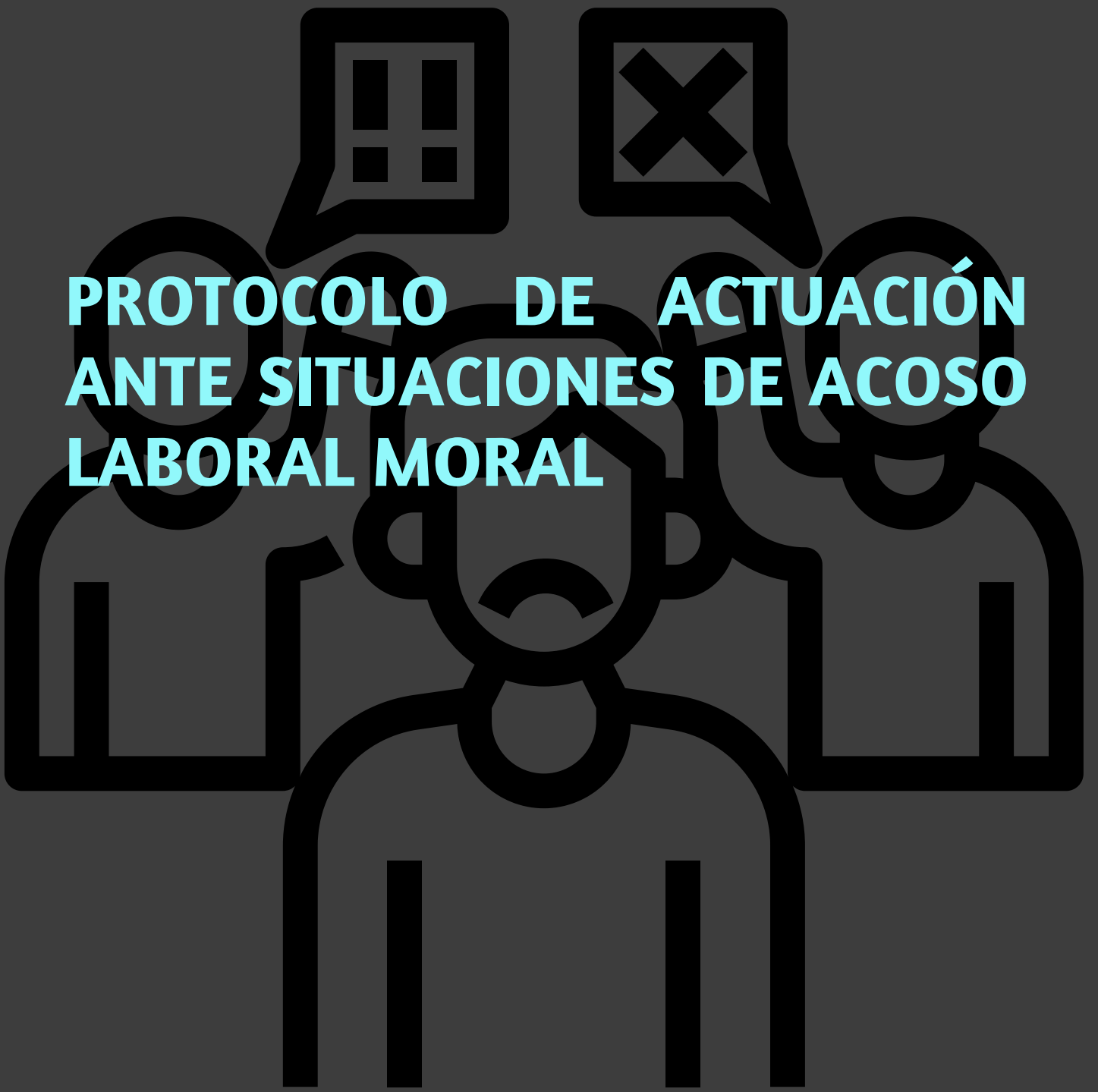




PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL MORAL



COOPERATIVA ARTIGAS
juntos es más fácil

Montevideo, noviembre 2023

POLÍTICA

El presente Protocolo es el resultado del trabajo realizado por la Comisión de Redacción conformada para continuar con procesos y mecanismos llevados adelante por el Observatorio de Género, Etnia y Diversidad de Cooperativa Artigas en pos de la prevención de cualquier tipo de acoso, discriminación y violencia en nuestra Cooperativa.

