



**Administración de las Obras
Sanitarias del Estado**

República Oriental del Uruguay

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO MORAL LABORAL

Aprobado por R/D N° 870/18 del 8/8/18

ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DOCUMENTAL

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES

DE ACOSO MORAL LABORAL

CAPÍTULO 1

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

2. DEFINICIONES

Artículo 1 - (Definición de acoso moral en el trabajo). Configuraré acoso moral en el trabajo, toda conducta que violenta 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 (OSE), 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

denunciantes, 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, leal y honesto.

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.

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 OSE.
- 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 Secretaria General, Área de Equidad de Género y 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 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.-----

---ATENTO: a lo precedentemente indicado -----

-----EL DIRECTORIO DE LA ADMINISTRACIÓN-----

DE LAS OBRAS SANITARIAS DEL ESTADO; -----

-----R E S U E L V E: -----

---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. -----

---3º) PASE a la Gerencia de Comunicación para su más amplia difusión. -----

---POR EL DIRECTORIO: