



Local Central : José "Pepe" D'Elia  
Juan D. Jackson 1283  
C. P. 11 200  
Montevideo - Uruguay

Tels: (598 2) 409 66 80 - 409 22 67  
Fax: (598 2) 400 41 60  
E-Mail: pitcnt@adinet.com.uy  
Web: www.pitcnt.org.uy

PLENARIO INTERSINDICAL DE TRABAJADORES - CONVENCION NACIONAL DE TRABAJADORES

## NEGOCIACION COLECTIVA, UNA HERRAMIENTA DE PREVENCION E INTERVENCION.

Tal como se resolvió en el noveno Congreso del PIT-CNT:

"Promover la Negociación Colectiva como herramienta fundamental que limite el uso abusivo por parte de los empleadores del poder disciplinario y de dirección, en tanto promueve y genera la violencia psicológica en la relación de trabajo."

Esto supone en el ámbito de las bipartitas de Seguridad y Salud Laboral incluir esta temática a fin de alcanzar acuerdos con base en la promoción de buenas prácticas empresariales que incluya los siguientes capítulos:

1. Política de la empresa
2. Objeto
3. Definiciones
4. Alcance
5. Normativa aplicable
6. Procedimiento o Protocolo de Actuación
7. Garantías del trabajador

### 1.-Política de la Empresa

La empresa, institución declara que el acoso en el trabajo en cualquiera de sus modalidades constituye una práctica inaceptable, atendiendo a su responsabilidad de garantizar a todos los trabajadores/as un entorno laboral exento de todo tipo de acoso. Asimismo, la empresa se compromete a hacer uso de todos los instrumentos de los que dispone para asegurar que sus empleados disfruten de un entorno de trabajo en que la dignidad de las personas se respete.

### 2.- Objeto

El presente procedimiento establece las actuaciones a llevar a cabo en la empresa ante el conocimiento por cualquier medio, de una situación de riesgo psicosocial para las personas que presten servicios en la empresa, que derive en comportamientos atentatorios contra su dignidad e integridad, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que mantengan un vínculo con la institución y , en consecuencia estén bajo su control organizativo y de dirección. Establece un procedimiento eficaz, ágil y confidencial que se aplique a la prevención y a la solución rápida de las quejas a todas las modalidades de acoso.

### 3 - 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, 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-“*

#### 4.- Alcance

El presente protocolo es aplicable con carácter general, al conjunto de personas que se desempeñen laboralmente en la empresa, incluyendo todo trabajador/a de empresas contratadas que lo haga en dependencias de la misma, si esto se ha establecido en la subcontratación correspondiente.

#### 5.- Normativa de Referencia

Marco normativo vigente y recomendaciones de organismos internacionales.

#### 6.- Procedimiento

Se establece un procedimiento interno a través del cual las eventuales víctimas de acoso pueden denunciar este tipo de comportamientos.

- **Inicio del Procedimiento:**

- El procedimiento se iniciará de oficio o por medio de solicitud individual de la persona denunciante, o por denuncia de los representantes sindicales con el aval del trabajador afectado.
- Esta denuncia se realizará por escrito y deberá contener como mínimo los datos de nombre y lugar de trabajo del denunciante. Tipos de conductas que considere relevantes en su situación estimada de acoso. Plazo de tiempo en el que se produjeron las conductas.
- La denuncia se presentará ante la Comisión Bipartita de Salud Laboral.

- **Integrantes de la Comisión:**

La comisión bipartita que tome a su cargo el procedimiento se conformará por un equipo imparcial integrado por: un representante de RRHH de la empresa, un representante del Servicio Médico de Salud (si hubiere) y un Representante de los trabajadores con un asesor legal.

- **Investigación de los hechos**

Se practicarán cuantas pruebas de carácter documental y testimonial que sean necesarias a juicio de la comisión, garantizando una total discreción y la igualdad de trato entre las partes implicadas. Todos los integrantes de la plantilla de trabajo de la empresa están obligados a colaborar en la investigación cuando sean requeridos por la comisión y a guardar la debida confidencialidad.

- **Plazo de resolución**

El período de resolución no será superior a 30 días. No obstante cuando las actuaciones se demorasen por la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia, el mencionado plazo podrá ser prorrogado durante el más breve período posible.

- **Elaboración del informe**

El resultado de la investigación se plasmará en un informe detallado en que se formularán las propuestas de solución.

Incluirá la información siguiente:

- 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.

#### **7.- Garantías del Trabajador/a**

- La investigación será llevada con respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.
- En el procedimiento se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.
- La Empresa garantizará que las personas que planteen una queja en materia de acoso o las que presten asistencia en el proceso no serán objeto de represalia alguna.
- Durante el procedimiento podrá plantearse la adopción de medidas cautelares de protección.

Valoramos la importancia de haber llegado a construir este material, que podrá servir de guía de actuación sindical, dada la urgencia de atención que requieren las situaciones que se viven a diario en la mayoría de los centros de trabajo. No obstante, somos conscientes de que esto no es suficiente, queda por delante mucho trabajo, para el cual, los involucrados deberán aportar no sólo conocimiento, fundamentalmente capacidad y esfuerzo, en el sentido de acercar a la ciencia a su condición natural, integrada a la sociedad y al servicio de las personas. Tenemos a nuestro favor, los cambios producidos en este último período aún insuficientes, la iniciativa y el trabajo comenzado para llevar a la UDELAR a la interdisciplinariedad, más el trabajo de quienes desde siempre toman estos temas para intentar solucionarlos, desde las ciencias e instituciones, y especialmente, desde nuestro movimiento obrero, cuyas organizaciones sindicales en su constante lucha y desarrollo organizativo, avanza en el conocimiento que nos permitirá alcanzar nuestro objetivo. Sabemos que el camino es más largo de lo que queremos y que las dificultades se nos presentan todos los días de distinta manera, pero avanzamos.

GRUPO DE TRABAJO SOBRE ACOSO MORAL LABORAL, DE LA SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DEL PIT-CNT.