Cooperativa Artigas rechaza enfáticamente el acoso laboral y se compromete a adoptar todas las medidas necesarias y pertinentes para garantizar un entorno saludable de trabajo.

El Consejo Directivo conjuntamente con el Observatorio de Género Etnia y Diversidad que desde hace más de 10 años viene llevando adelante actividades que promueven acciones en las que se sensibiliza sobre diferentes temáticas, buscan continuar trabajando en la promoción de la igualdad de derechos y la prevención de cualquier tipo de violencia dentro de la cooperativa, siendo este protocolo una herramienta formal que continua fortaleciendo este compromiso.

Nos fortalecemos como una organización integradora que promueve la generación de un ámbito laboral y cooperativo respetuoso de los derechos y libertades fundamentales de las personas, reconociendo al acoso laboral como una forma de discriminación y una manifestación de violencia que vulnera los derechos fundamentales de quien lo padece.

OBJETIVO GENERAL

El objetivo del presente protocolo es prevenir, erradicar, investigar, sancionar y reparar las situaciones de acoso laboral.

En el Convenio Internacional de Trabajo N° 190 sobre Violencia y Acoso, ratificado por Ley 19.849 en Uruguay “establece una definición genérica de violencia y acoso en las relaciones laborales: define al acoso en las relaciones de trabajo como un conjunto de amenazas, comportamientos, y prácticas inaceptables, ya sea que se manifiesten en una sola oportunidad o de forma repetida, que tienen por objeto, causar o puedan causar un daño físico, psicológico, sexual, o económico”

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Establecer un **marco institucional- legal** que permita identificar en forma oportuna y pertinente una situación de acoso laboral **o sus indicadores** a fin de evitar y prevenir que se genere.

Contar con un mecanismo tendiente a la efectiva protección de quienes sean víctima de todas formas de violencia y de acoso laboral, dentro de la cooperativa.

Sensibilizar, informar y capacitar al funcionariado de la cooperativa y a aquellos que tengan un vínculo con la organización, sobre este tipo de situaciones dando a conocer el presente protocolo como parte de una política de rechazo a estos actos.

Disponer de un instrumento formal y **que aporte garantías** para el abordaje de estas situaciones en los procesos de investigación, sanción y reparación.

ALCANCE

El presente procedimiento es aplicable a todas las personas que se desempeñan en el ámbito de Cooperativa Artigas, cualquiera sea su vínculo contractual con la organización.

MARCO DE REFERENCIA NORMATIVO INTERNACIONAL

En el ámbito del MERCOSUR, se tiene previsto en el art. 17 de la Declaración Socio-Laboral donde se establece el derecho de todo/a trabajador/a a ejercer sus actividades en ambiente de trabajo sano y seguro que preserve su salud física y mental, estimule su desarrollo y desempeño profesional.

Las distintas recomendaciones que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han elaborado a lo largo de décadas, han cristalizado en una adecuada síntesis, como la Convención 190, donde por primera vez la OIT encomienda a los Estados y a las organizaciones privadas a prevenir las situaciones de violencia, violencia basada en género, acoso sexual laboral y acoso laboral (Ley de ratificación: 19.849)

MARCO DE REFERENCIA NORMATIVO NACIONAL

En la Constitución de la República Oriental del Uruguay, se encuentran normas que protegen los derechos vulnerados por las situaciones de acoso sexual, así como también se reconoce el derecho a ser protegidos en el goce de derechos fundamentales.

Art 7: “Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo, y propiedad”.

Art. 8 “Todas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes”

Art. 53: “El trabajo está bajo la protección especial de la ley”

Art. 72: “La enumeración de derechos, deberes y garantías hechas por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno”

Art. 332: “Los preceptos de la presente Constitución que reconocen 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.”

DEFINICIONES CONCEPTUALES

Acoso Laboral:

“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 privada, honor, integridad física o psíquica de la persona), susceptible de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo” “...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.” (Mangarelli, Cristina, “Acoso laboral. Concepto y prevención” cit. P. 105), ya sea realizada por compañeros de trabajo -acoso horizontal-, ya sea por superiores -acoso vertical descendente-, o personas sujetas a su dependencia)

OBJETIVO DE APLICACIÓN

Podrán presumirse conductas de acoso laboral, en el marco de los conceptos previamente establecidos, las que se mencionan a continuación, a modo de ejemplo:

- Amenazas y agresiones verbales, escritas o físicas.
- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin tareas asignadas, o incomunicado/a, sin causa que lo justifique.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Insultar, maltratar o menospreciar de forma reiterada a un/a trabajador/a.
- Reprender reiteradamente a un/a trabajador/a frente a otras personas.
- Encomendar al trabajador/a tareas de imposible cumplimiento en virtud de los medios que se le asignan.
- Asignar sistemáticamente y en forma infundada trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho mayor de la poseída.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera arbitraria, esto es, sin tomar en cuenta elementos objetivos, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Provocar a la persona obligándola a reaccionar.
- Acciones de represalias frente a trabajadores/as que han planteado quejas.

- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la de dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Amenazar, presionar a las personas que apoyan al acosado/a.
- Negar o dificultar el acceso a permisos, formación, actividades sin causa justificada.
- Aislamiento del trabajador/a, separando su lugar de ubicación sin causa justificada.
- Ignorar la presencia de la persona o excluirla.
- Restringir a los/las compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual con la persona acosada.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles.

Lo que no se exprese en dichos ejemplos será evaluado y analizado por la Comisión, siendo cada situación específica tenida en cuenta de acuerdo a las normas estatutarias de la Cooperativa.

ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

Ámbito laboral

El presente protocolo se aplicará al colectivo de trabajadores, vinculados directa o indirectamente con Cooperativa Artigas, alcanzando tanto a directores/as, funcionarios/as, **socios y socias así como personal** tercerizado de empresas contratadas como proveedores de servicios, con cometidos de apoyo o eventuales.

COMISIÓN ASESORA DE ACOSO LABORAL

El ámbito encargado de recepcionar, investigar y sustanciar las denuncias de acoso laboral en Cooperativa Artigas se denominará **“Comisión Asesora de Prevención de Acoso y Discriminación Laboral”**

Dicha Comisión reportará al Consejo Directivo de la Cooperativa.

Los miembros de la Comisión deberán contar con formación en la temática y el compromiso de no apartarse de los principios que rigen el comportamiento en la materia.

Deberá procurarse que la integración de la Comisión cuente con igualdad de género en su integración.

DESIGNACIÓN

Los miembros de la Comisión Asesora de Prevención del Acoso Laboral serán designados por el Consejo Directivo de Cooperativa Artigas, titulares y suplentes:

- 1) Un representante del Consejo Directivo
- 2) La Gerencia de Gestión Humana
- 3) La Unidad Jurídica
- 4) La Asesoría en Género
- 5) Un/a representante del sindicato.

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

Se propone el siguiente régimen de funcionamiento de la Comisión:

- 1) Quórum de funcionamiento: para que la Comisión funcione válidamente deberá contar con la presencia de los tres niveles de integración (Institucional, Sindical y Técnico, sea a través de su titular o su suplente)
- 2) Régimen de decisiones: Las decisiones se adoptarán por mayoría simple (3 personas) con el voto conforme de al menos dos niveles diferentes.
- 3) Ámbito de actuación: La Comisión actuará ante situaciones de acoso que involucren personal de la cooperativa y socios/as, cualquiera sea su vínculo contractual con la organización.
- 4) Interlocutores de la Comisión: lo que la comisión designe.
- 5) Cualquier miembro que integre la Comisión de Acoso Laboral puede recibir la denuncia, debiéndose remitir a los/as designado/as por la comisión.
- 6) Se labrará acta de cada reunión.
- 7) Confidencialidad de los integrantes de la Comisión

Los temas ingresados a tratamiento de la Comisión deberán ser tratados con el más alto grado de confidencialidad. La falta de confidencialidad del Suplente será imputada al Titular.

COMETIDOS DE LA COMISIÓN DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

La Comisión de Prevención de Acoso Laboral tendrá entre sus cometidos:

- 1- Prevenir y difundir, la política de la Cooperativa Artigas, de no tolerancia al acoso laboral, en funcionarios/as y personal tercerizado que trabaje directa o indirectamente con la cooperativa o pudiera establecer un vínculo contractual.
- 2- Recabar las denuncias y la declaración de la persona denunciante y denunciada en forma individual y separada.
- 3- Asesorar y recomendar las acciones de prevención y protección necesarias para la Cooperativa Artigas.
- 4- Efectuar informes con recomendaciones en materia de su competencia a fin de evitar la consolidación de conflictos.
- 5- Planificar y realizar junto con el Observatorio de Genero, Etnia y Diversidad acciones de sensibilización que permitan la identificación y erradicación de comportamientos de acoso en el ámbito laboral.
- 6- Una vez culminado el procedimiento que pudiera corresponder, realizará el seguimiento de las situaciones denunciadas por un lapso mínimo de un año.
- 7- Estudiar y asesorar al Consejo Directivo sobre la construcción de instrumentos, mecanismos y procedimientos que permitan la prevención, investigación, sanción y reparación de situaciones de acoso laboral.

