

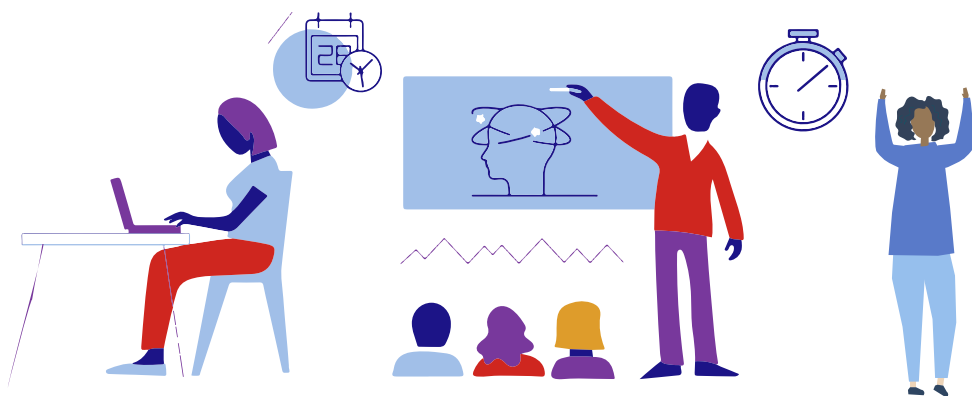


**FeNaPES**  
CSEU - PIT-CNT - IEAL



# GUÍA PARA EL DELEGADO SINDICAL DE LAS COMISIONES DE SALUD LABORAL

Comisión de Salud Laboral  
Área de Formación Sindical  
CEIFF  
FeNaPES



## A MODO DE INTRODUCCIÓN

La publicación de la presente guía viene a concretar definiciones políticas que en materia de salud laboral y formación sindical la FeNaPES aprobó en su último Congreso (Arapey, 2017).

Está destinada a todos los delegados sindicales de salud laboral y al conjunto de los afiliados a FeNaPES. Tiene como propósito continuar formando a compañeros en la perspectiva de salud laboral, aportando al fortalecimiento de la organización sindical, a la defensa y a la profundización de lo conquistado en los ámbitos bipartitos de negociación colectiva.

La guía fue elaborada por el compañero Walter Migliónico, de la Secretaría de Salud Laboral del PIT CNT. Presenta una síntesis de la normativa vigente referida a salud laboral. Además, incluye en sus anexos documentos presentados por la Secretaría de Salud Laboral de la FeNaPES.

A partir de este año se nos presentan nuevas posibilidades para la acción político sindical en las comisiones bipartitas de salud laboral por centro de estudio, a partir de lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto N° 127/014: “En el plazo de 5 años a partir de la entrada en vigencia de la presente norma, siguiendo los mecanismos dispuestos en la

presente norma, todas las ramas de actividad deberán contar con Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo”.

En el marco de lo dispuesto se establece para el presente año la obligatoriedad de la implementación de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo en todas las ramas de actividad, tanto del sector público como del privado.

También se agrega que “Los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo, tanto internos como externos, deberán cumplir sus funciones en cooperación con los demás servicios de la empresa y en especial con los delegados en los ámbitos de participación establecidos por los Decretos N° 89/995 de 21 de febrero de 1995, 306/005 de 14 de setiembre de 2005 y 291/007 de 13 de agosto de 2007.”

En este sentido exhortamos a las filiales a que conformen las comisiones bipartitas de salud laboral.

**¡LA SALUD NO SE VENDE NI SE DELEGA, SE DEFIENDE!**

Comisión Salud Laboral  
Prof. Viviana Rodríguez  
Marzo 2019

SI LOS OBREROS NO FUERAN TAN CODICIOSOS QUE SU SED DE DINERO FÁCIL NO LOS IMPULSARA A TRABAJAR EN LAS PEORES CONDICIONES, NO HABRÍA ACCIDENTES Y PUNTO.



GUÍA DELEGADO DE SEGURIDAD.  
DECRETOS 291/ 07- 244/016

Autor: Walter Migliónico

El 20 de agosto del 2007 fue promulgado el DECRETO 291/ 07 en materia de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, el mismo indica la participación de los trabajadores en la materia.

No alcanza solo con él para revertir las actuales condiciones en las que trabajamos, es imprescindible

nuestra participación, este material busca aportar algunos elementos para facilitarla. En el 2016 por el DECRETO 244 se aclaró lo referido al representante de los trabajadores y las horas pagas para la formación de los delegados.

Secretaría Salud Laboral y Medio Ambiente. PIT- CNT.

# PARA TENER EN CUENTA DEC 291 / 07- DEC 244/016

## Obligaciones del empleador

- Garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- Suministrar la información que los trabajadores le pidan acerca de los trabajos que realizan y las materias que usan.
- Facilitar la participación de los trabajadores en las instancias paritarias de salud y seguridad a nivel de empresa y en las tripartitas a nivel de rama.

## Derechos del trabajador

- Consultar y efectuar recomendaciones sobre aspectos que afecten o puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.
- Recibir formación e información para cumplir adecuadamente con las tareas de participación en la prevención.
- Interrumpir una situación de trabajo cuando se entienda por motivos razonables que ésta provoca un riesgo inminente a la salud o la vida del trabajador.
- El tiempo ocupado por los representantes de los trabajadores en tareas relativas a salud y seguridad se computará como tiempo trabajado (en los casos en que ello ocurra fuera de la jornada habitual de trabajo no se computará como hora extra. Dichos representantes no podrán ser objeto de sanciones a causa de su actividad como tales.
- El costo de las medidas directamente

relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo no deberán recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

- Participar en todas las Inspecciones de Salud y Seguridad que se realicen en la empresa.
- Los delegados tendrán derecho a 24 horas anuales de capacitación específica.

## Organismos creados por el Decreto

- A nivel de empresas: Delegado Obrero de Seguridad, Comisión Paritaria de Seguridad o alguna otra forma acordada entre trabajadores y empresario de participación en la prevención de los riesgos.
- A nivel nacional: Comisiones Tripartitas por Sector de actividad integradas por un delegado patronal un delegado sindical y un representante de la Inspección General del Trabajo.

## Objetivos y funciones de los organismos creados

- Planificar la prevención combatiendo los riesgos laborales en su origen.
- Concebir los sistemas de trabajo de modo de adaptar el trabajo al trabajador y no a la inversa.
- Evaluar los riesgos surgidos de la innovación tecnológica o de los cambios que se produzcan en los procesos de trabajo.
- Promover y colaborar en la formación de trabajadores y empleadores.
- Registrar accidentes e incidentes para poder llevar estadísticas.
- Asegurar que las medidas de prevención se implementen en tiempo y forma y responder a los pedidos de los trabajadores en

temas de salud y seguridad.

- Formular y poner en práctica una política en salud y seguridad, que tenga por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud provocados por el trabajo, reduciendo al mínimo las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Esta herramienta legal potencia nuestros esfuerzos en la defensa de nuestra salud en el trabajo. Defender la misma, impedir que no sea deteriorada por los riesgos presentes en el lugar de trabajo, claramente es otra expresión, otra cara de la lucha por el poder.

**¿Qué poder?**

## **EL PODER DE DEFINIR CÓMO SE ORGANIZA EL PROCESO PRODUCTIVO.**

### **SALUD EN EL TRABAJO, SALUD LABORAL**

Es la condición psíquica, física y social que se da en el trabajador como resultado de los riesgos a que se expone derivados de su modo de incorporación en el proceso de trabajo en una sociedad históricamente determinada.

