



Of.Nº2008/2022

seba

San José de Mayo, 26 de abril de 2022.-

Señor Presidente del Congreso Nacional de Ediles

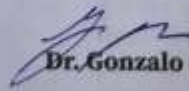
Edil Mauro Álvarez

De nuestra mayor consideración:

La Junta Departamental de San José, en Sesión del día 25 de abril de 2022, tomó conocimiento de la sugerencia efectuada por la señora Edil Tatiana Loitey, para que cada Legislativo haga su aporte -de tenerlo-, respecto del abordaje dentro del ámbito del CNE en su Comisión Equidad y Género, sobre la elaboración de un protocolo de actuación en casos de abuso sexual y violencia basada en género.

Esta Corporación al momento solo cuenta con un protocolo que contiene principios conceptuales y compromisos a desarrollar frente a situaciones de conflicto y/o Acoso laboral (del que se adjunta copia), estando actualmente a estudio un proyecto sobre abuso sexual y violencia basa en género.

Dejando cumplido lo dispuesto, aprovechamos la oportunidad para saludar a usted muy atentamente.


Dr. Gonzalo Simone Susaeta
Presidente


Andrés Pinaluba
Secretario General

San José, 15 de diciembre de 2014.-

RESOLUCIÓN N° 2428/2014- VISTO: que las Asesoras de Asuntos Internos y Relaciones Públicas y Legislación y Asuntos Laborales, tuvieron a estudio el documento conteniendo proyecto de principios y compromisos que asume la Junta Departamental de San José frente a situaciones de conflicto y/o acoso laboral; **CONSIDERANDO I:** que ante la situación planteada por el juicio iniciado por la funcionaria Taquígrafa II Ana María Valerio ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se exige a la Corporación elaborar un documento con las características mencionadas en el párrafo que antecede; **CONSIDERANDO II:** que el documento fue confeccionado por técnicos de la División Salud Ocupacional del Hospital de Clínicas y permite a la Corporación brindar garantías de seguridad y salud a los funcionarios, identificando factores psicosociales de riesgo como estrategia para la prevención; **CONSIDERANDO III:** que de acuerdo con el informe elaborado en forma conjunta por las Comisiones de Asuntos Internos y Relaciones Públicas y Legislación y Asuntos Laborales, luego del análisis del documento se entiende necesario incorporar al mismo seis ítems, en relación al nombramiento de un agente competente que la Junta Departamental designará para ese fin; **ATENTO:** a que este documento está dirigido al conjunto de los funcionarios presupuestados y contratados del Legislativo, la Junta Departamental de San José, por unanimidad de presentes (25 votos en 25), **RESUELVE:** aprobar el informe de las Comisiones Asesoras, aprobando los principios y compromisos que asume la Junta Departamental de San José frente a situaciones de conflicto y/o acoso laboral, que se transcribe a continuación:

Principios conceptuales y compromisos a desarrollar que la Junta Departamental de San José asume frente a situaciones de conflicto y/o Acoso laboral

Principios básicos :

- Artículo 1. La Junta Departamental de San José se compromete a garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, compromiso que debe extenderse a la protección de los trabajadores que puedan ser objeto de comportamientos de acoso por parte de otros empleados.
- Artículo 2. Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad en el trabajo, recibir un trato correcto y respetuoso .
- Artículo 3. La institución se compromete a garantizar el respeto a la intimidad , integridad física y moral , no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia , ya sea por raza, nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social , incluida su condición laboral a trato degradante , humillante u ofensivo, del trabajador.

Por lo que ante el conocimiento de situaciones de posible situación de acoso moral en el trabajo , así como de cualquier otro tipo de trato discriminatorio , la Junta Departamental de San José se compromete a tomar acciones que erradiquen este tipo de trato.

Dichas acciones pueden comprender la adopción de medidas que mejoren la organización del trabajo y el clima laboral tendientes a lograr la satisfacción y plenitud en el trabajo, promoviendo la salud y el bienestar de los trabajadores.

En el presente protocolo de actuación frente a situaciones de acoso , se debe incluir la salvaguarda de los derechos de los afectados en un contexto de confidencialidad y prudencia.

La Junta Departamental se compromete a llevar a cabo las investigaciones administrativas que sean necesarias con el fin de dilucidar este tipo de situaciones.

La Junta Departamental de San José se compromete a dar difusión de información y brindará formación adecuada a todos los funcionarios de la institución, sobre este tipo de prácticas.

Definiciones :

En un marco conceptual más amplio se toma como definición la de Violencia en el trabajo como "toda acción, incidente o comportamiento que se aparte de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma".

