



República Oriental del Uruguay
Administración
de las Obras
Sanitarias del Estado

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES **DE ACOSO MORAL LABORAL**

**APROBADO POR R/D Nº 870/18 DE FECHA 08/08/2018
Y POR R/D Nº 871/18 DE FECHA 08/08/2018**

Organización y Gestión Documental

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES

DE ACOSO MORAL LABORAL

CAPÍTULO 1

OBJETIVO.

El objetivo del presente es prevenir las conductas de acoso moral en el ámbito laboral y actuar sobre aquellas que pudieran constituirlo, a fin de evitar la consolidación de los conflictos y sus consecuencias sobre los/as trabajadores/as afectados/as.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y POLITICA INSTITUCIONAL

Todo trabajador/a tiene derecho a desempeñarse en condiciones dignas y en un ambiente laboral saludable, dichos derechos son inherentes a la persona humana y como tales inalienables.

La consagración de la persona y su dignidad constituye el centro del sistema constitucional.

Sin perjuicio de los instrumentos internacionales, nuestra Constitución de la República reconoce en los Arts. 54 y 7 el derecho de las personas a gozar de la protección de su “higiene física y moral en el ámbito laboral, así como el derecho al “honor”. El Artículo 8 indica que “Todas las personas son iguales ante la Ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos y las virtudes”.

El Artículo 72, establece “La enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno”.

La Administración de las Obras Sanitarias del Estado rechaza enfáticamente el acoso moral laboral 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

Los comportamientos que pudieran constituir acoso moral de acuerdo a la definición del presente protocolo no serán tolerados y serán considerados falta grave o muy grave. También serán pasibles de sanción los superiores jerárquicos que, en conocimiento de tales conductas, omitan denunciarlas o corregirlas.

CAPÍTULO 2

DEFINICIONES

Artículo 1 - (Definición de acoso moral en el trabajo). Configuraré acoso moral en el trabajo, toda conducta que violente la dignidad de otra u otras personas, por parte de una persona o grupo de ellas, realizada durante o en oportunidad del desempeño laboral. Tales conductas deberán reiterarse a través del tiempo y ser degradantes, intimidatorias, hostiles, amenazantes o aptas para distorsionar el ambiente de trabajo.

Artículo 2 - (Modalidades del acoso). Se distinguen tres modalidades de acoso moral laboral: acoso descendente, acoso ascendente y acoso horizontal.

El acoso descendente procede de un/a superior jerárquico/a respecto de un/a subordinado/a; el acoso ascendente procede de un/a subordinado/a respecto de su superior jerárquico/a; y el horizontal procede entre compañeros/as, o colegas de trabajo.

Artículo 3- (Ámbito subjetivo de aplicación). Se aplicará a toda persona que preste tareas y/o funciones en la Administración de las Obras Sanitarias del Estado (O.S.E.), cualquiera sea la modalidad de relacionamiento con esta Administración.

CAPÍTULO 3

3.1. PRINCIPIOS

Artículo 4 - (Principios). Sin perjuicio de los principios que rigen la actividad administrativa, se tendrán especialmente presentes los siguientes:

- a) **Protección de la dignidad**: se deberá proceder con la discreción, prudencia y respeto necesarios para con las personas implicadas. En ningún caso las personas podrán recibir un trato desfavorable.
- b) **Protección de los involucrados**: la Comisión Asesora en materia de Acoso Laboral podrá sugerir en cualquier momento del procedimiento las medidas que entienda pertinentes para la protección de los/as involucrados/as. No podrán aplicarse represalias contra los/as denunciados/as así como contra las personas que presten testimonio, intervengan y/o colaboren durante la instrucción de la denuncia.
- c) **Confidencialidad**: los/as intervinientes en el procedimiento tienen el deber de guardar estricta reserva, estándoles prohibido transmitir o divulgar información sobre el contenido de las denuncias, identidad de los/las involucrados/as, situación del trámite, etc.
- d) **Buena fe**: todos/as los/as involucrados/as en el proceso deberán ajustar su conducta al principio de buena fe, lo que importa un actuar diligente, recto, lea

3.2. PROCEDIMIENTO Y FORMALIDAD DE LA DENUNCIA

Artículo 5 – (Tramitación). Las denuncias de acoso moral laboral, serán tramitadas ante la Comisión Asesora de Prevención y Actuación en materia de Género, Acoso y Discriminación, creada por R/D N° 871/18.

