

Protocolo de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo

Objetivo

El objetivo del presente protocolo es prevenir las conductas de acoso en el ámbito laboral, así como todo tipo de discriminación laboral (ley N° 17.817 y concordantes), y actuar sobre estas conductas con el fin de evitar los conflictos en el ámbito de trabajo y sus consecuencias sobre los afectados.

Marco normativo

La Constitución de la República reconoce a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica, la higiene física y moral, así como el respeto a la dignidad del trabajador (Artículos 7, 53 y 54 de la Constitución Nacional).

Además de los instrumentos internacionales (particularmente el Convenio Internacional del Trabajo N° 190 ratificado por ley N° 19.849 del 23/12/2019 (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019), a nivel legal y reglamentario se han dictado distintas normas tendientes a la protección de la persona humana y de los derechos fundamentales que le son inherentes por su calidad de tal.

Así, la Ley N° 16.045 de 2 de junio de 1989 relativa a la actividad laboral prohíbe toda clase de discriminación; la Ley N° 16.063 Uruguay aprobó los Convenios Internacionales de la OIT Nros. 100 que refiere a la igualdad de remuneración, 111 que refiere a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, 156 referente a los trabajadores con responsabilidades familiares y el 103 que refiere a la protección de la maternidad; la Ley N° 18.104 de igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres del 15 de marzo de 2007 declara de interés general todas las actividades orientadas a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres; el Decreto N° 291/07 de 13 de agosto de 2007 reglamenta el Convenio Internacional de Trabajo N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo y el Decreto N° 184/07 de 15 de mayo de 2007 aprueba el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos.

Asimismo, en materia de acoso sexual, la Ley N° 18.561 de 11 de setiembre de 2009 establece que el acoso sexual es una forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas y en consecuencia constituye una conducta ilegal en el derecho positivo uruguayo.

Declaración de principios y política institucional

El Estado debe garantizar los derechos fundamentales de los individuos, y en especial, aquellos que derivan de una relación laboral, entre los que se incluyen el derecho a desempeñarse en condiciones dignas y en un ambiente laboral saludable.

La Administración de Ferrocarriles del Estado rechaza enfáticamente el acoso moral y/o sexual, inequidades y múltiples discriminaciones en todas sus formas

y modalidades y se compromete a adoptar todas las medidas necesarias y pertinentes para garantizar a los/las trabajadores/as un entorno de trabajo libre de acoso o maltrato de cualquier índole.

Los comportamientos que pudieran constituir acoso de cualquier tipo no serán tolerados y serán considerados falta grave.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1° (Ámbito subjetivo de aplicación). El presente protocolo se aplicará a toda persona que preste tareas y/o funciones en la Administración de Ferrocarriles del Estado, cualquiera sea la modalidad de relacionamiento o contratación con el Ente.

Artículo 2° (Objetivos). Los objetivos del presente protocolo son:

- A) Prevenir, erradicar y sancionar las situaciones de acoso laboral sobre funcionarios/as y personal de la Administración de Ferrocarriles del Estado;
- B) Implementar mecanismos para la efectiva protección de las víctimas de la violencia en el trabajo; y
- C) Sensibilizar a los/as funcionarios/as y personal de la Administración de Ferrocarriles del Estado en la temática del acoso laboral.

Artículo 3° (Definiciones). A efectos del presente Protocolo, se entiende por:

Acoso laboral: el acaecimiento de hechos, actos u omisiones en forma reiterada mediante los cuales se configure la violación de los derechos de cualquier funcionario/a a la dignidad, integridad moral, intimidad, imagen, entre otros, mediante el ejercicio de maltrato, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otra conducta de tipo degradante, producida por parte de uno/a o más funcionarios/as sin distinción de su rango jerárquico en el organismo.

Acoso moral laboral: toda conducta que violenta la dignidad de uno/a o más funcionarios/as, realizada durante o en oportunidad del desempeño laboral. Tales conductas deberán ser reiteradas en el tiempo y de carácter degradante, intimidatorio, hostil, amenazante o apto para distorsionar el adecuado clima laboral.

