



Consejo de Educación  
Técnico Profesional  
Universidad del Trabajo del Uruguay

ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

CONSEJO DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL

EXP. 1812/16

Res. 895/16

ACTA N° 51, de fecha 27 de abril de 2016.

VISTO: La Resolución de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social de fecha 31/03/16, que solicita a este Desconcentrado remitir un Protocolo de actuación respecto a las denuncias de acoso laboral;

CONSIDERANDO: I) que la Asesoría Letrada de fs. 5 a 7, eleva el “Protocolo de Actuación Frente al Acoso Laboral en el ámbito del Consejo de Educación Técnico-Profesional”, elaborado en Comisión Bipartita de Salud Ocupacional;

II) que este Consejo entiende pertinente la aprobación del citado Protocolo;

ATENTO: a lo expuesto;

EL CONSEJO DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL POR UNANIMIDAD (TRES EN TRES), RESUELVE:

1) Aprobar el “Protocolo de Actuación Frente al Acoso Laboral en el ámbito del Consejo de Educación Técnico-Profesional”, que se detalla a continuación:

ANTECEDENTES.

El Consejo de Educación Técnico-Profesional creó por Res. N° 998/13, Acta 129, de fecha 15 de mayo de 2013, a partir del Acuerdo Bipartito con AFUTU de fecha 12/04/13, la Comisión Bipartita de Salud Laboral del Consejo de Educación Técnico-Profesional. Está integrada por la Prof. Rosalba SUÁREZ en representación de AFUTU y por la Lic. Teresita REYES y la Dra. Inés CASULO en representación del CETP. En esta Comisión se comenzó a trabajar en el Protocolo comunicándose con la IGTSS.

Paralelamente en el ámbito del Consejo Directivo Central, en la Comisión

Bipartita de Salud presidida por el Consejero Prof. Néstor PEREIRA, se inició un proceso de elaboración de una reglamentación para toda la ANEP, en consecuencia se suspendió el estudio del Protocolo en el ámbito del CETP.

La Comisión de la ANEP arribó en abril de 2014 al "PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA ANEP" el que no fue aprobado a la fecha.

Sin perjuicio de no existir norma que apruebe un protocolo de actuación para las denuncias de acoso laboral, en el ámbito de la Comisión Bipartita del CETP, se reciben las mismas, se estudian y se les da trámite de acuerdo a un procedimiento interno acordado.

Ese procedimiento es el que se presenta en esta instancia, a los efectos de su aprobación por el Consejo de Educación Técnico-Profesional, entendiéndose que debiera darse una discusión a nivel de la Comisión Bipartita General, en relación a la instauración de Comisiones Bipartitas Locales en los Campus y Metropolitanas, así como el procedimiento a seguirse una vez instauradas las mismas.

Este Protocolo del CETP estará en vigencia en tanto se apruebe por CODICEN uno de carácter general para toda la ANEP.

## INTRODUCCIÓN.

### 1. Normativa Internacional y Nacional.

#### a. 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



Consejo de Educación  
Técnico Profesional  
Universidad del Trabajo del Uruguay

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, ratif. por L. 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. N° 17 el derecho de los trabajadores a ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro de trabajo.

- CIT 155 - Ratificado por Uruguay por la Ley N° 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 de 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.

- Método ISTAS21 (CoPsoQ) - Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

#### b. Normativa Nacional.

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

- Art. N° 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. N° 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. N° 44. Protege el derecho de toda persona a la salud física y mental.

- Art. N° 54. Comprende la protección a la salud, la seguridad y el medioambiente de trabajo.

Leyes:

- El Art. N° 1291 del Código Civil establece la obligación de ejecutar todos los Contratos conforme a los principios de la buena fe.

- Ley N° 18.331: de protección de datos personales y acción de "habeas data".

- Ley N° 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.

Decreto: 291/2007 Establece las disposiciones mínimas obligatorias para la gestión de la prevención y protección contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de cualquier actividad tanto en el ámbito público como privado. Dispone que el empleador debe 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).

