

Montevideo, 14 AGO, 2020

**Visto:** la necesidad de actualizar el procedimiento previsto en el “Protocolo de Actuación ante situaciones de Acoso Laboral” aprobado por resolución del Directorio N° 693/2018 de fecha 31/01/2018, a los efectos de disponer de mecanismos eficaces que garanticen la prevención y protección ante situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral, y que acompañen la normativa nacional e internacional vigente; -----

**Resultando:** I) que al asumir las nuevas autoridades de A.S.S.E., se han propuesto fortalecer la política de prevención y tratamiento de las situaciones de violencia y acoso laboral;-----

II) que para ello se ha entendido necesario trabajar en la mejora y perfeccionamiento del protocolo que regula el procedimiento de actuación ante situaciones de ese tipo; -----

III) que para llevar adelante el objetivo planteado se conformó un equipo multidisciplinario con la finalidad de elaborar un nuevo protocolo incorporando nuevas herramientas que otorguen mayores garantías a los involucrados, logrando de esa manera un avance sustancial en la salud laboral de los funcionarios de la institución;-----

IV) que el referido grupo de trabajo luego de un exhaustivo análisis, y de sesiones de intercambio y asesoramiento, ha redactado un nuevo protocolo, basado en los pilares antes mencionados, teniendo en cuenta además como principios rectores, la confidencialidad, la celeridad en la tramitación de la denuncia, el respeto a las garantías de las partes involucradas, y la protección de la

salud de las víctimas;-----

**Considerando:** que por todo lo antes expresado, corresponde aprobar el nuevo protocolo de actuación ante situaciones de violencia y acoso laboral y dejar sin efecto el protocolo aprobado por resolución N° 693/2018;-----

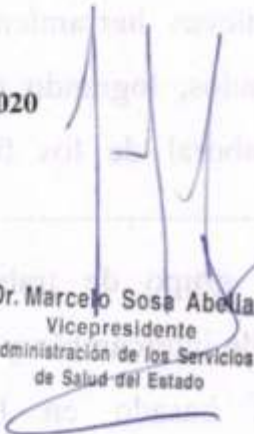
**Atento:** a lo expuesto y a lo establecido en el Artículo 5° de la Ley 18.161 de fecha 29/07/07;-----


### **El Directorio de A.S.S.E.**

#### **Resuelve:**

- 1º) Apruébase el “Protocolo de Actuación ante situaciones de Violencia y Acoso en el ámbito Laboral” que luce adjunto y se considera parte integrante de la presente resolución.-----
- 2º) Déjase sin efecto el Protocolo de actuación aprobado por Resolución N° 693/2018 de fecha 31/01/2018. -----
- 3º) Insértese en comunicado. Tomen nota la Gerencia General y la Gerencia de Recursos Humanos y la Comisión de Acoso Laboral de ASSE.

Res.: 3900/2020  
F.N.

  
Dr. Marcelo Sosa Abella  
Vicepresidente  
Administración de los Servicios  
de Salud del Estado

  
Dr. Leonardo Cipriani  
Presidente  
Administración de los Servicios  
de Salud del Estado

## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL**

### **I) POLÍTICA INSTITUCIONAL.**

La Administración de los Servicios de Salud del Estado tiene como política institucional, el absoluto rechazo de toda situación de acoso laboral que se produzca en el organismo. Así como la prevención y el oportuno tratamiento a las denuncias, por tratarse de conductas que ponen en riesgo la salud de los trabajadores, entendida ésta como el estado de bienestar físico, psíquico y social, de acuerdo a la definición dada por la Organización Mundial de la Salud.

Las diversas modalidades de acoso en el ámbito laboral, y tanto las horizontales (entre pares) como verticales (de sus superiores o sus subalternos), resultan lesivas y atentan contra los más preciados bienes jurídicos y derechos fundamentales de los trabajadores, como asimismo inciden en el clima laboral y la gestión organizacional.

### **II) MARCO JURÍDICO.**

Las previsiones de este Protocolo tienen su respaldo en el marco normativo vigente, tanto nacional como internacional. Los derechos fundamentales de la persona del trabajador que se vulneran en las situaciones de acoso laboral, están especialmente protegidos por la Constitución de la República.

El artículo 7 reconoce que "Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecieron por razones de interés general."