Las condiciones en las cuales se realiza el trabajo y el medio de ambiente donde se realiza, no son fenómenos aislados, desconectados entre sí y sin relación con el resto de la vida del trabajador. Los peligros generados por máquinas en mal estado, los horarios largos, los ritmos excesivos de trabajo, la remuneración

escasa o por rendimiento son otras tantas causas de enfermedades y accidentes.

El tiempo de trabajo, incide en el tiempo libre que resta y en la calidad de vida en general. El salario guarda relación con las condiciones de trabajo, los suplementos salariales para compensar determinados riesgos, el trabajo a destajo puede inducir al trabajador a exponer o hacer caso omiso al peligro.

El esfuerzo físico desmesurado, el frío o calor, la humedad, la exposición a los agentes climáticos, la falta de pausas o descansos, la organización del trabajo, las materias primas con que se trabaja, la presencia de contaminantes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, la tarea monótona, aburrida, etc.

Como vemos en esta lista, nada completa, encontramos una serie de factores presentes en nuestro ambiente de trabajo. Si le sumamos los elementos que hacen a la calidad de vida en general y no solo en el ambiente de trabajo: vivienda decorosa, alimentación adecuada, educación, medio ambiente sano, trascendemos el lugar de trabajo.

Si la salud es una interacción de varios factores, si es un derecho no negociable, si el trabajo es la actividad fundamental del hombre, no podemos reducir la relación entre ambos, debemos encarar su enfoque global.

Por eso, cuando reivindicamos salarios también estamos reivindicando salud, porque un salario suficiente que garantiza una adecuada calidad de vida es la primera reivindicación por mejores condiciones de trabajo. Así de simple, si a ese salario le agregamos una mejora de las condiciones, de todas las que describimos, podremos hablar de Salud en el Trabajo.

Vemos y sufrimos en el ambiente de trabajo factores que pueden deteriorar nuestro estado de salud; a ellos les llamamos:

### FACTORES DE RIESGO

Todo objeto, sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo que puede contribuir a provocar un accidente de trabajo, agravar las consecuencias del mismo o provocar, aún a largo plazo, daños al estado de salud del trabajador.

La siguiente clasificación de los distintos tipos de factores de riesgo, nos ayudará a identificarlos mejor en nuestro lugar de trabajo y actuar para evitar que nos provoquen daño:

#### GRUPO 1: Factores ambientales que pueden estar presentes dentro y fuera del lugar de trabajo.

Iluminación, humedad, temperatura, velocidad del aire, presión.	Lo que tenemos en cualquier medio ambiente, como nuestra casa exacerbados o disminuidos pueden ser riesgosos.
---	---

#### GRUPO 2: Contaminantes físicos, químicos y biológicos.

Físicos: ruidos, vibraciones, radiaciones, etc.	Tiene su origen en una fuente o fenómeno de la naturaleza física o una fuente de energía.
Químicos: polvos, gases, vapores, humos, etc.	Tienen su origen en una fuente química, característica de un proceso o ambiente de trabajo y en su composición.
Biológicos: bacterias, hongos, parásitos, virus	También llamados BioSanitarios, su origen son organismos presentes en materias orgánicas o las precarias condiciones sanitarias.

#### GRUPO 3: Ergonomía, sobrecarga muscular, fatiga física, posiciones inadecuadas.

Factores Ergonómicos: Sobrecarga muscular, fatiga física, posiciones inadecuadas, movimientos repetitivos .	Son aquellos que dan origen a la fatiga anátomo-fisiológica y cuya fuente es el esfuerzo osteo-mioarticular.
---	--

#### GRUPO 4: Factores de riesgo psicosocial.

Factores Psicosociales: monotonía, repetitividad, ritmo excesivo carga mental y sensorial, remuneración, etc.	Aquellos que originan desgaste psíquico, unidos a los elementos que determinan la calidad de vida.
---	--

Cuando hablamos de las condiciones y el medio ambiente de trabajo y de los factores de riesgo presentes en él, puede parecer que si los sacamos de él se soluciona el problema. Cuando extraemos un contaminante, un residuo de fabricación, el agua que utilizamos:

¿A dónde lo tiramos? ¿A qué ambiente? ¿A uno que no le hará daño a nadie? ¿A un río, o arroyo cercano? ¿A la atmósfera, al aire o a la tierra?

#### GRUPO 5: Factores atinentes a la Seguridad y a la Tecnología.

Factores tecnológicos y de Seguridad: Protección de maquinaria, riesgo eléctrico, riesgo de incendio, edificios en general, orden y limpieza.	No necesitan explicación.
---	---------------------------

Las condiciones y el medio ambiente de trabajo, es un tema global que lleva en ellas las condiciones de vida, parece lógico acompañar esa preocupación con la acción sobre todo el medio ambiente.

**Resolución del X Congreso. PIT-CNT.**

“La defensa del Medio Ambiente y la instalación de procesos de trabajo que respeten al hombre y su entorno son inseparables de la participación de los trabajadores en el diseño de los procesos productivos. Más aún, la mejora de los procesos productivos con instalaciones que tengan en cuenta la protección del medio ambiente, abre la posibilidad de incorporar la investigación científico-técnica y el trabajo nacional”

#### GRUPO 6: Factores medio ambientales y ecológicos: externalidades.

Factores ambientales y ecológicos: emisión de contaminantes, polvo, ruido, etc.	Son aquellos originados de unidades productivas que agreden el medio ambiente y a quienes viven en él. Pueden tener un origen técnico, externalidades de los procesos productivos.
---	--

## LEYES, DECRETOS Y REGLAMENTACIONES

Todo delegado debe conocer la reglamentación específica, presentamos brevemente aquellas más importantes. Existen otras Leyes y Decretos que tocan el tema, pero sólo abordaremos las más importantes.

**Ley 19196.** Establece que aquel empleador que no adoptare las medidas de resguardo y seguridad que indica la Ley y su reglamentación poniendo en riesgo la vida o la integridad física del trabajador podrá ser castigado con tres meses a 24 meses de prisión.

**La Ley 5032 (21 de Julio de 1914).** Establece la obligación empresarial “a tomar las medidas de resguardo y seguridad para el personal de trabajo a efecto de evitar los accidentes en la utilización de máquinas, etc.”

Establece el deber de seguridad de exclusiva responsabilidad patronal. Esta Ley se aplica partiendo de varios decretos reglamentarios de la misma, de acuerdo a la rama de actividad.

### INDUSTRIA, COMERCIO Y SERVICIOS

**Decreto 406/88.** Deja fuera de su campo de influencia, la industria de la construcción y anexos, la actividad rural (no la agroindustrial), la forestal, que tienen su propia reglamentación y la actividad de las trabajadoras domésticas que no tienen ninguna norma regulatoria en este tema.

Repasemos su índice:

### Condiciones Generales de Edificios:

- Altura, Cubaje y Superficie
- Locales Subterráneos
- Techo, Pavimentos y Paredes
- Pasillos y Plataformas de trabajo
- Pisos, barandas
- Iluminación y Ventilación
- Temperatura y Humedad
- Aseo y Limpieza
- Dormitorios permanentes
- Vestuarios y Comedores
- Servicios Sanitarios
- Botiquín

### Medidas Preventivas Específicas:

- Instalaciones Eléctricas.
- Máquinas en General.
- Equipos de Elevación.
- Calderas.
- Herramientas Portátiles.
- Riesgos Químicos Físicos, biológicos o ergonómicos.

## MEDIOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

### DECRETOS PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

**DECRETO 125 / 2014.** Sustituye a los Decretos 89/ 95, 179/ 01, 53/96, 76 /996, 82/996

Es un decreto general, del tipo del 406/88, pero específico para la construcción.