Acoso sexual laboral: todo comportamiento de naturaleza sexual realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por el/la destinatario/a y cuyo rechazo le produzca o amenace producir un perjuicio en su situación laboral o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe (art. 2 de la ley N° 18.561).

Discriminación: toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física o 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 anular o menoscabar el reconocimiento, el goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos fundamentales en todas las esferas de la vida pública.

Artículo 4º (Principios). Sin perjuicio de los principios que rigen la actividad administrativa, el presente protocolo será aplicable con estricta sujeción a los principios de:

A) Respeto y protección a las personas: se deberá proceder con la discreción, prudencia y respeto necesarios para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable.

B) Confidencialidad y reserva: los/las intervinientes en el procedimiento tienen el deber de guardar estricta reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias, identidad de los/las involucrados/as ni del proceso de investigación. Se deberán adoptar medidas concretas que permitan el estricto cumplimiento de este principio.

C) Buena fe: todos/as los/las involucrados/as en el proceso deberán ajustar su conducta al principio de buena fe, lo que importa un actuar diligente, recto y leal. Imparcialidad: los integrantes de la Comisión de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo deberán actuar de forma ecuaníme, prescindiendo de subjetividades, en atención al interés general.

D) Diligencia y celeridad: el órgano encargado de sustanciar las denuncias de acoso laboral actuará con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento a fin de ofrecer las mayores garantías a los/las involucrados/as.

E) Debido proceso e inocencia: el procedimiento debe garantizar un trato imparcial y justo para todas las personas afectadas, primando el principio de presunción de inocencia, salvo prueba en contrario.

F) Protección de la salud de los/las víctimas: se deberán adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los/las trabajadoras/as afectados/as.

G) Prohibición de represalias: deben prohibirse expresamente las represalias contra los/las trabajadores/as afectados/as, así como quienes hayan prestado declaración como testigos o hayan participado de una investigación sobre acoso.

Capítulo II

De la Comisión de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo

Artículo 5º (Comisión de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo). El órgano competente para entender y sustanciar las consultas y denuncias de acoso laboral, en cualesquiera de sus modalidades, será la Comisión de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo creada por R.D. N° 312/22 del 13/10/2022.

Esta Comisión dispondrá de las más amplias facultades tendientes a la obtención de la verdad de los hechos que se denuncien.

Artículo 6° (Cometidos). La Comisión de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo tendrá entre sus cometidos:

A) Evacuar todas las consultas referentes a situaciones de acoso laboral en la Administración de Ferrocarriles del Estado, así como las referentes a cualquier situación de discriminación.

B) Recibir y tramitar las denuncias de acoso laboral, y ponerlas en conocimiento del Directorio en caso de confirmarse las mismas.

C) Adoptar las medidas de protección a la víctima y a los testigos si los hubiere.

D) Llevar un archivo de sus investigaciones, dictámenes, y de toda otra actuación que entienda pertinente, el que será de carácter reservado. Podrá, según el caso y a solicitud expresa y fundada de las personas implicadas, expedir testimonio de las actuaciones.

E) Efectuar informes con recomendaciones en materia de su competencia a fin de evitar la consolidación de conflictos y prevenir las consecuencias sobre los/las trabajadores/as, fomentando un ambiente laboral sano, proponiendo estrategias de prevención.

F) Sugerir medidas preventivas para evitar la afectación de las personas involucradas, las que se podrán extender hasta la culminación del procedimiento.

G) Asesorar al Directorio en materia de políticas institucionales cuando éste lo solicite.

Artículo 7° (Resoluciones de la Comisión de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo). Las resoluciones de la Comisión de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo se adoptarán por mayoría.

Capítulo III

Del Procedimiento de Consulta

Artículo 8° (Lugar de presentación). Las consultas se presentarán, personalmente, ante la Comisión de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.

