución deberá notificarse a ambas partes.

En este último caso, si del curso de las actuaciones cumplidas surgiera fehacientemente que el/la denunciante ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos, pretendiendo inducir en error sobre la existencia de una conducta de violencia, acoso o discriminación denunciada, para procurarse a sí mismo o a un tercero un provecho injusto en daño de otro, podrá determinarse la aplicación de una sanción que será considerada como falta grave. La renuncia tácita o expresa del funcionario/a denunciado/a no podrá ser aceptada hasta tanto no se culmine el procedimiento objeto del presente Protocolo.

En el caso de vencimiento del contrato u otra circunstancia similar respecto de la persona denunciada, se dispondrá la clausura del procedimiento y archivo del expediente. Dicha clausura no obstará la reapertura del procedimiento en caso que el/la funcionario/a denunciado/a se reintegre, bajo cualquier modalidad, a prestar tareas en esta Intendencia o sus Municipios. En tal caso, el procedimiento se retomará en la instancia en la que haya sido suspendido.

VII. DISPOSICIONES GENERALES

1. Cómputo de plazos: A efectos del procedimiento disciplinario especial, los plazos menores o iguales a 15 días se consideran hábiles, y los mayores, corridos.

Los plazos que se cuentan por días sólo se suspenderán durante las ferias judiciales y la Semana de Turismo.

En relación con la prórroga de los plazos, será de aplicación el artículo R.105 del Volumen II del Digesto Departamental.

2. Funcionarios/as intervinientes: Conforme lo dispone el artículo D.57 del Volumen III del Digesto, la Administración protegerá a los funcionarios/as que participen en la investigación de los hechos de una denuncia de acoso sexual laboral, violencia, acoso o discriminación, por tratarse su actuación de una consecuencia del ejercicio del cargo que desempeña.

3. Ejercicio de potestades por parte de la Administración: Los procedimientos regulados por el presente Protocolo, no obstan al ejercicio de los poderes y atribuciones conferidos a la Administración por la normativa vigente, en particular la facultad de disponer procedimientos disciplinarios, así como otra medida administrativa que corresponda para una buena conducción y funcionamiento, cualquiera sea la vía por la cual haya optado la persona denunciante e independientemente de que se esté tramitando una denuncia conforme este Protocolo.

4. Seguimiento: El seguimiento de las situaciones de acoso sexual laboral, acoso, violencia o discriminación en el ámbito laboral o en la relación docente estudiante, incluidas aquellas por razón de género, estará a cargo de un Equipo Especializado perteneciente a la Secretaría de Bienestar Laboral e Igualdad de Género y deberá contar con el apoyo de las dependencias que correspondan según el caso y tener el enfoque integral de derechos humanos que el presente Protocolo promueve.

Este seguimiento enfatizará:

1. El acompañamiento en el espacio laboral y su relacionamiento con sus compañeros/as de trabajo.
2. La realización de recomendaciones para la concurrencia a servicios especializados.
3. La promoción de la normativa vigente para la erradicación de las situaciones de violencia y acoso.

VIII. FALTAS Y SANCIONES

De comprobarse las conductas descritas en el presente Protocolo, serán calificadas de acuerdo a las disposiciones del Capítulo XXI (De las faltas y sus sanciones) del Volumen III del Digesto Departamental, según el siguiente detalle:

a) falta leve: violencia laboral.

b) falta grave: violencia laboral grave (física); acoso sexual laboral, acoso o discriminación en el ámbito laboral o en la relación docente estudiante, incluidas aquellas por razón de género.

c) falta gravísima: violencia laboral grave (física); la reiteración, reincidencia o gravedad de alguno de los comportamientos establecidos en el literal anterior.

IX. IMPLANTACIÓN, DIFUSIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PRESENTE PROTOCOLO

La difusión de este Protocolo de Actuación será de carácter permanente y obligatorio de parte de todas las autoridades de la Intendencia de Montevideo y Alcaldes/as municipales del Departamento de Montevideo.

Se deberá incluir en los contratos que suscriba la Intendencia de Montevideo, así como en los convenios y pliegos generales y/o particulares de condiciones, un apartado que contemple, visualice y disponga la aplicabilidad de las presentes disposiciones.

Asimismo se deberá incorporar en los contratos que suscriba la Intendencia de Montevideo una causal especial de rescisión administrativa, con motivo de la configuración de una situación de acoso sexual laboral, acoso, violencia o discriminación en el ámbito laboral, incluidas aquellas por razón de identidad y/o expresión de género, descritas en las presentes disposiciones.

Asimismo, se deben desarrollar campañas de sensibilización permanentes que proporcionen orientación, formación y herramientas sobre la violencia y el acoso en los espacios de trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, al funcionariado en general y a todas las personas que el ámbito de aplicación del presente Protocolo comprende en su vinculación con la Intendencia de Montevideo.

X. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1. El nuevo régimen se aplicará a todos los procedimientos que se inicien a partir de la entrada en vigencia de este Protocolo y a las investigaciones administrativas y los sumarios en trámite, que no cuenten con actuaciones de prueba diligenciadas a la fecha de entrada en vigencia del presente.
2. Vigencia: el presente Protocolo entrará en vigencia en la fecha de sanción de la resolución que lo apruebe .
3. Se dejan sin efecto, a partir de la vigencia de este Protocolo, todas las disposiciones reglamentarias que se opongan al presente.

XI. REFERENCIAS

Conferencia Internacional del Trabajo. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo – Convenio N° 190. Recuperado el 26/10/2022 de <https://www.imo.com.uy/bases/leyes-internacional/19849-2019>

Declaración de interés nacional. Lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación - Ley N° 17.817. Recuperado el 26/10/2022 de <https://www.imo.com.uy/bases/leyes/17817-2004>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia - UNICEF (2017). Comunicación, infancia y adolescencia: Guías para periodistas. Recuperado el 26/10/2022 de [https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-](https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf)

1_PerspectivaGenero_WEB.pdf Franco, S. (2019). La violencia, el acoso y la discriminación en las organizaciones: una aproximación psicosocial. Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, 62(276), 739-756.

Ley N° 18.561. Acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno. Recuperado el 26/10/2022 de <https://www.imo.com.uy/bases/leyes/18561-2009>

Ley N° 19.580. Violencia hacia las mujeres basada en género. Recuperado el 26/10/2022 de <https://www.imo.com.uy/bases/leyes/19580-2017>

Ley N° 19.684. Ley integral para personas trans. Recuperado el 26/10/2022 de <https://www.imo.com.uy/bases/leyes/19684-2018>

Ley N° 19.846. Aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento. Recuperado el 26/10/2022 de <https://www.imo.com.uy/bases/leyes/19846-2019>

Mangarelli, Cristina (2014). Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.

Rossi, Rosina (2019). Control de Aplicación del Convenio Internacional de Trabajo n° 190 y vías de recurso y reparación, Rev. Derecho Laboral Tomo LXII N° 276