**DECRETO 283 / 996.** Establece la obligación para toda obra en construcción con más de 8 personas o excavaciones mayores a 1,5 metros de profundidad, de presentar un estudio de Seguridad e Higiene con memoria descriptiva de las medidas, los procedimientos y las protecciones.



## OTROS PROCESOS PRODUCTIVOS

**FORESTAL. DECRETO 372/ 99.** Es un 406 adecuado para la actividad Forestal.

**RURAL. Decreto 321 / 09.** Reglamente el Convenio Internacional 184, Condiciones de Salud y Seguridad en el Agro. Es un 406 para la actividad rural.

**Decreto 307 / 09,** Reglamenta el uso y manejo de productos químicos.

**DECRETO 499 / 07 INDUSTRIA NAVAL.** Establece las condiciones de andamios y trabajo en altura.

**DECRETO 423/ 07. PESO MAXIMO.** Fija en 25 kg peso máximo para manejo manual de bolsas de Portland, harina, arroz, azúcar y productos de la huerta.

**DECRETO 147 / 12.** Centros de Atención Telefónica Reglamenta las Condiciones y Medio Ambiente de trabajo en esa rama de actividad.

### PARA TODAS LAS ACTIVIDADES

**DECRETO 83 / 96.** Se crea un Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (CONASSAT) integrado por representantes del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud Pública, Banco de Previsión Social, Banco de Seguros del Estado, 2 representantes empresariales y 2 representantes de los Trabajadores.

Sus cometidos son coordinar acciones de organismos, promover el desarrollo legislativo, proponer reglamentos, actuar como órgano de alzada del DEC 291/ 07.

**DECRETO 103 / 996.** Establece que los Equipos de Protección Personal y las

maquinarias industriales deben cumplir las normas U.N.I.T.

**DECRETO 143/ 012.** Limite Higiénico Exposición Ruido. - 80 Db (A)

**DECRETO 127/ 2014.** Establece que en un plazo de 5 años a partir de su entrada en vigencia (2014) en todas las empresas deberá existir

**DECRETO 197 / 2014.** Es un Decreto 127 para la salud privada. FUS.

**ORDENANZA 145 / 09.** MSP. Indica exámenes periódicos para una serie de contaminantes químicos y físicos en el lugar de trabajo.

**DECRETO 128 / 2016.** Prohibición de consumo y tenencia de Alcohol y Drogas en el Trabajo.

## INDUSTRIA QUÍMICA

**DECRETO 128/ 2014.** Establece que en un plazo de 5 años a partir de su entrada en vigencia (2014) en todas las empresas de la Industria Química Grupo 7, Sub grupo 02, deberá existir un Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo a cargo de un equipo técnico de especialistas con plazo participación de los trabajadores.

**DECRETO 306 / 2005.** Es un 291 específico para la Industria Química.

Quando sufro un accidente o una enfermedad contraída en el trabajo se aplica: Ley 16074, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Puntualizaremos algunos aspectos de imprescindible conocimiento:

- El trabajador accidentado o afectado por una enfermedad profesional debe asistir obligatoriamente en el BSE.
- Es obligación de los patronos contratar el seguro bajo pena de multa.
- Es responsable el patrón civilmente de los Accidentes y Enfermedades que ocurran a sus empleados.
- La denuncia del Accidente debe hacerse dentro de las 72 hrs. en Montevideo o 5 días en el interior.
- El trabajador puede denunciar dentro de los quince días siguientes al Accidente o Enfermedad Profesional.
- La indemnización se recibe a partir del cuarto día, siendo las 2/3 partes del jornal o sueldo mensual actualizándose cada cuatro meses.
- El BSE prestará asistencia y abonará las indemnizaciones con independencia de que estén o no asegurados.
- La indemnización del trabajador cuyos patronos no lo hayan asegurado se calculará tomando como base el SALARIO MÍNIMO NACIONAL.
- El trabajador víctima de un Accidente o Enfermedad Profesional, comprobada su recuperación debe ser

admitido en el mismo cargo que ocupaba si está en condiciones. De no estarlo en otra tarea acorde con su capacidad limitada.

- No podrá ser despedido hasta 180 días de su reintegro salvo notoria mala conducta o causa grave.
- Si la empresa no lo admite dentro de los quince días siguientes a ser dado de alta y presentarse a trabajar debe indemnizarlo con un despido triple a lo legalmente establecido.
- No podrá imputarse al goce de licencia el tiempo no trabajado por causa del accidente o enfermedad profesional.

Una crítica, no exhaustiva: se nos responsabiliza penándonos económicamente porque nuestro patrón no está asegurado, pagándonos sobre el salario mínimo. El trabajador que no fija las condiciones en que realiza su trabajo debe evitar lesionarse ya que de otra forma se lo pena económicamente.

Una Ley que obliga al empresario, pena al trabajador, siendo posible que el BSE pague el salario íntegro y luego le cobre al empresario. Además del dolor y la angustia, la pena económica.

Cuando existan dudas sobre si una enfermedad es o no profesional deberá expedirse una Comisión integrada por dos médicos del BSE y uno por el afectado, lo cual convierte al BSE en arte y parte del asunto.

## UNA VEZ CONOCIDAS LAS NORMAS DEBEMOS EXIGIR SU CUMPLIMIENTO.

El responsable de controlar, de acuerdo a nuestro ordenamiento legal, es el MTSS el cual tiene los mecanismos para ello, desde el punto de vista jurídico -legal. Es quien ejerce las funciones de “Policía del Trabajo” por intermedio de su Inspección Gral. del Trabajo, entre todas sus otras tareas.

Comprobado un incumplimiento por parte de los empresarios podemos denunciar al MTSS a efectos de que tome las medidas a que la Ley lo obliga.

Existe en la Inspección Gral. del Trabajo una oficina específica para realizar las denuncias. Estas tienen carácter anónimo, también es posible realizar estas denuncias por intermedio del Sindicato o del Dpto. de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT-CNT.

Al pedir la inspección aclarar que es sobre Condiciones de Seguridad, Higiene y Salud Laboral, así como los horarios de mayor concentración de trabajadores, cuando y donde existen los mayores problemas. Es posible exigir una copia del acta levantada, si no es posible obtenerla en el momento del acto inspectivo, se puede solicitar en el propio ministerio.

Esto último es importante para controlar si la empresa cumplió los plazos otorgados. A una empresa pueden concurrir Inspectores del MTSS como vimos, y también de otros institutos estatales, por ejemplo, BSE, Instituto del Menor, Ministerio de Industria y Energía-(Calderas).

En razón de la obligatoriedad del seguro de Accidentes, de constatar que esto no se cumple debe denunciarse en el Departamento de Administración de Riesgos del BSE.

Los Decretos 291/07 y 244/ 016 facultan nuestra participación en las inspecciones.

NORMATIVA VIGENTE APLICADA EN  
LA ÓRBITA DE LA ANEP.

1. ACTA 90

VISTO: Estas actuaciones elevadas por el Grupo de Trabajo sobre Fuero Sindical creado por Resolución N°31, Acta N°25 de fecha 21 de abril de 2005 integrado por representantes de la ANEP y el PIT-CNT (CSEU):

CONSIDERANDO: que solicita la homologación y difusión de los postulados contenidos en el proyecto de declaración que luce de fs.1 a 2 del Exp. 1-2364/06, así como la cosagración explícita de los derechos que se establecen;

ATENCIÓN: A lo expuesto;

EL CONSEJO DIRECTIVO  
CENTRAL DE LA ADMINISTRACIÓN  
NACIONAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA,

Resuelve:

Homologar la declaración que se transcribe a continuación (Exp. 1-2364/06) elaborada por el Grupo de Trabajo sobre Fuero Sindical creado por Resolución N°31, Acta N°25 de fecha 21 de abril de 2005 integrado por representantes de la ANEP y el PIT-CNT (CSEU):

I- DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS.