La Comisión, para el diligenciamiento, sustanciación de las denuncias, producción de pruebas, así como para la adopción de las medidas de protección y prevención y elaboración del informe final, deberá contar con la presencia de los tres niveles de integración (institucional, sindical y técnico a través de titular o suplente).

PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

La Comisión competente dispondrá de las más amplias facultades tendientes a la obtención de la verdad de los hechos que se denuncian.

Recabará la declaración de denunciante, denunciado/a y testigos si los hubiere.

Recepcionará la prueba aportada por las partes, pudiendo realizar entrevistas con las partes involucradas en forma individual y separada que considere necesarias.

Relevará toda la información necesaria.

Adoptará las medidas de protección a la víctima y a los testigos si los hubiere, informándole al Consejo Directivo.

En caso de que los/as responsables de Unidades y/o Gerencias incumplieran las medidas de protección adoptadas por la Comisión, se informará de inmediato al Consejo Directivo para su resolución.

Podrá trasladarse a cualquier punto del país a efectos de recabar testimonios, y toda información necesaria para la dilucidación de la situación planteada. Corresponderá dicho traslado en aras de la protección a la víctima en caso de que a ésta le sea imposible la concurrencia a Montevideo.

Podrá tomar las acciones de protección que considere necesarias y oportunas contemplando la situación denunciada. (Art. 8 del decreto).

Deberá comunicar a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social las denuncias formuladas a efectos de evitar una doble tramitación.

La Comisión formulará el reglamento de funcionamiento interno.

La comunicación al Consejo Directivo será a través del representante del Consejo Directivo, informando la existencia de una denuncia y demás comunicaciones.

Comunicará los nombres de los integrantes de la Comisión a las partes intervinientes (denunciante y denunciado/a) a efectos de que cualquiera de ellas pueda ejercer su derecho de recusación por motivos fundados.

FUNCIONAMIENTO

La Comisión acordará su forma de funcionamiento.

Todas las reuniones vinculadas al tratamiento de una denuncia deberán registrarse por escrito, labrándose acta de cada reunión.

Régimen de decisiones: Las decisiones se adoptarán por mayoría simple (3 personas) con el voto conforme de al menos dos niveles diferentes.

Ámbito de actuación: La Comisión actuará ante situaciones de acoso que involucren personal en todos sus niveles.

Interlocutores de la Comisión: Gerente de Gestión Humana, Asesoría de Género.

Cualquier miembro que integre la Comisión de Acoso Laboral puede recibir la denuncia quien deberá convocar a la Comisión con la mayor celeridad posible.

Sin perjuicio de lo anterior, si llegare a conocimiento de cualquier integrante de la Comisión, por cualquier vía, de situaciones que puedan implicar acoso, se pondrán en conocimiento de la Comisión como primera medida, y ésta instruirá a los interlocutores designados para iniciar los contactos pertinentes.

Confidencialidad de los integrantes de la Comisión: Los temas ingresados a tratamiento de la Comisión deberán ser tratados con el más alto grado de confidencialidad y reserva, tanto por titulares como por suplentes.

PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. El presente protocolo y las investigaciones que se realicen son aplicables con estricta sujeción a los principios de:

PRIORIDAD DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES: Las acciones contra el acoso laboral deben priorizar los derechos fundamentales de todas las partes intervinientes en el proceso. No podrá adoptarse ninguna medida que implique perjuicio para la víctima o testigos (traslados, cambios de turnos o tareas, entre otras).

IMPARCIALIDAD: Los integrantes de la Comisión, así como toda persona que pueda tener participación en el presente procedimiento, deberán excusarse y podrán ser recusados /apartados, cuando mediare circunstancia comprobable que pueda afectar su imparcialidad por intereses particulares en el procedimiento concreto en que se encuentre interviniendo.

DEBIDO PROCESO: Los sujetos partes del procedimiento gozarán de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, de conformidad a lo establecido por la Constitución de la República, las Leyes y las normas de Derecho Internacional aprobadas por la ROU.

CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA: Durante todo el procedimiento, todos los sujetos involucrados directa o indirectamente, deben guardar la más estricta confidencialidad y reserva procediéndose con la discreción necesaria para proteger la dignidad e integridad de todas las personas implicadas. El deber de reserva se mantiene aún luego de concluidas las actuaciones.

DILIGENCIA Y CELERIDAD: La comisión de Prevención de Acoso Sexual Laboral, encargada de sustanciar las denuncias actuará con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS: El/la trabajador/a afectado/a, así como quienes hayan prestado declaración como testigos no podrán ser objeto de despido, ni de sanciones disciplinarias.

DENUNCIA: Se recibirán denuncias a través de mail destinado para ello, encontrándose disponible en la página de la Cooperativa el link de acceso al mismo. Así mismo se podrán remitir a la Comisión de forma verbal o escrita, situaciones que puedan configurar acoso por cualquier trabajador/a por mera toma de conocimiento, quedando en la órbita de la Comisión la intervención correspondiente.

OTRAS FORMAS DE DENUNCIA: Se podrán realizar las mismas también al Ministerio de Trabajo si el/la denunciante entienda necesario realizarla fuera del ámbito de la Cooperativa.

INDICADORES: Se considerarán en el marco de la investigación indicadores que se puedan contrastar con la denuncia recibida pudiendo ser considerados indicios de la existencia de acoso de acuerdo a lo establecido en el Art. 15 del Decreto 256/017:

- La existencia de denuncias similares anteriores.
- Reiteradas inasistencias y certificaciones.
- Descenso del rendimiento laboral.
- Sanciones recibidas por conductas inapropiadas.
- La conducta de la persona denunciada en el lugar de trabajo.
- Las afecciones emocionales y psicológicas certificadas de la persona denunciante.
- Cambios en el comportamiento del/ la trabajador/a

INVESTIGACIÓN

PROCESO DE INVESTIGACIÓN:

- 1- Recabar la declaración de la persona denunciante y denunciada en forma individual y separada.
- 2- Agregar la documentación que hubiere y todo otro elemento que pueda resultar útil a los fines de ulteriores averiguaciones. (Pruebas)
- 3- Adoptar las medidas de protección a la integridad psico-física de la persona denunciante y de todas las personas involucradas en el desarrollo de la investigación de conformidad a lo establecido en la ley. Se entiende por medida de protección integral aquella que se adopta para minimizar los efectos nocivos de la situación denunciada en la salud, seguridad y dignidad de las personas denunciantes, y de todas las personas involucradas en el desarrollo de la investigación. Su carácter es cautelar, y su vigencia está relacionada con el desarrollo de la investigación y hasta la resolución final. Sin perjuicio de ello, la resolución final podrá disponer la prolongación de su vigencia.
- 4- Disponer lo necesario a efectos de viabilizar las gestiones para la entrevista (en caso de ser del interior) con la mayor celeridad posible y con las reservas del caso, de las personas involucradas (denunciante, denunciada y testigos), una vez citadas para ser entrevistadas, dado los plazos abreviados para la dilucidación y diligenciamiento preliminar de la situación denunciada.
- 5- Llevar un registro y base de datos de las denuncias efectuadas, así como un archivo de sus informes y de toda otra actuación que entienda pertinente, el que quedará en el ámbito de la Comisión, el cual será reservado, salvo solicitud expresa y fundada de las personas implicadas en cuyo caso se expedirá testimonio.

- 6- Efectuar informes con recomendaciones en materia de su competencia a fin de evitar la consolidación de conflictos.
- 7- Una vez culminado el proceso de investigación que pudiera corresponder, se realizará el seguimiento de las situaciones denunciadas por un lapso mínimo de un año.
- 8- La cantidad de testigos dependerá de lo que surja de la entrevista con denunciante y denunciado sin mínimo ni máximo estipulado más que por lo que se evalúe y surja de las entrevistas.

SANCIÓN

Serán aplicadas las sanciones que la Comisión entienda pertinentes, contempladas en el estatuto de la Cooperativa.

Las mismas serán evaluadas y consideradas por la Comisión.

REPARACIÓN

Las formas de reparación serán sugeridas por la Comisión pudiéndose tratar de:

- 1) Reparación simbólica
- 2) Reparación económica
- 3) Reparación de la carrera laboral.