## 2. Definiciones

Tomando como punto de partida un concepto netamente preventivo entendemos por acoso: toda conducta que realizada con una cierta reiteración y sistemáticamente, sobre una persona o grupo de personas en el ámbito laboral,



Consejo de Educación  
Técnico Profesional  
Universidad del Trabajo del Uruguay

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 por superiores –acoso “vertical descendente”-, o personas sujetas a su dependencia –acoso “vertical ascendente”-

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

### 1. Objetivos.

El objetivo del procedimiento es promover la prevención del acoso laboral, establecer un Protocolo de actuación frente a las posibles situaciones de acoso laboral en la CETP y proteger a las víctimas.

Es necesario actuar desde la detección de las conductas que pudieren constituir acoso laboral, a fin de evitar la consolidación de los conflictos y atender a tiempo las consecuencias sobre los trabajadores afectados.

Este Protocolo es una intervención de urgencia que implica actuar sobre el problema sin esperar que se sustancie una investigación administrativa o un proceso sumarial con la finalidad de que cesen las conductas de acoso.

### 2. Declaración.

El CETP rechaza el acoso laboral en todas sus formas o modalidades, propendiendo a que todos los trabajadores disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, en consecuencia los comportamientos de este tipo no serán tolerados y serán considerados faltas muy graves, así como también serán pasibles de sanción los superiores jerárquicos que hayan tolerado el acoso laboral.

### 3. Ámbito subjetivo de aplicación.

Se encuentra alcanzado y protegido por este protocolo todo el personal docente

y no docente vinculado al CETP ya sea en carácter de funcionarios presupuestados o contratados, pasantes y becarios y personal de servicios tercerizados.

#### 4. Principios.

a. Durante todo el procedimiento se debe guardar la más estricta confidencialidad y reserva, procediéndose con la discreción necesaria para proteger la dignidad de todas las personas implicadas.

b. Todas las personas que intervienen deben actuar de buena fe.

c. Se debe buscar el mejor y más completo esclarecimiento de los hechos, en el menor tiempo posible, buscando soluciones para que cese la situación de acoso.

d. Se considerarán faltas graves las represalias tanto contra los denunciados como contra las demás personas que presten testimonio o alguna otra ayuda.

#### 5. Metodología.

La Comisión Bipartita de Salud Laboral está integrada por un representante de AFUTU, (nombrado por la Secretaria de Asuntos Laborales) y un representante del CETP, (Asesora Letrada de este Consejo) y un integrante técnico del Servicio Médico Preventivo (Asistente Social del Equipo Técnico), de acuerdo al Acta N° 129, en la Resolución N° 998/13 de fecha 15 de mayo de 2013.

Se buscarán todos los medios posibles para dar la máxima difusión del tema y del procedimiento que se instaura a todos los trabajadores.

#### 6. Procedimiento de Denuncia de Acoso Laboral.

La Comisión Bipartita de Salud Laboral, tendrá dentro de sus cometidos, supervisar que se cumpla este procedimiento de denuncia.

Las denuncias se presentarán por escrito. En caso de realizarse en forma verbal, se labrará un Acta firmada por el denunciante o su representante gremial o asesor jurídico. El Acta contendrá al menos: los datos de nombre y lugar de



Consejo de Educación  
Técnico Profesional  
Universidad del Trabajo del Uruguay

trabajo del denunciante; tipos de conducta que considere relevantes en su situación estimada de acoso; plazo de tiempo en el que se produjeron estas conductas.

El tratamiento de las denuncias seguirá las siguientes etapas:

1. Recepción de denuncias. Podrán presentarse ante:

- a. Autoridades de los respectivos Centros de Trabajo. En caso de encontrarse implicado un representante del Equipo de Dirección, la denuncia se elevará ante la Inspección correspondiente.
- b. Comisión Bipartita de Salud Laboral.
- c. Secretaría de Asuntos Laborales gremiales.