El funcionamiento de la Comisión será coordinado por el Área de Género, Acoso y Discriminación.

Artículo 6 – (Forma de presentación). Las denuncias podrán presentarse por escrito y con firma habitual en el Área de Género, Acoso y Discriminación, o a través del correo electrónico denunciacadig@ose.com.uy, o fax, en todos los casos mediante el formulario confeccionado a tales efectos.

El/La funcionario/a receptor/a deberá adoptar las medidas pertinentes para asegurar la debida reserva de la denuncia recibida, bajo su más estricta responsabilidad funcional.

Artículo 7 - (Contenido de la Denuncia). La denuncia deberá contener las siguientes enunciaciones:

- a. Nombre completo, cédula de identidad, domicilio, teléfono y correo electrónico del denunciante.
- b. La identificación más clara y completa posible de el/la o los/las denunciados/as.
- c. Descripción completa de los hechos y comportamientos que indicarían la configuración de una situación de acoso moral laboral, indicando la duración en el tiempo de dichos actos.
- d. Ofrecimiento de toda prueba que se considere del caso.

Artículo 8 - (Sanciones). Constituye falta grave o muy grave formular una denuncia para obtener un provecho indebido, accionar a sabiendas de su sin razón, actuar con culpable ligereza o por malicia que merezca la nota de temeridad. Tipificará también falta grave o muy grave el tomar represalias contra el/la denunciante o respecto de cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento, y se tipificará conforme las normas del Reglamento Interno de Personal.

3.3. COMETIDOS

Artículo 9 – (Cometidos). La Comisión Asesora de Prevención y Actuación en materia de Género, Acoso y Discriminación tendrá entre sus cometidos en materia acoso laboral:

- 1- Intervenir en las denuncias y/o situaciones que pudieran constituir acoso moral laboral en O.S.E..
- 2- Llevar un archivo de sus informes y de toda otra actuación que entienda pertinente, el que quedará en el Área de Género, Acoso y Discriminación,

el cual será reservado, salvo solicitud expresa y fundada de las personas implicadas en cuyo caso se expedirá testimonio.

- 3- Efectuar informes con recomendaciones en materia de su competencia a fin de evitar la consolidación de conflictos y prevenir las consecuencias sobre los/as trabajadores/as, fomentando un ambiente laboral sano, proponiendo estrategias de prevención.
- 4- Sugerir medidas preventivas para evitar la continuación del proceso de afectación a los involucrados.
- 5- Asesorar al Directorio en materia de políticas institucionales a adoptar en esta materia cuando éste lo solicite.

3.4 FORMA DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARA CASOS DE ACOSO MORAL LABORAL

Artículo 10 - (Quorum). Las resoluciones se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros.

Artículo 11 - (Asistencia). Es obligatoria la asistencia de los/as miembros de la Comisión a las sesiones que ésta realice.

En caso de ausencia del titular, será suplido por el alterno designado.

La ausencia injustificada será considerada falta administrativa y se tipificará conforme las normas del Reglamento Interno de Personal.

Cuando el volumen de los casos planteados, la naturaleza de los mismos, u otras circunstancias fundadas así lo ameriten, el Área de Género, Acoso y Discriminación, con la anuencia de Secretaría General, podrá convocar simultáneamente a miembros titulares y alternos, conformando dos comisiones de trabajo, las que actuarán conforme al presente Reglamento.