Se entiende por acoso psicológico en el trabajo o mobbing a :

El acoso psicológico en el trabajo o mobbing, es un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen un tipo de violencia psicológica , de manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional.

Conductas de Acoso, abarcan todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse vejatorio, discriminatorio, ofensivo, inhumano, degradante, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada.

Proceso de Acoso: agresión repetida o persistente, perpetrada por una o más personas, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como consecuencias la humillación, el menosprecio, la degradación, la coacción o la discriminación de una persona.

Un proceso de Acoso puede manifestarse a través de :

1) Acciones destinadas a limitar la comunicación de la persona , ya sea no dejándola

expresar , evitando el contacto con la misma, o ignorando su presencia.

- 2) Acciones destinadas a la limitación de los contactos sociales , ya sea aislando su puesto de trabajo, no permitiendo que se le dirija la palabra, prohibiendo que se le hable.
- 2) Criticas continuas sobre el rendimiento personal o profesional.
- 3) Manipulación de la reputación personal o profesional de una persona a través del rumor, la calumnia, la denigración o la ridiculizan.
- 4) El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles.
- 5) El control o monitorización perversa, desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona
- 6) La denegación inexplicable o infundada de períodos de licencia y formación.
- 7) El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.
- 8) El intento de perjudicar a la persona mediante la interposición de medidas administrativas que significan su bloqueo o perjuicio profesional.

El acoso laboral entra dentro de la categoría de "violencia en el trabajo", pero no todos los casos de "violencia en el trabajo" deben ser considerados como "acoso laboral".

Una agresión aislada contra una persona debe ser calificada como "violencia en el trabajo", pero no puede considerarse como "acoso laboral" porque carece de un elemento central de la definición de acoso: el ataque sistemático y reiterativo.

Hecho que igual será investigado , y de corresponder se aplicarán las sanciones correspondientes.

Alcance : El siguiente documento abarca a todas las trabajadoras y trabajadores que cumplen funciones en la Junta Departamental de San José cualquiera sea su vínculo contractual: contratados, presupuestados, pasantes, u otros.

Para asegurar que todas las trabajadoras y trabajadores que cumplan tareas en la Junta Departamental de San José disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, se compromete a declarar formalmente que rechaza todo tipo de conducta de violencia en el trabajo, acoso psicológico o discriminación, en todas su formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico.

Establece asimismo su compromiso firme y claro al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra la violencia en el trabajo, el acoso o discriminación, manifestando como principio básico el derecho de las trabajadoras y trabajadores que cumplan tareas en la Junta a recibir un trato respetuoso y digno.

La Junta Departamental de San José se compromete a :

- Identificar factores psicosociales de riesgo en el ámbito de la Junta Dptal. De San José como primera y fundamental estrategia para la prevención . Mediante un adecuado diseño de la organización, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales en general. El diseño debe ser complementado con un adecuado sistema de vigilancia, evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan, si se producen, reconocerlos y atajarlos en su origen.
- Proporcionar formación específica sobre violencia en el trabajo, acoso y discriminación, a todos los trabajadores .
- Integrar en la formación continua de los mandos , una definición clara de conductas "obligatorias" y "prohibidas", tanto en su propia función de mando como en las conductas de sus subordinados.

- Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión
- Elaborar un procedimiento administrativo contra la violencia en el trabajo, el acoso y la discriminación.
- Fomentar la formación de Comisiones de Salud y Seguridad en el Trabajo de acuerdo a la Normativa vigente , Decreto 291/07.
- Toda denuncia de acoso laboral en la Junta Departamental de San José será instruida en un plazo no mayor a los 30 días por un agente competente que se designará para tal fin.
- El agente competente, durará cinco años en sus funciones; deberá instruirla con estricta sujeción a la confidencialidad (sin mengua del derecho al debido procedimiento de los eventuales afectados), la efectiva procuración de la verdad material, independencia técnica, celeridad e impulsión de oficio.
- Si el agente competente estimase menester la ejecución de alguna peritación tendrá plena capacidad para ordenarla sin necesidad de requerir o recabar admisión superior.
- El denunciante y los denunciados tendrán derecho a controlar la producción de la prueba.
- Tanto el denunciante como el agente competente para instruir las denuncias por acoso laboral quedan resguardados de un fuero de protección de suerte tal que cualesquier medida administrativa que se adopte en su contra contará con una presunción simple de ilegitimidad, que sólo caerá ante probanza robusta en contrario.
- El parecer del agente competente, al concluir la instrucción, no vincula ni liga a la Junta Departamental.

Heber L. Berto
Presidente

Sofía E. Belsterli
Secretaría