El artículo 53 consagra que el trabajo está bajo la protección especial de la ley y el artículo 54 establece que la ley ha de reconocer a los trabajadores la independencia de su conciencia moral y cívica, así como la higiene física y moral.

A su vez, conforme a lo previsto por los artículos 72, la enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno. Así como lo previsto en el artículo 332, el que "reconoce derechos a los individuos, así como los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades públicas, no dejarán de aplicarse por falta de la

reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida, recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas".

De acuerdo a la normativa expresada el Uruguay ratificó el Convenio Internacional de Trabajo N.º 100 referente a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina, el N.º 111 sobre no discriminación, el N.º 156 respecto a trabajadores con cargas familiares y el N.º 190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo ratificado por la Ley 19.849 de 09/01/2020.

Así mismo se ratificaron los Convenios de la OIT N.º 155 en cuanto a seguridad y salud y el N.º 161 respecto a servicios de salud en el trabajo.

Por otra parte, la Ley N.º 16.045 de 23/5/1989 prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o rama de la actividad laboral y la Ley N.º 17.817 de 6/9/2004 declaró de interés nacional la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación en el empleo.

En igual sentido la Ley N.º 19.846 de fecha 19 /12/2019 de Aprobación de las obligaciones emergentes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.

A su vez la Ley N.º 18.561 de 11/09/2009 legisla sobre la prevención y sanción del acoso sexual en las relaciones de trabajo y en las de docencia, y su Decreto reglamentario N° 256/017.

Así como lo dispuesto en la Ley N° 19.580 de 22/12/2017 en cuanto a sus principios rectores y directrices, así como formas de violencia, derechos de las mujeres víctimas de violencia en los procesos administrativos y/o judiciales, criterios para valoración de la prueba, y establece lo siguiente "los órganos, organismos e instituciones públicas y privadas, deben adoptar medidas para la prevención, protección, investigación y sanción de la violencia basada en género que ocurra en el ámbito intrainstitucional, ejercida por su personal respecto de otros funcionarios, de trabajadores...".

En último término, lo que no esté previsto en el presente Protocolo se regirá por lo establecido en la Resolución del Directorio de A.S.S.E. número 5500/2015 de 23/12/2015 y en especial a lo dispuesto en el art. 172 Investigación Administrativa.

### III) OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Mediante el presente protocolo se busca prevenir y corregir cualquier situación de acoso laboral dentro de A.S.S.E., ya sea en su modalidad de acoso moral o acoso sexual, a través de la adopción de medidas inmediatas para la efectiva protección de quienes se perciban como víctimas de acoso laboral, sin esperar la sustanciación de un procedimiento disciplinario.

Para ello es necesaria la adecuada comunicación, escucha y contención de quienes sientan que son objeto de actos de acoso en el ámbito laboral, para abordar la situación denunciada a través de acciones inmediatas que hagan cesar tales conductas, con el fin de salvaguardar la integridad psico- física del trabajador.

Sin embargo, es necesario distinguir aquellas situaciones que pueden constituir alguna forma de acoso laboral, de aquellas en que se ha hecho ejercicio de la potestad disciplinaria de la Administración o aquellas relativas al ejercicio del poder de dirección del trabajo, que no constituyen situaciones de acoso cuando son ejercidas con pleno respeto de los derechos fundamentales de la persona del trabajador.

El presente protocolo será aplicable para toda persona que cumpla funciones en las dependencias de A.S.S.E cualquiera sea la modalidad de relacionamiento con esta Administración, independientemente del vínculo laboral a efectos de garantizar el debido proceso ante una denuncia recibida.

### IV) DEFINICIONES.

El Convenio N° 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, establece:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Se destacan las siguientes posiciones doctrinarias:

El psicólogo Heinz Leymann define que el mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo. El mobbing es un proceso de destrucción, se compone de una serie de actuaciones hostiles, que tomadas de manera aislada podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.

La psiquiatra, psicoanalista y psicoterapeuta familiar Marie-France Hirigoyen plantea "el acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo". A su vez, "...es una violencia en pequeñas dosis que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva. Dicho ataque, tomado por separado, no es realmente grave; es el efecto acumulativo de microtraumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión".

El abogado Francisco Abajo define al Mobbing o acoso moral como el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado más de 6 meses, sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. El acoso moral es un proceso en sí mismo de desmoralización, deliberado y continuado, busca un efecto de soledad, incompreensión, desilusión y desesperanza.

La abogada Cristina Mangarelli considera que el concepto jurídico de acoso moral en el trabajo, requiere la existencia de los siguientes elementos: cualquier comportamiento (acción u omisión) hostil, reiterado, realizado por un individuo o por un grupo de individuos, de entidad suficiente para lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico (dignidad, intimidad, vida privadas, honor, integridad física o psíquica de la persona) susceptible de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo.

Si bien la mayoría de las definiciones incluyen un criterio temporal basado en la repetición de las agresiones, se comparte lo expuesto por Marie-France Hirigoyen "Fijar un umbral limite de estas características excesivo, ya que la gravedad de un acoso no depende solo de la

duración, sino también de la violencia de la agresión. ¡Hay actuaciones particularmente humillantes que pueden destruir a una persona en menos de seis meses!”.

En lo referido al acoso sexual el mismo es definido por la Ley N.º 18.561 de 11/9/2009 en su artículo segundo “Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe”.

Sin perjuicio de poder sufrir cualquiera de las formas de violencia establecidas en la Ley N° 19.580 de 22/12/2017, hay algunas formas particulares aplicables a este protocolo, destacando: la violencia laboral como “ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer”; violencia en el ámbito educativo “Es la violencia ejercida contra una mujer por su condición de tal en una relación educativa, con abuso de poder, incluyendo el acoso sexual, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y atenta contra la igualdad”; violencia institucional “Es toda acción u omisión de cualquier autoridad, funcionario o personal del ámbito público o de instituciones privadas, que discrimine a las mujeres o tenga como fin menoscabar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las mismas, así como la que obstaculice el acceso de las mujeres a las políticas y servicios destinados a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia contra las mujeres previstas en la presente ley”.

#### **V) DE LA COMISION TECNICA.**

Habrá una Comisión Técnica Asesora en materia de Acoso Laboral con los siguientes cometidos:

- 1) Asesorar y recibir las denuncias que se presenten en materia de acoso laboral.
- 2) Dar trámite a las denuncias de acuerdo al procedimiento establecido.

3) Sugerir medidas inmediatas de prevención, cese y corrección en situaciones de acoso laboral, si aún no se hubieren adoptado.

4) Elaborar un informe ante cada caso para ser elevado a la Gerencia General.

5) Llevar un archivo de carácter reservado, de todos sus informes y toda actuación que entienda pertinente.

**Integración de la Comisión Técnica Asesora:** La Comisión será designada por el Directorio de ASSE y dependerán jerárquicamente de la Dirección de Desarrollo Humano de la Gerencia de Recursos Humanos.

**Solicitud de Veedor:** El denunciante o denunciado podrá solicitar la presencia de un Veedor designado por el Sindicato que lo represente. En caso de que el veedor no concuerde con el procedimiento realizado por la Comisión Técnica de Acoso Laboral, podrá dejar expresa constancia por escrito.

## **VI) PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO.**

1) Respeto y protección de todas las personas involucradas en la denuncia (denunciante, denunciado/a y testigos), para salvaguardar su intimidad y dignidad.

2) Confidencialidad. El deber de mantener reserva alcanza a toda persona que, por cualquier motivo o circunstancia, tuviese conocimiento o actuación en el procedimiento.

3) Diligencia debida. El análisis y la aplicación de medidas de prevención, contención y cese inmediato de la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, ante el conocimiento de la situación denunciada, no admitirá demoras indebidas.

4) Buena fe, celeridad, eficiencia y eficacia, impulsión de oficio, flexibilidad, materialidad y ausencia de ritualismos.

## **VII) PROCEDIMIENTO.**

1) La denuncia de acoso laboral podrá ser presentada por el/la denunciante mediante un formulario disponible en la página web [www.asse.com.uy](http://www.asse.com.uy) el cual será recibido por la Comisión Técnica de Acoso Laboral.

Recibida esta comunicación, la Comisión Técnica de Acoso Laboral deberá:



- A) Tomar contacto con el denunciante en un plazo no mayor de 5 días hábiles a fin de que articule su denuncia. Desde ese momento el denunciante contará con 5 días hábiles para la presentación de la misma, la que deberá contener:
  - I) Nombre, cargo, servicio u oficina en la que se desempeña, teléfono y correo electrónico del denunciante.
  - II) Nombre del denunciado/a.
  - III) Descripción de los hechos que se denuncian y duración en el tiempo.
  - IV) Ofrecimiento de prueba.
- B) El funcionario receptor, generará un expediente administrativo con carácter reservado. En la carátula no se registrarán los datos de los involucrados, sino que solamente se pondrá la inscripción "Denuncia por Acoso Laboral" y se dará trámite en sobre cerrado.
- C) La denuncia será remitida a la U.E. para que notifique al funcionario denunciado a efectos de tomar conocimiento y presentar sus descargos en un plazo de 5 días hábiles.
- D) En forma simultánea la U.E. adoptará las medidas cautelares adecuadas y eficaces para hacer cesar la situación denunciada en un plazo no mayor de 48 hs.
- E) La U.E. deberá remitir a la Comisión Técnica de Acoso Laboral las actuaciones producidas con un informe evaluatorio en el que se detallarán las medidas cautelares adoptadas, para lo cual dispondrá de un plazo de 3 días hábiles desde el vencimiento del plazo otorgado al denunciado.
- F) La Comisión Técnica de Acoso Laboral tendrá un plazo de 20 días hábiles desde que reciba el expediente con el informe evaluatorio para diligenciar la prueba que estime pertinente, o podrá encomendar su diligenciamiento por el mismo plazo al Área Legal de la Unidad Ejecutora correspondiente. Dicho plazo podrá ser prorrogado por única vez por el término de 20 días hábiles.
- G) Diligenciada la prueba, la Comisión Técnica de Acoso Laboral deberá elaborar un informe dentro del plazo de 10 días hábiles, en el que se indicará si hay o no, elementos de convicción suficientes que permitan calificar la situación denunciada como acoso laboral. Dicho

informe será elevado a la Gerencia de Recursos Humanos para conocimiento y esta a la Gerencia General.

H) La Gerencia General controlará los plazos, el que resolverá en un máximo de 15 días hábiles si dispone la instrucción de un procedimiento disciplinario o la clausura de las actuaciones.

I) Mismo plazo tendrá para disponer el inicio de un procedimiento disciplinario al denunciante, si a juicio de la Comisión Técnica de Acoso Laboral, la denuncia hubiera resultado infundada.

2) También se podrá presentar la denuncia ante la Comisión Técnica de Acoso Laboral en forma personal por escrito, cumpliendo la misma con los requisitos establecidos en los numerales I, II, III, IV del literal A, siguiéndose el procedimiento establecido en los literales B a I. En caso de que la Comisión constate la falta de cumplimiento de uno de los requisitos, se le otorgará al denunciante un plazo de 48 horas para que subsane los mismos.

3) La Comisión Técnica de Acoso Laboral podrá actuar de oficio ante la toma de conocimiento de situaciones de las previstas en este Protocolo, que sean de público conocimiento, debiendo dar cuenta del inicio del procedimiento a la Gerencia de Recursos Humanos.

4) En casos donde se denuncia una posible violencia sexual o violencia basada en género, la Comisión Técnica de Acoso Laboral, trabajará en forma coordinada con el Equipo Coordinador de Referentes de Violencia Basada en Género y Generaciones.

### VIII) REFERENCIAS

Protocolos:

1) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Protocolo de actuación ante situaciones de cualquier forma de acoso o discriminación laboral, que pudieren afectar a funcionarias, funcionarios, trabajadoras, trabajadores, que desempeñen labores en las dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2) Presidencia de la República Oriental del Uruguay - Oficina de Planeamiento y Presupuesto: Protocolo de actuación en situaciones de acoso laboral.

3) Poder Judicial: Reglamentación ante denuncias y/o situaciones que pudieran constituir acoso, violencia y/o discriminación.

4) Administración Nacional de Educación Pública - Consejo de Educación Técnico Profesional: Protocolo de actuación frente al acoso laboral en el ámbito del Consejo de Educación Técnico Profesional.

**Bibliografía:**

- Hirigoyen, M.F. El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Ed. Paidós. Buenos Aires, Argentina. 2000.
- Leymann, H. Mobbing, la persécution au travail. Ed. Seuil. París, Francia. 1996.
- Mangarelli, C. Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque Jurídico. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay. 2014.