Artículo 12 - (Plazo para pronunciarse). La Comisión deberá pronunciarse en los asuntos elevados a su consideración dentro de los treinta días corridos contados a partir de la recepción del asunto, prorrogables por razones fundadas y por única vez por quince días corridos, autorización que deberá ser concedida por Secretaría General.

Artículo 13 - (Convocatoria). El día, hora y lugar de sesión de la Comisión serán señalados por el Área de Género, Acoso y Discriminación. La convocatoria a los/as miembros se efectuará mediante citación escrita o electrónica en la que se consignará el o los asuntos a considerar, con una antelación de por lo menos cuarenta y ocho horas hábiles a la fecha fijada para la reunión.

Artículo 14 - (Facultades). La Comisión tendrá la facultad de requerir asesoramiento, informe, pronunciamiento o dictamen de cualquier Área del Organismo, dentro del ámbito de sus competencias.

Artículo 15 – (Prueba). La Comisión podrá citar, cuando lo entienda del caso, al/la denunciante, denunciado/a y/o testigos o cualquier otro/a funcionario/a que entienda pertinente a fin de esclarecer la situación puesta a su consideración, debiendo adoptar las medidas necesarias a los efectos de preservar la reserva de la denuncia o del trámite o de la identidad del/de la denunciante, denunciado y/o testigos.

Para el diligenciamiento de la prueba se deberá contar al menos con la presencia de dos integrantes de la Comisión. A tales efectos podrán ser asistidos en dichas tareas por el Área de Género, Acoso y Discriminación.

Artículo 16 – (Dictamen). El pronunciamiento final de la Comisión sobre el fondo del asunto, será remitido a la Secretaría General, teniendo carácter de dictamen o asesoramiento técnico, no constituyendo un acto administrativo.

E. 1718/2016.

Montevideo 08/08/2018.

R/D 870/18

---VISTO: que la Gerencia Jurídico Notarial en el marco de su Plan de Acción 2016, elaboró una propuesta de "Protocolo de actuación en situaciones de acoso laboral".---

---RESULTANDO I: que en el mencionado Protocolo, se propone crear una Comisión Asesora en materia de Acoso Moral - Laboral, con idéntica integración que la actual Comisión de Inequidades, la cual tiene entre sus cometidos la recepción de quejas y denuncias por Discriminación de Género y de Acoso Sexual.-----

---RESULTANDO II: que en tal sentido, se propuso conformar una única Comisión Asesora que intervenga en las situaciones de Género, Acoso y Discriminación.-----

---CONSIDERANDO I: que en consecuencia, se procedió a trabajar coordinadamente con la Secretaría General, con el Área de Equidad de Género y con la Gerencia Jurídico Notarial, a efectos de adecuar el Proyecto de Protocolo de Acoso Moral - Laboral, elaborado por la Gerencia Jurídico Notarial, arribando a la presente Propuesta.-----

---CONSIDERANDO II: que todo/a trabajador/a tiene derecho a desempeñarse en condiciones dignas y en un ambiente laboral saludable, siendo dichos derechos inherentes a la persona humana y como tales inalienables, por lo que la Administración rechaza enfáticamente el Acoso Moral - Laboral en todas sus formas y modalidades y se compromete a adoptar todas las medidas necesarias y pertinentes para garantizar a los/as trabajadores/as un entorno de trabajo libre de acoso o maltrato, por lo que la aprobación de este instrumento se orienta en tal sentido.-----

---ATENCIÓN: a lo precedentemente indicado.-----

EL DIRECTORIO DE LA ADMINISTRACIÓN
DE LAS OBRAS SANITARIAS DEL ESTADO;
RESUELVE:

---1º) APROBAR el "Protocolo de actuación en situaciones de Acoso Moral - Laboral", el que luce en el Anexo adjunto y se considera parte integrante de la presente Resolución.-----

---2º) COMUNÍQUESE a la Gerencia Jurídico Notarial. Cumplido, pase a la Gerencia de Comunicación, para su más amplia difusión.-----

---3º) PUBLÍQUESE en el Portal Intranet y en el Sitio Web de O.S.E..-----

---POR EL DIRECTORIO:

Expediente 936/2018.