El ejercicio del derecho de huelga, consagrada tanto por Convenios como por Declaraciones internacionales así como por normas constitucionales y legales, no debe afectar la carrera docente o no docente de los funcionarios, ni su actividad computada, así como tampoco los beneficios conexos con la asiduidad y puntualidad.

Por consiguiente, deberá establecerse un régimen de licencias para dirigentes y representantes sindicales que permita el eficaz cumplimiento de las tareas de dirección, representación y participación en ámbitos de negociación colectiva y promoción sindical.

El ejercicio del derecho de licencia sindical no deberá afectar la carrera docente o no docente, la actividad computada, los cómputos jubilatorios, así como tampoco ningún beneficio conexo con la asiduidad y la puntualidad. Las particularidades de dichas licencias deberán ser analizadas y acordadas en el ámbito de cada Desconcentrado y de la Dirección de Formación y Perfeccionamiento Docente entre las autoridades y los representantes sindicales.

II. DE LA PRÁCTICA DE LOS DERECHOS SINDICALES.

Las organizaciones sindicales del PIT-CNT a nivel nacional, departamentales y de centro, así como sus dirigentes y representantes electos deben ser reconocidos y respetados por los funcionarios con responsabilidades jerárquicas.

Todos los funcionarios tienen derechos a asesorarse con sus dirigentes, y /o representantes sindicales ante cualquier acto de la administración que pudiere afectar sus derechos. Se reconoce el derecho de reunión, propaganda y afiliación sindical en dependencias de ANEP y dentro del horario de trabajo o fuera de él, siempre que ello no interfiera en el desempeño de la labor docente y no docente. Cada Desconcentrado y la DFPD establecerán con los representantes de los respectivos sindicatos del PIT-CNT, las debidas garantías de atención y seguridad de los menares de edad a cargo de cada centro de estudios dentro de los horarios en que se desacrollen las actividades sindicales.

Los dirigentes y representantes sindicales -previo aviso a la autoridad a cargo- podrán ingresar a las dependencias de ANEP cuando el cumplimiento de sus funciones así lo requiera. Se facilitará la instalación de carteleras sindicales en los centros de estudio y dependencias de ANEP, en lugar accesible a los trabajadores y en número suficiente.

La entrega de los materiales con destino a la organización sindical que se reciban en cada dependencia de ANEP vía fax, correo electrónico u otros deberán ser entregados a los destinatarios a la mayor brevedad posible.

La evaluación del desempeño funcional de los trabajadores tanto docentes como no docentes no se volverá -bajo ningún concepto- una forma de sanción indirecta de posiciones sindicales, ideológicas o de cualquier otra índole, debiéndose tomar las medidas pertinentes en caso

de verificarse tal irregularidad.

### III. DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS CONSAGRATORIAS DE DERECHOS.

Es competencia natural de la autoridad el cumplimiento de las normas que consagran derechos sindicales y por consiguiente el estudio de las situaciones en que se denuncie la inobservancia de lo expresado en el numeral precedente, así como la aplicación de las medidas que eventualmente corresponda a los funcionarios con responsabilidad jerárquica omisos.

Comuníquese al Grupo de Trabajo sobre Fuero Sindical, al PIT-CNT. Cumplido, pase a Secretaría General.

## 2. NUEVO SISTEMA DE CERTIFICACIONES MÉDICAS ANEP-BPS

<http://www.anep.edu.uy/certificaciones-medicas>

Cuando un funcionario de ANEP se certifique por enfermedad deberá:

1. Comunicar la inasistencia al centro educativo o dependencia de la ANEP donde desempeña su actividad laboral.
2. Concurrir al médico en su institución prestadora de servicios de salud, del Sistema Nacional Integrado de Salud (mutualista o dependencias de ASSE), o solicitar a esa institución médico a domicilio, si fuera necesario.

3. Realizar, en coordinación con su médico tratante, el trámite establecido en la institución prestadora de salud para este tipo de certificación médica, conservando el comprobante expedido por el médico o la institución.

4. Comunicar de forma inmediata al centro educativo o dependencia de la ANEP donde desempeña su actividad laboral, el período de licencia médica prescripto. Se sugiere que todos los funcionarios de la ANEP (docentes, no docentes, becarios y pasantes de todo el país) se informen en su prestador de servicios de salud (FONASA) que tipo de tramitación se debe realizar en caso de certificación.

\*Los/as funcionarios/as de la ANEP que cumplan con los pasos establecidos en el Acta 4 Res. 4 del 2018 y su certificación no aparece validada en el Sistema del BPS, deben realizar el reclamo vía mail a la dirección:  
reclamocertificaciones@anep.edu.uy

El mail debe constar de la siguiente información:

- Cédula de Identidad
- Nombres y apellidos
- Fecha de nacimiento
- Consejos donde trabaja
- Adjuntar el formulario del BPS escaneado (el mismo es imprescindible para procesar la solicitud)
- Teléfono de contacto

### **Certificaciones por lactancia, maternidad o paternidad**

Las certificaciones por lactancia, maternidad o paternidad no se registrarán

por este procedimiento, debiendo los funcionarios informarse sobre el trámite correspondiente en el Departamento de Gestión Humana de su respectivo Consejo.

Las certificaciones médicas por enfermedad, desde el 1° de marzo de 2018, se tramitan por el Banco de Previsión Social (BPS).

Este sistema tiene la virtud de no afectar el cobro del 100% de los haberes.

Por consultas: 0800 2637

Sistema Médicos de la División Servicios Médicos

## **OTROS CASOS DE CERTIFICACIONES**

### **Certificaciones de reducción horaria por enfermedad**

El funcionario de la ANEP que solicita la reducción horaria por enfermedad debe:

- Escribir un mail a la División Servicios Médicos (juntasmedicascodicen@anep.edu.uy) con el Asunto del mail: "Solicitud de Reducción Horaria", realizando la solicitud de reducción horaria por enfermedad;
- Agregar al cuerpo del mail los siguientes datos: cédula de identidad, nombres y apellidos, teléfonos de contacto, Consejos donde trabaja y cargos;

El funcionario recibirá un mail por Juntas médicas de la División Servicios Médicos, en el que se le notificará el día y hora que deberá presentarse a Junta Médica con la documentación solicitada.

## Reintegro del funcionario antes de la fecha estipulada por la certificación

Cuando un funcionario de la ANEP está certificado por el sistema único de certificaciones, para reintegrarse antes de la fecha estipulada, debe concurrir al prestador de salud donde se le otorgó su certificación y solicitar el alta médica.

## Funcionario certificado por accidente laboral

Cuando un funcionario de la ANEP concurre al BSE por algún accidente laboral y este lo certifica, debe concurrir o comunicarse a la División de Servicios Médicos para registrar su certificación para la ANEP.

# 3. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA (ANEP)

## I. INTRODUCCIÓN

Se entiende por acoso laboral:

“la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.”<sup>1</sup>

“toda conducta que realizada con cierta reiteración y sistemáticamente, sobre una persona o grupo de personas en el ámbito laboral, pueda llegar a

lesionar su dignidad o integridad, a través de la degradación de las condiciones de trabajo y creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta y ya sea realizada por compañeros de trabajo -acoso horizontal-, ya sea por superiores -acoso vertical descendente-, o personas sujetas a su dependencia -acoso vertical ascendente.”<sup>2</sup>

Este tipo de violencia puede ocasionar consecuencias síquicas (en las dimensiones afectivas y relacionales), mentales (en las dimensiones cognitivas) y consecuencias físicas como resultado de la somatización. Todo esto repercute en la vida social y familiar del acosado y en su ámbito laboral.

La Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) promoverá políticas de prevención que incluyan acciones de información y formación de todos sus trabajadores, así como la difusión en 1re sus funcionarios de la existencia de una política institucional consecuente contra el acoso laboral.

Por tal motivo, la ANEP en acuerdo con la Coordinadora de Sindicatos de la Enseñanza del Uruguay (CSEU), han estimado como de alta significación la elaboración de un protocolo que

2. Secretaría ele Salud laboral y Medio Ambiente del PIT-CNT.

1. Chappel y Di Martina, V- Violence at work, 2ª Edición, Ginebra, OIT, 2000

procure atender esta problemática con la urgencia que amerita, estableciendo líneas de acción que tiendan a prevenirla, reducirla y eliminarla.

Principales objetivos:

- Fomentar una adecuada organización del trabajo y generar instancias de acuerdo para su consolidación.
- Promover un ambiente laboral respetuoso de los derechos humanos de todos los funcionarios de la ANEP a través de la prevención del acoso laboral considerado como una grave modalidad de discriminación y de afectación de la salud y dignidad de las personas.
- Prevenir el acoso laboral, evitando su invisibilidad y su consolidación, atendiendo a tiempo las consecuencias sobre los trabajadores afectados.
- Establecer un protocolo de actuación frente a las posibles situaciones de acoso laboral en el organismo, que proteja a las víctimas y brinde garantías a todas las partes involucradas a través de un procedimiento único.

## 2. DECLARACIÓN

La ANEP rechaza el acoso laboral en todas sus formas y modalidades, entendiéndolo como una forma grave de afectación

y discriminación de los derechos de las personas, fundamentalmente en lo que refiere a su dignidad y salud. Por lo expuesto, este tipo de comportamientos se consideran falta grave, pudiendo ser pasibles de sanción incluso quienes en conocimiento de la situación la hayan consentido y/o tolerado, omitiendo o dilatando la instrumentación de los mecanismos para su cese y/o denuncia.

## 3. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

Se encuentra alcanzado y protegido por este protocolo todo el personal docente y no docente vinculado a la ANEP, en carácter de funcionarios presupuestados o contratados, pasantes y becarios, personal de servicios tercerizados, en la medida que el acoso laboral se origine en una situación derivada de las relaciones laborales que se desarrollan en el organismo.

## 4. COMISIÓN BIPARTITA ASESORA SOBRE ACOSO LABORAL

En cada Consejo de la ANEP se conformará una Comisión Bipartita Asesora sobre Acoso Laboral integrada por dos representantes ( dos titulares y dos alternos) designados por el Consejo respectivo y dos representantes ( dos titulares y dos alternos) designados por las organizaciones sindicales que correspondan.

Previo a la designación de los integrantes de la Comisión Bipartita Asesora sobre Acoso Laboral, las partes que conforman la Comisiones de Salud Laboral de los diferentes Consejos acordarán el perfil de sus representantes.



La conformación de la referida Comisión será objeto de un acto administrativo del respectivo Consejo. Los integrantes de la Comisión Bipartita Asesora sobre Acoso Laboral, deberán ser ratificados o rectificadas anualmente.

Podrán excusarse y ser recusados cuando medie cualquier circunstancia comprobable que pueda afectar su imparcialidad, convocándose en su caso al/los miembro/s alterno/s. De subsistir tal situación respecto del/los alterno/s, se elevarán las actuaciones y su fundamentación al jerarca del servicio en plazo de 48hs, para que en el mismo plazo y mediante los mecanismos preindicados se designe sustituto/s para el caso concreto.

La Comisión podrá requerir la participación de peritos o técnicos que sean necesarios para el diligenciamiento de la denuncia.

**COMETIDOS:** La Comisión Asesora tendrá el cometido de asesorar al Consejo correspondiente, en forma inmediata y en carácter preventivo o cautelar, respecto de aquellas situaciones que en forma debidamente fundada se estime la existencia de indicios que vulneren los principales objetivos consignados en este Protocolo con el fin de procurar la inmediatez en las medidas que los preserven, sin perjuicio de las facultades de los Consejos para adoptar los procedimientos disciplinarios que de acuerdo a la Ordenanza 10 correspondan, y sin que ello implique prejuzgamiento.'

## 5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PRINCIPIOS

a) Durante todo el procedimiento se debe

guardar la más estricta confidencialidad y reserva, procediéndose con la discreción necesaria para proteger la dignidad e integridad de todas las personas implicadas. Será de aplicación en este aspecto, lo dispuesto en los artículos 80 y 171 de la Ordenanza N° 10 de ANEP, desde el momento mismo de recepción de la denuncia, sea ésta escrita o verbal.

b) Se respetarán los principios generales del procedimiento administrativo previstos en el artículo 2) de la Ordenanza N°10 de ANEP, tendientes al cese urgente de la situación de acoso laboral y a subsanar a la brevedad las consecuencias de la misma.

## REQUISITOS PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

a) La denuncia se presentará por escrito en sobre cerrado caratulado "Comisión Bipartita Asesora sobre Acoso Laboral -Reservado", por el/los denunciante/s (en adelante la parte denunciante) de forma directa o por medio de sus representante/s sindical/es o jurídico/s. En el segundo caso y con la finalidad de preservar la identidad de la parte denunciante, deberá adjuntarse dentro del sobre caratulado otro, conteniendo una nota firmada por la misma, con los datos detallados en el siguiente literal.

b) En el interior del sobre y/o denuncia deberá constar:

1. nombre completo y lugar de trabajo de la parte denunciante

2. nombre del/los denunciados o supuesto/s responsable/s del acoso
3. descripción de los hechos que motivan la denuncia
4. período de tiempo en que se produjeron estas conductas
5. medios de prueba que la parte denunciante estime pertinentes señalar
6. en caso de interposición por representante, autorización expresa de la que surja la voluntad inequívoca de la parte denunciante de ser representada en dicho acto por quienes comparecen en su nombre.

c) Si la denuncia se realiza en forma verbal se labrará acta que deberá contener en forma clara y precisa los datos de los numerales 1) a 5) del literal precedente, y será firmada por la parte denunciante y por un funcionario del lugar de recepción. Si el/los interesados/s no pudiera/u o no supiera/n firmar, lo hará solamente el segundo de los nombrados, dejando la respectiva constancia. El acta se colocará en sobre que será cerrado caratulado "Comisión Bipartita Asesora sobre Acoso Laboral -Reservado"

## RECEPCIÓN

Las denuncias podrán ser presentadas indistintamente ante:

- a) La Comisión Bipartita Asesora sobre Acoso Laboral del Consejo que corresponda
- b) La Oficina de Gestión Humana del

Consejo que coJTesponda. En este caso la denuncia deberá ser remitida a la Comisión Bipartita Asesora sobre Acoso Laboral del Consejo al que pertenece, en un plazo máximo de 48 horas hábiles.

## TRAMITACIÓN

a) Recibida la denuncia, la Comisión Bipartita Asesora sobre Acoso Laboral abrirá el sobre y valorará la pertinencia o no de la misma. Previo análisis, la elevará al Consejo que coJTesponda con informe fundado y firmado por todos sus miembros y con la sugerencia de aplicación de las medidas que estime convenientes adoptar de acuerdo a la normativa vigente y en resguardo de los derechos de las partes involucradas y en aras del pleno esclarecimiento de los hechos denunciados.

b) Si en la Comisión Bipartita Asesora sobre Acoso Laboral no existe consenso sobre los términos del informe a elevar a la Superioridad, se consignarán en el mismo las distintas opiniones, y se suscribirá por todos sus miembros.

c) Los funcionarios intervinientes en las distintas situaciones y procedimientos establecidos en el presente Protocolo deberán ajustar su actuación a lo dispuesto en el artículo 171 de la Ordenanza N° 10 de ANEP, referente a la reserva y confidencialidad de los mismos.

d) La carátula que de inicio a las actuaciones deberá consignar el carácter de confidencialidad. Queda prohibido identificar en la misma el nombre de las personas involucradas, dependencias de que se trate, así como otras circunstancias.

e) Las autoridades correspondientes informarán a la Comisión Bipartita Asesora sobre Acoso Laboral las medidas adoptadas en función de la documentación que le fue remitida.

f) El denunciante será notificado oportunamente de las resoluciones dictadas a propósito de su denuncia las que serán comunicadas, asimismo, a la Comisión Bipartita Asesora. Todo planteamiento ulterior del denunciante respecto de la sustanciación de su denuncia y las decisiones a que ella hubiere dado lugar deberán tramitarse cumpliendo con las mismas exigencias a que están sometidas las actuaciones que deban cumplirse en relación con la misma.

g) La Comisión Bipartita Asesora sobre Acoso Laboral, respetando la confidencialidad, realizará un seguimiento de cada situación a efectos de prevenir y/o revertir el impacto de situaciones análogas a las que dieron origen a la intervención.

## 6. NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL VINCULADA AL PROTOCOLO

### NORMATIVA INTERNACIONAL

En tanto se ve afectado el derecho a la dignidad humana en lo internacional son aplicables:

- Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948.
- Pacto Internacional de derechos

Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por las Naciones Unidas en 1966 y ratificado por Uruguay por la ley N° 13.751 de 11 de julio de 1969.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), de 22/XI/1969, y su protocolo (Protocolo de San Salvador, de 17/XJ/1988, ratificado por Ley 16.519).
- Preámbulo de la Constitución de la OITy Declaración de Filadelfia de 1944.
- Declaración Sociolaboral del Mercosur, 1998, la que establece en el art.17 el derecho de los trabajadores a ejercer sus actividades un ambiente sano y seguro de trabajo.
- Convenio OJT 155- Ratificado por Uruguay por la Ley 15.965, que establece que todo estado miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta con las condiciones y prácticas nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del irabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en

la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

## NORMATIVA NACIONAL

La Constitución de la República en sus artículos 7, 44, 54 y 72 establece el derecho a la dignidad personal y la obligación del empleador de proteger la salud del trabajador.

- Art. 7: Entre los bienes jurídicos a ser protegidos que enumera este artículo, está el derecho al honor que comprende el derecho a la dignidad humana.
- Art. 72: Incluye todos los derechos inherentes a la personalidad humana, por lo que abarca el derecho del trabajador a ser respetado en su dignidad personal.
- Art. 44: Protege el derecho de toda persona a la salud física y mental
- Art.54: Comprende la protección a la salud, la seguridad y el medioambiente de trabajo.

### Leyes

- El Art. 1291 del Código Civil establece la obligación de ejecutar todos los contratos conforme los principios de la buena fe.
- Ley 18.331: de protección de datos personales y acción de “habeas data”
- Ley 18.508: de Negociación Colectiva en el Sector público que establece que las condiciones de trabajo, salud e higiene laboral son materia de negociación colectiva.

### Decretos

- 291/2007 y 244/2016: Establecen las disposiciones mínimas

obligatorias para la gestión y protección contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de cualquier actividad tanto en el ámbito público como privado. Dispone que el empleador deba garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A efectos de la gestión de las acciones preventivas de los riesgos laborales instala y regula instancias de cooperación entre empleadores’ y trabajadores, (las comisiones bipartitas de seguridad y salud ocupacional, Delegado obrero de Seguridad).

## 4. BIPARTITAS DE SALUD LABORAL POR CENTRO DE ESTUDIO (CES)

Acta. 9  
Res. 101  
Exp. 3/2734/2016

Montevideo, 6 abril 2016

**VISTO:** La nota de fecha 28/3/15 por la que la Comisión Bipartita de Salud Laboral solicita se disponga la conformación de Comisiones en todos los Liceos del país;

**RESULTANDO:** que existen antecedentes de funcionamiento de Comisiones de Salud en Liceos, que fueron seleccionados a modo de experiencia piloto según Resoluciones de fecha 18/9/14 y 14/10/14 recaídas en Exp. 3/11798/2014;

**CONSIDERANDO:**

I) Que cada Comisión deberá estar integrada por un representante del CES (equipo de Dirección o quién este designe), un representante por FENAPES y un representante de ATES; con sus respectivos suplentes;

II) que a fojas 1 y 2 el documento que regula el alcance responsabilidad de las Comisiones de Salud Laboral;

ATENTO: a lo expuesto;

## EL CONSEJO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA RESUELVE:

1) Disponer la integración de una Comisión de Salud Laboral en cada Centro Educativo a partir de la presente, la que deberá actuar de manera coordinada con la Comisión de Salud Laboral del CES.

2) Establecer que una vez conformadas las Comisiones Liceales, la Comisión de Salud Laboral del CES deberá comunicar la nómina de integrantes para su homologación.

Líbrese Circular comunicado además el documento de fojas 1 y 2.  
Complido, archívese.

## DE LOS ALCANCES Y RESPONSABILIDADES DE LAS COMISIONES DE SALUD LABORAL EN LOS CENTROS DE ESTUDIOS DE ENSEÑANZA SECUNDARIA.

Visto: El convenio Internacional del Trabajo N°155 ratificadó por la Ley N°15.965 del 28 de junio de 1988, reglamemado por el Decreto 291/007 del 13 de agosto de 2007.

“Resultando: Que dicho decreto en su Art.1 establece “las disposiciones mínimas obligatorias para la gestión de la prevención y protección contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de cualquier actividad, sea cual fuera la naturaleza comercial, industrial, rural o de servicio de la misma y tenga o no finalidad de lucro, tanto en el ámbito público como privado.”

Considerando: la opinión favorable de ámbitos bipartitos en materia de salud laboral tanto en el subsistema CES como a nivel CODICEN, sobre la creación de comisiones de salud laboral por centro de estudio.

## De la Integración, los Cometidos, el Funcionamiento de las Comisiones de Salud Laboral por Centro de Estudio y el Vínculo con la Comisión Bipartita de salud Laboral del CES

### 1. Integración

Un representante titular con su correspondiente suplente por el CES, un representante titular con su correspondiente suplente por FENAPES y un representante titular con su correspondiente suplente por ATES.

Se podrá contar además con el asesoramiento técnico a solicitud de al menos uno de los miembros de la comisión para cuando se entienda necesario.

## 2. COMETIDOS.

De acuerdo al Art.5 del Decreto 291/007 estos representantes en cada centro educativo crearán una instancia de cooperación orientada a asegurar el logro de los siguientes cometidos:

a) Planificar la prevención combatiendo los riesgos laborales en su origen y actuando de acuerdo al siguiente orden de prioridad:

- Fuente del riesgo
- Medio de difusión
- El trabajador

b) En materia de riesgos ergonómicos, proponer a que la concepción de sistemas de trabajo sea orientada prioritariamente a la satisfacción de las exigencias humanas, cubriendo las condiciones de trabajo en la relación hombre-máquina, adaptada, fisiológica y socialmente al trabajador, a fin de garantizar su bienestar, seguridad y salud. El espacio, los medios y herramientas de trabajo deben ser adaptador tanto a las medidas antropométricas del trabajador medio uruguayo, como a la naturaleza del trabajo a realizar.

c) Evaluar los nuevos riesgos de la innovación tecnológica promoviendo el uso de máquinas, sustancias y procesos de trabajo que no impliquen riesgos para los trabajadores.

d) Promover y colaborar en la planificación de la capacitación dirigida a todos los trabajadores de cada centro educativo para la prevención de riesgos laborales.

e) Llevar un registro de todos los incidentes, fallas, accidentes y enfermedades de origen profesional

producidos en los centro educativos, como asimismmo de las actuaciones de consulta realizadas.

f) Estudiar y analizar las estadísticas de siniestralidad laboral.

g) Promover y mantener la cooperación en salud, seguridad y ambiente laboral de modo tal que sea posible:

- Asegurar que las acciones acordadas se implementen en tiempo y forma
- Asegurar la retroalimentación a los trabajadores de las peticiones recibidas acerca de salud y seguridad.
- Promover, suministrar y facilitar el acceso a la informaición para los trabajaodres que lo requieran acerca de los trabajos que realizan y las materias que usan.

## 3. FUNCIONAMIENTO.

En todos los casos se determinará de común acuerdo la foorma, método, fechas y frecuencia de trabajo en función de las características de cada centro de estudio; así mismo y en todos los casos el tiempo transcurrido entre las sesiones ordinarias no podrá ser superior a 30 días corridos.

En cuento a la convocatoria de las sesiones extraordinarias, estas podrán ser solicitadas por al menos uno de los integrantes de la Comisión.

El tiempo ocupado por los integrantes en estas instancias, se computará como tiempo trabajado y en los casos en que ello ocurra fuera de la jornada habitual de trabajo no se computarpa como hora extraordinaria.

En el caso de los trabajadores docentes se justificará su participación mediante artículo 70.10 del EFD, mientras que a los trabajadores no docentes se les justificará como Comisión de Servicio.

Dichos representantes no podrán ser objeto de sanciones a causa de su actividad como tales.

#### **4. VÍNCULO DE LAS COMISIONES DE SALUD LABORAL DEL CENTRO DE ESTUDIO CON LA COMISIÓN BIPARTITA DE SALUD LABORAL DEL CES.**

- Las Comisiones de Salud Laboral por Centro Estudio, elaborará al menos dos informes anuales (uno al momento de su instalación y otro al finalizar cada año lectivo) y los elevarán a la Comisión Bipartita de Salud Laboral del CES.

- Toda acción llevada adelante por cada Comisión de Salud Laboral por Centro de Estudio deberá ser registrada en las actas de sesión, las cuales estarán a disposición de la Comisión Bipartita de Salud Laboral del CES en caso de ser requeridas.

- La Comisión Bipartita de Salud Laboral del CES estará a disposición para consultas o dudas que impliquen interpretación de la aplicación de la normativa en materia de Salud Laboral.

#### **5. ACUERDO FENAPES-CES. LÍNEAS DE ACCIÓN ANTE HECHOS DE VIOLENCIA.**

Líneas de acción y pautas a seguir frente a hechos de violencia que afectan a los trabajadores en los centros de Educación Secundaria.

En respuesta a los hechos de violencia constatadas en los centros educativos del CES, las autoridades del Consejo de Educación Secundaria y FeNaPes, se comprometen a iniciar y continuar un proceso de elaboración de normativa clara en materia de prevención y procedimientos a seguir en caso de que se constaten episodios de esta índole.

#### **ANTECEDENTES**

Existen acciones que se vienen realizando desde el DIE (Departamento Integral del Estudiante) en torno al eje de la convivencia y atención del conflicto en los centros educativos. Se generó un mapa de ruta de promociones de convivencia y atención al conflicto con la finalidad de promover prácticas educativas favorecedoras de la convivencia saludable y resolución de conflictos, fortaleciendo la alfabetización de todos los actores de la comunidad educativa en materia de derechos humanos.

Existe por parte de la ANEP un documento denominado “Mapa de ruta de promoción de la convivencia para instituciones de Educación Media”, de mayo del 2015. La Comisión Bipartita de Salud Laboral CSEU/CoDiCen se encuentra trabajando en la elaboración de un Protocolo de Acoso Laboral. La Comisión Bipartita de Salud Laboral del CES y las Comisiones Bipartitas de Salud Laboral liceales atienden conflictos. En todos los casos intervención tiene como objetivo orientar para favorecer el clima laboral en los centros educativos.

## Marco Legal

- Constitución de la República, Sección II Capítulo 1, 11 y 111.
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Estatuto Funcionario Docente.
- Ley General de Educación (Ley N° 18.437).
- Ley de Violencia Doméstica (Ley N° 17.514).
- Convenio OIT N°ISS y sus Decretos reglamentarios 291/07 y 244/16.

## Conceptualizaciones básicas

“La violencia en el mundo del trabajo es una amenaza para la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de todos. Tiene un impacto no solo en los trabajadores y en los empleadores, sino también en sus familias, en las comunidades, en las economías y en la sociedad en su conjunto” (OIT, 2016). Se define violencia en el lugar de trabajo como: “Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.” Aclarando en nota a pie de página “se entiende por “consecuencia directa “un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y se supone que dicha acción, incidente o comportamiento ocurre posteriormente, dentro de un plazo de tiempo razonable” (OIT, 2003). Desde el punto de vista

pedagógico, definir violencia en el ámbito educativo no puede quedar restringido al hecho “consolidado” de agresión. Siguiendo la ruta de la Dra. Nilia Vizcardi, referente académico de la ANEP para la “Promoción y consolidación de la convivencia saludable”, mencionar hechos de violencia en el espacio escolar incluye un conjunto de fenómenos que tienen que ver con la “violencia simbólica” o “institucional” (;146,147). Estos suelen ser los desencadenantes de episodios que tomamos como agresión consolidada y que solo son punitivos en el momento en que hacen “visibles”.

Varios factores referidos a nuestra organización del trabajo, hacen que nuestro sector esté particularmente afectado por los factores de riesgo psicosociales y expuestos en forma cotidiana a situaciones de violencia.

En nuestro derecho las medidas y mecanismos de protección a las víctimas de violencia se establecen como responsabilidad y obligación por parte del estado. Es por tanto responsabilidad del CES la concreción de una normativa clara e integral al respecto de la violencia en los centros de trabajo, y de líneas de acción en materia de prevención y procedimientos a seguir en caso de que se produzca un incidente violento.

Esta normativa y las medidas de protección a llevar a cabo, se aplicarán en todos los casos en que el hecho de violencia haya afectado a un trabajador de un centro educativo, dentro del lugar de trabajo o fuera de este, en caso de que haya sido como consecuencia directa de la actividad laboral, y esté efectivamente



acreditado a través del informe posterior correspondiente.

## ACCIONES A TOMAR

En la necesidad de tener un abordaje integral y dar respuesta a los hechos de violencia que se siguen constatando, hemos elaborado una serie de pautas como acciones inmediatas a seguir, que atienden a los trabajadores afectados.

1. En todos los casos en que se produzca un hecho de violencia en el liceo, la Dirección liceal o el responsable del turno en su defecto, deberá, en forma inmediata informar del hecho a la Inspección de Institutos y Liceos o en su defecto Inspección Regional y a la Comisión Bipartita de Salud Laboral del CES. Su omisión constituirá falta grave (Art.65 del EFD/ordenanza 45).

2. Se evaluará por parte del equipo de Dirección, en conjunto con la Sala Docente y el núcleo sindical, las medidas a tomar atendiendo la gravedad de los hechos.

3. Constatado el hecho, deberá convocarse en forma inmediata a la Inspección de Institutos y Liceos o en su defecto a la Inspección Regional y a la Comisión de Salud Laboral Liceal.

4. En caso que no esté constituida aún la comisión de Salud Laboral Liceal, se convocará a la Dirección y al Delegado Sindical de Salud Laboral del Centro.

5. En un plazo no mayor a 48 horas se deberá elaborar un informe del hecho, en forma conjunta la Inspección de Institutos y Liceos o en su defecto a la Inspección Regional y la Comisión de SL

Liceal, a efectos de elevar a la Comisión Bipartita de SL del CES.

6. Quienes tengan a cargo la elaboración del informe, tendrán la potestad de convocar a los trabajadores involucrados y a los trabajadores que han sido testigos del hecho.

7. En ningún caso los involucrados o testigos serán objeto de sanción o represalias por parte de ningún actor de la comunidad educativa, preservando la integridad de las personas con las que se interviene con las máximas garantías de respeto, cuidado de su intimidad, privacidad y confidencialidad.

8. Medidas inmediatas de protección a tomar:

a. La Dirección o quien esté a cargo del liceo en ese momento, tendrá la responsabilidad de efectuar la llamada a la emergencia médica para los trabajadores afectados.

b. El o los trabajadores involucrados podrán gozar de licencia especial por el día del hecho.

c. Esta licencia especial se extenderá hasta 48 horas, plazo en el cual deberá concurrir a consulta médica y a su reintegro presentar la constancia correspondiente que la justifique. Este plazo se podrá prorrogar por 24 horas más, con la debida justificación ante el Director del centro.

d. Esta licencia podrá extenderse de acuerdo al informe médico o a consultas médicas posteriores.

## 6. FICHA DE REGISTRO DE INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES

e. Las inasistencias menores a 10 días producto del estrés post traumático y lesiones ocasionadas por el hecho de violencia enmarcado dentro de estas líneas de acción, no podrán afectar el presentismo o la actividad computada del trabajador.

f. En forma provisoria, se aplicará el 70.13 y el Art.50 del EFD, conjuntamente con el Anexo IV Instructivo (Interpretación Art.50 inciso 6ª actual inciso 7º); hasta que sea incluido un artículo específico para estas situaciones en el EFD.

g. Agotar los recursos existentes para proporcionar una asistencia psicológica a los trabajadores afectados y apoyo psicológico posterior.

h. En caso de que el hecho de violencia sea ocasionado por adultos que no sean estudiantes de de la institución, el CES en conjunto con el trabajador afectado, podrán afectar la denuncia correspondiente.

9. El procedimiento acordado podrá ser revisado en un plazo no menor a 6 meses, contado desde su aprobación, con la finalidad de evaluar su eficacia y su alcance.

### Bibliografía citada

- OIT (2003) Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. Ginebra.
- OIT (2016) Documento de base para el debate de la reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Ginebra.

Centro y/o Dependencia: \_\_\_\_\_

Localidad: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre del representante de la Comisión Bipartita de Salud Laboral o del delegado de salud que realiza el registro: \_\_\_\_\_

**Datos del trabajador que protagonizó el incidente o accidente (en caso de que estuviera más de una persona involucrada, adosar al final los datos de cada uno de ellos)**

Nombre y apellido: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Cargo y Tipo de Cargo: \_\_\_\_\_

Antigüedad en el puesto: \_\_\_\_\_

En el Liceo: \_\_\_\_\_

En el CES: \_\_\_\_\_

**Datos del Incidente o Accidente Laboral**

Fecha: \_\_\_\_\_

Hora del día: \_\_\_\_\_

**Lugar donde se dio el incidente o accidente laboral (indique el que corresponda):**

\_\_\_\_\_ Dentro del centro de trabajo (especifique)  
\_\_\_\_\_ Desplazamiento dentro de la jornada laboral  
\_\_\_\_\_ En camino o de vuelta del trabajo al hogar

**Descripción del hecho**

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

**Datos asistenciales**

Descripción de la lesión

-----  
-----  
-----

Grado de la lesión (indique el que corresponda):

Leve \_\_\_\_\_ Grave \_\_\_\_\_  
Muy Grave \_\_\_\_\_ Fallecimiento \_\_\_\_\_

Tipo de asistencia prestada

\_\_\_\_\_ Por el personal del centro  
\_\_\_\_\_ Emergencia Móvil

¿Requiere certificación médica?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Período certificación \_\_\_\_\_

Causas

¿Las condiciones en el momento del incidente/accidente eran las habituales?

Sí \_\_\_\_\_ No (especifique)

-----  
-----

**¿Qué factores de riesgo pueden considerarse que han influido en el hecho?**

(Señale a continuación los que correspondan u otros que considere)

\_\_\_\_\_ temperatura, humedad, ventilación  
\_\_\_\_\_ iluminación  
\_\_\_\_\_ ruido, vibraciones  
\_\_\_\_\_ polvo, gases, vapores, humos  
\_\_\_\_\_ manipulación de cargas  
\_\_\_\_\_ movimientos repetitivos  
\_\_\_\_\_ fatiga física o mental  
\_\_\_\_\_ posturas forzadas o incómodas  
\_\_\_\_\_ ritmo de trabajo elevado  
\_\_\_\_\_ dificultades vinculares  
\_\_\_\_\_ carga psíquica  
\_\_\_\_\_ horario o turnos insatisfactorios  
\_\_\_\_\_ trabajo monótono o rutinario  
\_\_\_\_\_ mal estado edificio  
Otros (especifique) \_\_\_\_\_

¿Se han producido incidentes/ accidentes laborales similares en los últimos 12 meses?

No \_\_\_\_\_

Sí \_\_\_\_\_ (cuántos, en qué fechas y quiénes fueron los involucrados)

Observaciones \_\_\_\_\_

-----  
-----  
-----

CENTROS DE CONSULTA.

[www.fenapes.org.uy](http://www.fenapes.org.uy)

**FeNaPES**

**Dirección: Maldonado 1193**

**fenapes.saludlaboral@gmail.com**

**29003754**

 **@FenapesUruguay**

 **facebook.com/fenapesuruguay**

FACULTAD DE MEDICINA. DPTO SALUD OCUPACIONAL.

Hospital de Clínicas. Av. Italia y Centenario. TEL 2487 1515. Interno 2524. 7º Piso.

CIAT- CENTRO DE INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO TOXICOLÓGICO.

Hospital de Clínicas. Av. Italia y Centenario. 7º Piso. TEL 2487 0300 – Consultas 1722.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Inspección Gral. del Trabajo.

Juncal 1311, Primer Piso. TEL. 29162473 – 29158744 – 29162681 / 310.

BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO.

Dpto. Administración de Riesgos.

Av. Libertador 1454 casi Mercedes. Primer Piso.

2908 4337 – 29027803- 2900 6667.

PIT CNT.

Secretaría Salud Laboral y Medio Ambiente.

J. D. Jackson 1283 esquina Charrúa. TEL 2409 6680 – 2409 2267.

saludlaboralpitcnt@gmail.com

SITIOS DE INTERES.

Organización Internacional del trabajo: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

[www.ilo.org/.ar/documentos/seguridad.pdf](http://www.ilo.org/.ar/documentos/seguridad.pdf)

[www.solicomm.net](http://www.solicomm.net) Red Sindical Salud y Seguridad en el Trabajo. Organización

Mundial de la Salud-. [www.who.org](http://www.who.org) - [www.paho.org](http://www.paho.org)

Otros.

[www.mtas.es/insht](http://www.mtas.es/insht). España.

[www.istas.es](http://www.istas.es) Instituto Sindical Trabajo Ambiente y Salud. CCOO. España.

**Diseño.: Walter Migliónico. SSLAM. PIT- CNT. VIII. 2016.**

**walmig@adinet.com.uy**