

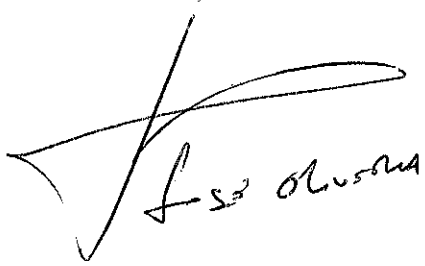
ACUERDO ENTRE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA (ANEP) Y LA COORDINADORA DE SINDICATOS DE LA ENSEÑANZA DEL URUGUAY (CSEU).

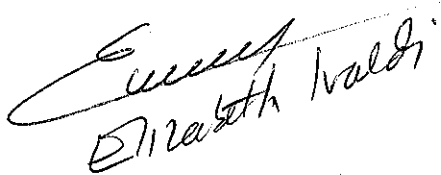
En Montevideo a los 27 días del mes de Agosto de 2018, entre **POR UNA PARTE:** la ANEP representada por la Consejera Elizabeth Ivaldi, y la Consejera Margarita Luaces, con domicilio en Avda. del Libertador N° 1409; **Y POR OTRA PARTE:** la CSEU representada por su coordinador Profesor José Olivera, Profesora Viviana Rodríguez (FENAPES), Profesor Luis Otero (AFUTU), maestro Esteban Coitiño (FUM-TEP) y Graciela Cardozo (ATES), constituyendo domicilio en la calle Maldonado 1193, arriban al presente acuerdo:


En el marco del trabajo conjunto en la Comisión Bipartita de Salud Laboral, se ha elaborado en acuerdo de todas las partes participantes el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA (ANEP).


En consecuencia las partes convienen elevar a consideración de CODICEN, la aprobación por Resolución, del presente Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el ámbito de la ANEP, que se adjunta de fs. 2 a 7.

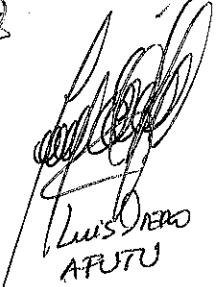
Y PARA CONSTANCIA LO FIRMAN LOS PRESENTES EN EL LUGAR Y FECHA PREINDICADOS EN DOS EJEMPLARES DEL MISMO TENOR

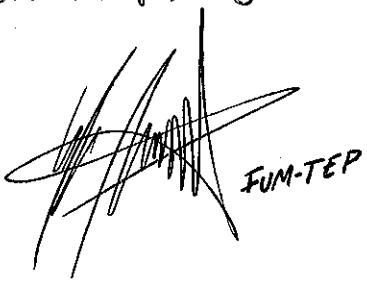

José Olivera

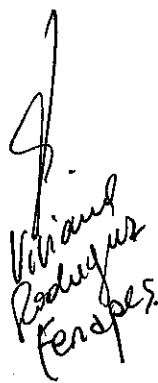

Elizabeth Ivaldi


Margarita Luaces


Graciela Cardozo
ATES


Luis Otero
AFUTU


Esteban Coitiño
FUM-TEP


Viviana Rodríguez
FENAPES

1

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

1. 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.”¹*
- *“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.”²*

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 entre 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 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.

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

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

- 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/n 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 y 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 corresponda. 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 corresponda 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/XI/1988, ratificado por Ley 16.519).
- *Preámbulo de la Constitución de la OIT y 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 OIT 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 trabajo, 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).