La denuncia presentada en los ámbitos señalados en los puntos a y c, deberá remitirse con carácter urgente y dentro de un plazo máximo de tres días hábiles de recibida, a la Comisión de Salud Laboral, a través de una actuación con carátula de RESERVADO. En ningún caso la carátula podrá identificar a las personas involucradas. Toda la información a la que la Comisión, el Equipo Técnico, así como toda persona que intervenga en el proceso acceda, será de carácter CONFIDENCIAL. Sin perjuicio del derecho al acceso a la información personal.

2. En caso de que la Comisión de Salud Laboral considere necesaria la adopción en forma inmediata de medidas de protección, podrá sugerirlas y solicitar su tramitación a los ámbitos de competencia que corresponda.

3. Es una intervención de urgencia, que implica actuar sobre el problema, sin esperar que se sustancie una investigación administrativa o un proceso sumarial, procurando que cesen las conductas de acoso.

4. La Comisión Bipartita, recabará toda la información necesaria para elaborar el informe y podrá trasladarse, de considerarlo necesario, a la institución

implicada, entrevistando a los involucrados, observando los procesos y condiciones de trabajo del lugar. De acuerdo a la particularidad de cada caso, se podrá citar a los involucrados o a otras personas que pudieran aportar información referente al tema. En caso que la Comisión estime pertinente, se solicitará la intervención del Equipo Multidisciplinario del Servicio Médico, (psicólogo, asistente social, médico y nutricionista) a efectos de contar con una perspectiva psicosocial de la problemática planteada.

5. La Comisión de Salud Laboral deberá elaborar un informe acordado por unanimidad. De no lograrlo, en el mismo se consignarán las distintas opiniones. El informe deberá incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, con un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Un resumen de los principales hechos del caso.
- Un resumen de las actuaciones practicadas por la Comisión.
- Una propuesta de medidas a adoptar.

6. El informe elaborado se elevará al ámbito que se estime pertinente (División Jurídica, Inspecciones, Campus Regionales, Consejo Directivo, etc.)

7. Las autoridades se expedirán en función de las Resoluciones de la Comisión Bipartita de Salud Laboral adoptando las medidas administrativas y disponiendo el inicio de los procedimientos disciplinarios correspondientes. No se adoptarán medidas disciplinarias sin otorgar las garantías del debido procedimiento.

8. Las autoridades correspondientes, informarán a la Comisión Bipartita de Salud Laboral acerca de las medidas adoptadas. En caso de apartarse de las Resoluciones de la Comisión Bipartita de Salud Laboral, deberán fundamentar su Resolución.

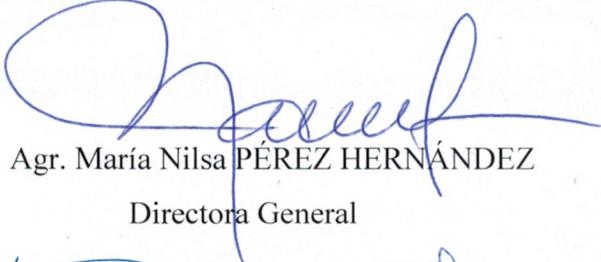
9. La Comisión de Salud Laboral realizará un seguimiento de la situación a



Consejo de Educación  
Técnico Profesional  
Universidad del Trabajo del Uruguay

efectos de prevenir y/o revertir el impacto de situaciones análogas a las que dieron origen a la intervención, contando para ello con el apoyo del Equipo Técnico del Servicio Médico.

2) Pase a la Dirección de Comunicaciones para su inclusión en la página web. Cumplido, siga al Departamento de Administración Documental para comunicar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, a los Programas de Educación y a los Campus Regionales de Educación Tecnológica, a la División Jurídica, a la Asesoría Letrada y la Sección Compilación y Sistematización y dar cuenta al Consejo Directivo Central. Hecho, archívese.



Ing. Agr. María Nilsa PÉREZ HERNÁNDEZ

Directora General



Mtro. Téc. Miguel VENTURIELLO BLANCO

Consejero



Mtro. Téc. Freddy AMARO BATALLA

Consejero



Esc. Elena SOLSONA ARRIBILLAGA

Secretaria General

cb