Artículo 9° (Trámite de la Consulta). Quien consulte recibirá asesoramiento en relación a la situación planteada. Además, el/la interesado/a será instruido/a respecto al procedimiento previsto para estas situaciones y cuáles son las medidas de protección y prevención que la autoridad puede tomar.

Asimismo, se intentará poner a su alcance las herramientas con las que cuenta tendientes a mitigar y anular los efectos del acoso y a ofrecerle el acompañamiento de la Comisión en el proceso que escoja transitar.

La Comisión de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo deberá pronunciarse en los asuntos elevados a su consideración dentro de los treinta (30) días corridos contados a partir de la recepción del asunto, prorrogables por razones fundadas y por única vez por quince (15) días corridos.

Artículo 10° (Reserva de la Consulta). La Comisión de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo deberá adoptar las medidas pertinentes para asegurar la debida reserva de la consulta formulada, bajo la más estricta responsabilidad funcional de cada uno de sus miembros.

Todas las actuaciones relativas a la consulta serán registradas en un expediente reservado que estará bajo custodia de la Comisión de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo.

Capítulo IV

Del procedimiento de denuncia

Artículo 11° (Lugar de presentación). Las denuncias de acoso laboral serán presentadas ante la Comisión de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo. En todos los casos que la denuncia no sea presentada ante dicha Comisión, la misma deberá ser derivada a dicha Comisión, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles.

Artículo 12° (Modo de presentación). La víctima podrá formular la denuncia verbalmente, de lo que se labrará el acta respectiva, o por escrito, no aceptándose denuncias anónimas.

La denuncia debe contener los datos identificatorios de la víctima, del/a acosador/a y de los posibles o eventuales testigos si los hubiera, así como también la descripción de la situación de acoso laboral, y será suscripta por la víctima.

Artículo 13° (Trámite de la denuncia). El trámite de la denuncia por acoso laboral se ajustará a lo previsto en el proceso del Reglamento de Proceso Disciplinario (aprobado por R.D. N° 457/2009) y supletoriamente en lo dispuesto por el Decreto N° 500/991 de 27 de setiembre de 1991. Todas las actuaciones serán de carácter estrictamente reservado.

Artículo 14° (Informe posterior). Realizadas todas las instancias de la instrucción de la denuncia, la Comisión de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo redactará un informe que debe contener:

- a) Datos identificatorios de la víctima, testigos y denunciado/a.
- b) Relato de la situación constitutiva de acoso o discriminación denunciada.



c) Medidas adoptadas de protección a la víctima y testigos, si las hubiere; y el cumplimiento o no de las medidas dispuestas.

d) Actuaciones y conclusiones cumplidas por el funcionario instructor de la denuncia.

Artículo 15º (Conclusiones). En caso de que se concluya que se verificó la existencia de acoso laboral o actos de discriminación, se elevarán las actuaciones al Directorio a fin de resolver las medidas pertinentes, de acuerdo a la normativa vigente.

En todo caso, el Directorio deberá resolver estas situaciones manteniendo la confidencialidad del caso, sesionando en forma reservada a estos efectos.

Artículo 16º (Sugerencias y recomendaciones). Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, la Comisión de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo podrá elevar al Jerarca de la Unidad en la que se produjo la situación de acoso laboral, las sugerencias y recomendaciones que estime pertinentes tendientes a evitar un clima laboral adverso hacia la persona denunciante y testigos, como así también respecto de medidas concretas tendientes a prevenir el acoso.

Artículo 17º (Evaluación y Seguimiento). La Comisión de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo deberá dar seguimiento a la situación de acoso constatada y a las partes involucradas. Para ello podrá solicitar informes al Jerarca donde desempeña funciones la parte denunciada sobre su desempeño y relacionamiento laboral.

Capítulo V

Registro

Artículo 18º (Registro). La Comisión de Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo deberá llevar un registro y base de datos de las denuncias efectuadas, el cual será de carácter reservado.

La especificación de los datos deberá permitir la evaluación y seguimiento de los casos planteados a efectos de constituir un insumo para formular el diagnóstico institucional sobre la temática.