Montevideo 08/08/2018.

R/D 871/18

---VISTO: que por R/D N° 1530/09 de fecha 29/X/09, se dispuso la creación de la "Comisión de Inequidades de Género".-----

---RESULTANDO I: que la mencionada Comisión tiene entre sus

cometidos la recepción sistemática de quejas y denuncias por discriminación de género y de acoso sexual para su seguimiento, así como la planificación en coordinación con el Comité de Calidad con Equidad de Género, de acciones de difusión y prevención sobre formas de inequidades de género y acoso sexual.-----

---RESULTANDO II: que existe la necesidad del Organismo de continuar adoptando mecanismos que procuren tutelar la dignidad y protección del trabajo.-----

---CONSIDERANDO I: que en razón de ello y a fin de abarcar las competencias mencionadas, Directorio entiende pertinente, en esta instancia, disponer la creación de una Comisión Asesora de Prevención y Actuación en materia de Género, Acoso y Discriminación, la que tendrá dentro de sus cometidos, la prevención, atención y seguimiento de las situaciones que se presenten sobre Inequidades de Género, discriminación, acoso moral y/o sexual, en el marco de las relaciones laborales del Organismo.-----

---CONSIDERANDO II: que la mencionada Comisión Asesora tendrá carácter interdisciplinario y estará integrada por 3 (tres) funcionarias/os titulares y 3 (tres) alternos, de las siguientes disciplinas: (1) Abogacía, (1) Psicología y (1) Ciencias Sociales o Relaciones Laborales. Cuando el volumen de los casos planteados, la naturaleza de los mismos, u otras circunstancias fundadas así lo ameriten, el Área de Género, Acoso y Discriminación, con la anuencia de Secretaria General, podrá convocar simultáneamente a miembros titulares y alternos, conformando 2 (dos) Comisiones de Trabajo, las que actuarán conforme a los respectivos protocolos de actuación.-----

---CONSIDERANDO III: que se garantizará la confidencialidad de todas las Partes involucradas durante el proceso de recepción y seguimiento de las denuncias presentadas ante la misma.

---ATENTO: a lo expuesto precedentemente.-----

EL DIRECTORIO DE LA ADMINISTRACIÓN
DE LAS OBRAS SANITARIAS DEL ESTADO;
R E S U E L V E:

---1º) DEJAR SIN EFECTO la R/D N° 1530/09 de fecha 29/X/09, que dispuso la creación de la “Comisión de Inequidades de Género”.-----

---2º) DISPONER la creación de la “Comisión Asesora de Prevención y Actuación en materia de Género, Acoso y Discriminación”, de conformidad a lo establecido en los Considerando I y II de la presente Resolución.-----

---3º) DESIGNAR, como integrantes de la citada Comisión, a las siguientes funcionarias: Dra. María Inés Guerrero, N° 13.055, C.I. N°

2:905.070-9, Lic. en Psic. Silvia Caram, N° 20.439, C.I. N° 2:668.828-2 y Lic. en Soc. Noelia Rosmary Aysa Lamaison, N° 22.503, C.I. N° 4.299.130-4, en calidad de titulares y en calidad de alternas: Dra. Yanet Barbó, N° 17.052, C.I. N° 1:429.705-1, Lic. en Psic. Leticia Savio, N° 28.016, C.I. N° 2:753.665-8 y Lic. en RR.LL. Vanessa Percíncula, N° 22.196, C.I. N° 4:590.426-1.-----

---4º) COMUNÍQUESE a la Gerencia de Comunicación, a los efectos que proceda a la publicación y a dar la más amplia difusión a todas las Gerencias. Cumplido, pase por su orden al Área Trámite Documental - Notificaciones y al Área de Equidad de Género, Acoso y Discriminación, a sus respectivos efectos.-----

---5º) PUBLÍQUESE en el Portal Intranet y en el Sitio Web de O.S.E..

---POR EL DIRECTORIO: