

## **La Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT-CNT en la Comisión de Legislación del Trabajo de Diputados.**

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 17 de agosto de 2016

### **ACOSO MORAL EN EL TRABAJO - Prevención, corrección y sanción**

#### **(Ingresa a sala una delegación de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT- CNT)**

—Damos la bienvenida a la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT- CNT, representada por el señor Walter Migliónico, coordinador general; Gerardo Fiore, coordinador; y Hugo Etchenique, responsable de la subcomisión de acoso moral.

Esta Comisión entendió pertinente convocarlos en virtud del profundo trabajo que realiza esta Secretaría y, además, por estar vinculada a uno de los proyectos que estamos analizando relativo a la salud laboral.

#### **SEÑOR MIGLIÓNICO (Walter).- Les agradecemos la invitación; para nosotros es un gusto estar aquí.**

Nosotros estamos muy preocupados por el contenido que pueda tener una norma relativa al acoso moral laboral. Hemos visto que se han considerado muchos proyectos -nos parece muy importante que se trabaje en este tema-, pero hemos detectado que las cuestiones vinculadas al acoso se plantean cuando el problema ya está instalado. Creemos que se deben llevar a cabo acciones de prevención; debemos anticiparnos y actuar antes de que sucedan las cosas. Para nosotros -también para toda la literatura que se puede consultar sobre el tema- el acoso es la consecuencia de la incidencia de los factores de riesgo psicosociales en el trabajador. Nos parece bárbaro definir acoso y tomar acciones, pero de esta manera estamos atacando la consecuencia y no estamos yendo a la causa. Si bien nos sentimos orgullosos porque llevamos 33 años de trabajo ininterrumpido y por haber trabajado en el tema, simplemente tratamos de argumentar, no traemos artículos de fe. Nosotros entendemos que uno de los problemas que tiene nuestra reglamentación en materia de salud y seguridad en el trabajo es que no ataca los factores de riesgo psicosociales, que son la causa de las manifestaciones de acoso, todo lo que tiene que ver con las definiciones que se toman a la hora de organizar el trabajo.

Para nuestra Central los efectos del trabajo en nuestro estado de salud -sean accidentes o enfermedades contraídas a consecuencia del trabajo- no se deben a la mala suerte ni al castigo divino, sino que son una lógica consecuencia de las decisiones que se toman a la hora de organizar el trabajo. Entendemos que es necesario que se establezcan parámetros para evaluar todo lo vinculado al acoso, pero no estamos atacando las causas de ese acoso que es, como dije, la forma en que se organiza el trabajo.

Les agradecemos el material que nos han enviado; lo hemos leído y nos ha ilustrado mucho. Algunos proyectos tienen una completísima bibliografía y han servido para ponernos al día en cuanto a la situación en la que se encuentra el tema a nivel nacional e internacional, lo que nos ayudará a avanzar. Vemos que se intenta resolver la situación a través de soluciones individuales, pero hay que tener presente que es un problema colectivo. Nos llama la atención que en ninguno de los proyectos se establezca una lógica de actuación frente al acoso tomando en cuenta los Decretos N° 291 de 2007 y N° 244 de 2016. Nosotros los reivindicamos como el ámbito adecuado en el que se deben discutir los problemas de acoso. ¿Por qué? Porque para nosotros el acoso es un problema de salud y seguridad en el trabajo. Si se trata de un problema de salud y seguridad en el trabajo tiene que discutirse en el ámbito que corresponde. ¿Cuál es el ámbito que corresponde? A nivel de empresas son las comisiones bipartitas de salud y seguridad establecidas por el Decreto N° 291.

Para combatir la repetición de ese fenómeno que ya se manifestó lo primero que se debe hacer es atacar la causa. Ya hemos planteado en el Consejo Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo, en las empresas y a los inspectores del trabajo durante los últimos diez o doce años, que hay muy pocas normas en materia de salud y seguridad a nivel mundial que establezcan parámetros para regular los factores de riesgo psicosociales. Estos factores hacen a la forma de organizar el trabajo, y eso es muy difícil de discutir. Podemos sentarnos a discutir y lograr algo, pero tenemos casos concretos que muestran que es muy difícil. Sin ir más lejos, mañana se presenta al público el Decreto N° 147 de los Telecentros. En ese caso se trabajó de manera tripartita entre representantes de la Cámara de Telecentros, de los trabajadores y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Peleamos, nos pusimos de acuerdo, pero en lo que refiere a la organización del trabajo que, repito, es la causa de los problemas de acoso, no hubo forma de regularla. Esa es la principal preocupación que tenemos. La otra vez un periodista nos preguntó si estábamos a favor o en contra de la ley. Bueno: nosotros no podemos estar en contra de ninguna ley; estamos a favor de cualquier reglamentación que regule y otorgue derechos a los trabajadores -eso nos parece estupendo-, pero entendemos que deber recoger cuestiones que están ahí. No venimos a plantear nada utópico.

Nos parece bien interesante que se toque el tema del acoso, pero hay que hacer algo antes: la prevención es la conducta de anticiparse a las cosas. Nos parece bien el proyecto, que contiene ciertas pautas y procedimientos adecuados. Es correcto lo que establece pero, ¿dónde lo instrumentamos? Bueno, debemos tener presente el ámbito bipartito a nivel de empresa, donde acordamos todos: la Cámara de Comercio, la Cámara de Industrias, la Asociación Rural, la Federación Rural, los sindicatos, los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Salud Pública; en fin, este es el ámbito en el que se tienen que discutir los problemas de salud y seguridad. Si no lo hacemos -lo digo sin ánimo de disminuir a nadie- estamos psicologizando el problema, atacándolo a nivel individual. Y este no es un problema individual: es una resultante de definiciones colectivas; esa es la principal preocupación.

En ninguno de los proyectos que hemos visto se menciona el Decreto N° 291 reglamentario del convenio N° 155 de la OIT. El 28 de abril de este año, la propia OIT definió el día mundial de los accidentes y de las muertes en el trabajo, determinó que había que actuar sobre los factores de riesgo psicosocial y convocó a todos los países para que actuaran en este sentido. ¿Y cuándo van a reglamentar esto? La Organización Internacional del Trabajo menciona que el acoso moral es una consecuencia de no regular el factor de riesgo psicosocial; entonces, lo dice la OIT, no nosotros, y nos parece importante puntualizarlo.

Hay intentos de regular lo que tiene que ver con el acoso; inclusive, hay ciertos convenios colectivos que lo recogen y algunos sindicatos han elaborado pautas, pero siempre después de que el problema se manifiesta, después que el trabajador denuncia que es acosado. Como dije, yo creo que lo que se debe hacer es actuar antes del problema con definiciones puntuales; para nosotros este es un planteo de décadas, de hace más de veinte años. Las cosas que pasan en el trabajo, las lesiones que contraemos, no son mala suerte ni castigo divino: son una consecuencia de las decisiones que se toman cuando se organiza el trabajo; y eso es científico, no es un tema político.

Por ahí salió en la prensa -inclusive, algunos de ustedes lo han planteado- que nosotros estábamos en contra de este proyecto. Seríamos demasiado arrogantes y autosuficientes: ¿cómo vamos a estar en contra de una ley? ¡No podemos! Pero sí pensamos que faltan algunos contenidos y tal vez otros que ameritarían una mayor discusión. Ahora, existe un ámbito tripartito para tratar definiciones políticas y hasta del Estado uruguayo, y este es un tema para decidir de esa forma. De lo contrario, estamos abordándolo individualmente: el trabajo es un hecho colectivo y al tocarlo a nivel individual, se desprotege al trabajador. Uno se puede preguntar por qué se desprotege al trabajador, cuando desde la Constitución, pasando por los Consejos de Salarios, se debe privilegiar la acción de los sindicatos. En fin, hay todo un historial que nos parece que trasciende a una reglamentación referida al acoso moral.

Además, a nivel personal digo que la palabra “moral” no me gusta mucho; prefiero hablar de acoso laboral. La moral es la diferencia entre el bien y el mal, y parecería que en un problema de relación entre individuos; es casi religioso hablar de moral. Por eso, preferimos otra terminología; nosotros hablamos de acoso laboral, acoso laboral moral. La Facultad de Psicología habla de expresiones de violencia psicológica en el trabajo.

Es todo cuanto quería decir; agradezco a todos la paciencia para escucharme.

**SEÑOR ETCHENIQUE (Hugo).- Creo que fue bastante claro lo que dijo Walter Migliónico.**

Hemos tenido acceso a algunas intervenciones de personas que ustedes consultaron y nos parece que aportan y que están de acuerdo con lo que venimos planteando. En una parte de su exposición, la doctora Rosina Rossi hace referencia a que corresponde tratar estos temas en el ámbito de la justicia laboral, porque son problemas laborales. Los que en su momento desarrollaron la legislación laboral en nuestro país, tuvieron la sabiduría de considerar que se trataba de una relación entre partes en desigualdad de condiciones. Por eso se trata de una legislación protectora de la parte más débil. En la justicia ordinaria, en la justicia civil -no soy técnico en derecho; por lo tanto, no sé cuál es el término correcto- se pone en igualdad de condiciones a partes que son desiguales; eso correría de forma desfavorable para quien tiene un problema en materia laboral: el trabajador, que siempre va estar en relación de dependencia con el empleador, sea cual sea el cargo que tenga. Desde 1914 en la normativa laboral está claramente establecida la responsabilidad del empleador con respecto a la salud y a la seguridad de quien trabaja a su cargo. En ese sentido, por una cuestión hasta de ordenamiento institucional, es preciso que estos temas se traten en los ámbitos que se especializan en los asuntos laborales.

No sé cómo se podría conciliar en una intervención legislativa la resolución de este tipo de problemas desde el punto de vista de la legislación laboral, que es el ámbito natural para abordar estos temas. Ahora, lo que la legislación laboral no alcance a solucionar, tiene que encararse por otras vías.

Este es un tema complejo, bastante reciente y, como se decía, no hay mucha cosa a nivel de normativa, aunque la OIT sacó hasta un manual para el tratamiento de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral.

A consecuencia de los roles que se juegan en los distintos cargos que se ocupan dentro de una empresa en un proceso de trabajo, puede pasar que en su relacionamiento alguien meta tanta presión que esté violando los derechos de las personas de forma reiterada y sistemática, como se dice cuando se está ante la presencia de acoso. Y yo creo que la solución no pasa por la sanción, porque si se sanciona a esa persona que está cumpliendo un rol dentro de la organización del trabajo, simplemente, se la va a sustituir por otra que va a cumplir exactamente el mismo rol; por lo tanto, no se va a solucionar el problema.

Estos aspectos deben tener una mirada que tenga en cuenta cuáles son las condiciones particulares en el lugar del trabajo que están favoreciendo este tipo de conductas a fin de corregirlas.

**SEÑOR ABDALA (Pablo).- Personalmente, me sumo a la bienvenida de los compañeros que nos visitan hoy, a quienes les agradezco su presencia; creo que han traído un aporte bien interesante, desde un ángulo novedoso en cuanto al proceso que ha venido cumpliendo la Comisión que es el de contemplar las causas profundas de estas situación y no solo la respuesta legislativa a cuando efectivamente acontecen los problemas. Desde ese punto de vista creo que podríamos reflexionar y ver de qué manera este instrumento puede mejorarse o perfeccionarse: todo es perfectible y en ese sentido fue planteada esta propuesta legislativa con relación a un tema respecto del cual -los invitados lo decían- en el Uruguay tenemos un vacío muy grande, por lo menos desde el punto de vista legislativo, sin perjuicio de lo que establecen los decretos que aquí se han aludido.**

Me parece que el país necesita darse normas, instrumentos que estén al servicio de los trabajadores cuando se producen y se reproducen estas situaciones que, como todos sabemos -están las estadísticas y las cifras de la OIT y de la Organización Mundial de la Salud: realmente estamos ante un fenómeno moderno, digámoslo así, seguramente histórico-, en términos del tiempo más cercano, han crecido y parecen multiplicarse permanentemente.

Esta parece ser una de las formas de violencia que la sociedad adopta, una manifestación del incremento de la violencia social que, sin ninguna duda, se vive en las sociedades modernas. En ese sentido, creo que estos instrumentos son buenos, por lo menos como respuesta. Está bien plantearse los aspectos que tienen que ver con la prevención, con el propósito del adelantamiento al problema o del combate a las causas. Algo contiene el proyecto de ley, en particular en el artículo 8º, precisamente, en aspectos que hacen a la prevención, estableciendo obligaciones para el Estado, para las empresas, y recomendaciones para las organizaciones sindicales -respetando, obviamente el fuero sindical- que tienen que ver con códigos de conducta, con campañas de sensibilización y con distintas medidas que hacen a las políticas públicas.

Esta iniciativa se puede mejorar; en mi condición de firmante del proyecto y de ser uno de sus promotores, no tengo ningún inconveniente de analizar alternativas. Personalmente, creo que las comisiones bipartitas pueden ser una buena propuesta para mejorar la institucionalidad o los ámbitos que tal vez hoy tengan rango administrativo, pero no sería mala cosa que tuvieran rango legal -lo digo sin haber analizado el tema en profundidad- como idea que ha sido puesta sobre la mesa; la recojo y creo que podemos avanzar en esa dirección. De hecho, durante este largo proceso legislativo -que espero que en este, como en los demás proyectos, desemboque en buenos resultados-, hemos recabado aportes muy sustantivos del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y tenemos una suerte de comparativo que precisamente incorpora muchas de las ideas que ese instituto nos trajo, que son bienvenidas y absolutamente de recibo para mejorar y perfeccionar la propuesta.

Solo quería dejar esta constancia, agradeciendo esta visita y diciendo que lo perfecto es enemigo de lo bueno: en todo caso, el propósito frente al problema era ver de qué manera vamos dando pasos para otorgar a los trabajadores, que están en esta situación, distintas vías y caminos; y a los organismos especializados, en particular a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social -que aunque parezca mentira hoy está bastante limitada en cuanto a su actuación en estos asuntos-, elementos y herramientas para intervenir en estas situaciones.

Lo otro parece más ambicioso, pero no por eso menos desafiante y menos de recibo: estoy dispuesto a que nos lo planteemos, a que lo analicemos y a que, inclusive -veremos por qué vías-, podamos incorporar otros aspectos en este proyecto de ley, aprovechando que en el país y en el Parlamento se está dando una instancia para abordar este asunto que nos debe preocupar a todos, sobre todo, por lo que decía antes: el incremento y la progresividad que se viene dando con relación a esta problemática.

Gracias, señor presidente.

**SEÑOR PLACERES (Daniel).- Los compañeros del PIT- CNT hacen un aporte al análisis y a la discusión de la Comisión. Días pasados Zapirain decía que hay discriminación entre el trabajo en la actividad pública y en la actividad privada. En ese sentido, creo que desde el Poder Legislativo nos tendríamos que poner a pensar cómo buscamos un mecanismo de regulación para entender esta problemática, porque al trabajo no se lo separa entre público y privado: el trabajo es el trabajo. Quizás algún día lo tengamos que entender todos porque parecería que existe una ley para el sector privado y otra para el sector público. Si en el sector privado se comprueba una situación de acoso laboral hacia un trabajador, eso es hasta motivo de despido. Una riña en un establecimiento privado es motivo de**

**despido. Pero si las mismas situaciones se dan en un organismo público, se genera un llamado de atención, una falta, un sumario y una sanción, pero no es causal de despido. Entonces, desde el Poder Legislativo tenemos que empezar a ver el trabajo y el derecho laboral como uno solo.**

Concuerdo con Migliónico cuando dijo que este problema debe estar regulado desde la causa, de manera preventiva. Quizás muchas veces falte quien regule las causas: tendría que hacerlo el propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Acabamos de escuchar a una experta jurídica, hablando de otro tema, y planteaba la necesidad de contar con determinados recursos para aplicar un plan para contener ciertas causas. Y la propia OIT plantea la aplicación de los decretos que se mencionaron, ¿pero realmente se aplican? ¿O como Comisión de Legislación del Trabajo estamos visualizando que hacen falta otros componentes para un mejor control? Estoy de acuerdo con que las soluciones se tienen que aplicar desde la causa, pero por algo pasan estas cosas y en las recorridas nos plantean situaciones complejas. Entonces, quizás haya que trabajar más fuertemente entre la Comisión de Legislación del Trabajo, el grupo del PIT- CNT que trabaja el tema, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otros organismos para determinar si realmente no se requiere aún más control sobre una situación sobre la cual ya hay instrumentos de prevención que atacan la causa.

Es verdad lo que dijo Migliónico sobre la organización del trabajo y respecto a qué sucedería si se aplicaran todas las leyes laborales a rajatabla. Y quiero mencionar un caso: en el sector de los citrus hay discriminación porque no se cumplen ciertas normas que aseguran derechos del trabajador como, por ejemplo, a pedir su equipamiento laboral. En la parte cítrica, las compañeras ni siquiera tienen un baño químico cerca y el capataz les dice: “Tienen que seguir trabajando”. Eso es acoso: es una presión del empleador frente a una situación ante la cual no hay defensa, porque el trabajador está en el medio del monte y se plantea: ¿qué hago? ¿Sigo trabajando?

Uno ve lo que pasa en aquellos lugares organizados en un centro pero, ¿qué ocurre en aquellos que están dispersos? Hoy tenemos la forestación, los cítricos y otros sectores dispersos, lejos del control y con mucha cantidad de gente trabajando. Entonces, ¿cómo prevemos una situación de este tipo, cuando el trabajador valora mucho más su empleo que la denuncia?

Me encantó lo que plantearon los compañeros del grupo de trabajo del PIT- CNT en el sentido de que si existen normas que realmente se aplican, tendríamos que estar previendo las causas que llevaran a esto.

Lo que decía Zapirain es que tenemos que legislar pues parece que en Uruguay existiera una ley de derecho al trabajo para el público y otra para el privado, pero hay un único Ministerio que lo regula. Zapirain planteó que existe una discriminación en ese sentido, tanto para un lado, como para el otro.

Muchas gracias.

**SEÑOR MIGLIÓNICO (Walter).- Creo que en el debate está la esencia de las cosas: uno aprende mucho.**

Ahora bien: hay que puntualizar que el acoso existió siempre. Desde que alguien alquila o vende su fuerza de trabajo física o intelectual por un salario, el empresario, el patrón o como lo quieran llamar de alguna forma acosa, entendiendo por acoso la conducta de obligar o presionar a alguien para que haga lo que yo quiero. Esa es una realidad.

Últimamente se ha caracterizado al acoso como moral, laboral, como violencia psicológica, etcétera. En ese sentido, creo que estamos en el buen camino. A mí me encantó lo que se decía aquí respecto a que se tenga presente las comisiones bipartitas, porque -mírenlo desde nuestra posición- sentarse a discutir con los patrones

-Cámara de Comercio, Cámara de Industrias, Asociación Rural, Federación Rural- para buscar formas de regular cómo se trabaja, para nosotros es el eje del problema.

El señor diputado Placeres preguntaba si se cumplen o no se cumplen las normas. Voy a poner un ejemplo de lo que es cumplir con el marco normativo. En los últimos diez años el sindicato de la construcción cambió seis veces la reglamentación en materia de condiciones de ambiente de trabajo porque tiene claro lo que implican en la medida en que en la construcción es bien visible el riesgo: uno se cae del andamio y puede morir. Pero hay otro montón de actividades en donde la visibilidad del riesgo no es tan notoria. El riesgo afecta a largo plazo, pero no se encuentra a simple vista una relación directa entre el riesgo al que se está expuesto y sus efectos en la salud. Esa es una realidad.

Nosotros estamos convencidos -y lo podemos argumentar ad eternum- de que la norma se cumple donde existen organizaciones sindicales fuertes. A veces uno se pone a pensar -y lo decimos con propiedad, porque recientemente estuvimos trabajando con la OIT haciendo un relevamiento de las normas legales mercosurianas en materia de salud y seguridad- que nosotros tenemos excelentes leyes en esta materia; entonces, ¿cuál es el problema? Que no se cumplen, que los trabajadores no las conocen y a veces los empresarios tampoco. Recientemente estuvimos cerca de Trinidad dando una charla. Allí había empresarios, medianos productores -algunos grandes- y trabajadores y, entre treinta y dos personas, solo cinco sabían que desde 2009 existe una reglamentación de salud y seguridad en el agro. O sea que ahí tenemos un gran problema: existe un montón de reglamentaciones, pero muchas no se conocen. Entonces tenemos que ser claros, porque a veces pensamos que somos los buenos y los malos son los que están enfrente, pero nosotros también tenemos nuestras terribles limitaciones en el nivel de nuestro propio trabajo en lo que hace a la difusión de normas.

A veces peleamos por normas y pongo un ejemplo: el Decreto N° 321. Ahí peleamos durísimo con la Federación Rural y con la Asociación Rural y estuvimos durante cincuenta y tres reuniones discutiendo. Es así que logramos consensuar esta norma de forma tripartita y hoy somos uno de los pocos países que tenemos una norma de salud y seguridad para el agro. Ahora, si hacemos una norma buenísima, poniéndonos de acuerdo con la Federación Rural, con la Asociación Rural, con el PIT- CNT, con la Asociación Nacional de Productores de Leche, pero después ni los productores, ni los trabajadores ni los técnicos la conocen, no sirve para nada.

Alguien dijo que lo importante en un país no es cuántas leyes hay, sino cuáles se cumplen. Y esta es una realidad: nosotros tenemos leyes a patadas en materia de salud y seguridad; en este momento se está haciendo una normativa específica en esa materia en el puerto, porque no existía. Como comenté, mañana se va a presentar la norma de los telecentros. En fin; estamos discutiendo un montón de normativas pero ¿se cumplen o no? Pensamos que donde existe organización sindical que trabaje en consecuencia, se cumplen o, por lo menos, se denuncia que no se cumplen. Eso no ocurre en los lugares en los que no existe organización sindical. Lo vimos con la ley de las ocho horas: ¿cuántas sanciones impuso el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el año pasado a empresas que no cumplían con la ley de las ocho horas, que en 2015 cumplió cien años?

En cuanto al trabajo público y privado, difícilmente el patrón privado acose a un trabajador si quiere que se vaya: directamente lo echa, pero en la instancia pública, ya es más difícil desprenderse de un funcionario. Hay una realidad y es que los trabajadores públicos tienen un poco más de garantías que los trabajadores privados. Uno se quiere desprender de un trabajador privado y lo puede despedir por mejoras del servicio; le paga lo que la ley establece y no hay problema; es así. Además, hay poquísimas restricciones en lo que implica el contrato de trabajo, que no es de por vida. En el caso de los funcionarios públicos es diferente. Como dice el señor

diputado, el derecho al trabajo es uno solo, para los públicos y para los privados, pero en el caso de los públicos se efectiviza de otra manera.

Nosotros hemos recibido denuncias de empresas privadas donde acosan a los trabajadores, pero es una situación minoritaria; allí se los puede echar y a otra cosa. La gran mayoría de los casos ocurre en empresas públicas porque allí es más fácil hacerle la vida imposible a un trabajador para que renuncie o se aparte. Es doloroso pero es así y hay que ponerlo arriba de la mesa. Me parece que el tema va por ahí.

Como comentario, quiero decir que la OIT exige a los países miembro que definan una política nacional en materia de salud y seguridad. En ese sentido, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Conasat, el Ministerio de Salud Pública, el Banco de Seguros del Estado, el Banco de Previsión Social, la Cámara de Industrias de Uruguay, la Cámara Nacional de Comercio y Servicios y la delegación del PIT- CNT están discutiendo grandes criterios para elaborar un proyecto de ley nacional en materia de salud y seguridad en el trabajo, que va a venir acá y es bueno que lo tengan presente porque en algún momento les va a llegar. Hoy por hoy hay un absoluto desconcierto al respecto: el Banco de Seguros del Estado tiene que ver con toda la reparación de los efectos del trabajo, el Banco de Previsión Social tiene otra función, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social controla algunas cosas -por ejemplo, la ley de explosivos, de 1939, que estamos estudiando, habla de la pólvora con cola de pescado; es para la risa-; si uno se pone a analizar los ministerios que hacen al tema de la salud y la seguridad, todos tienen algo que ver: el Ministerio del Interior, con los bomberos; el Ministerio de Defensa Nacional, con el tema de los explosivos y la marina. El Estado se maneja con chacras y muchas veces no hay mecanismos para viabilizar la acción de los distintos ministerios. Por eso la OIT plantea que Uruguay no tiene una política nacional en materia de salud y de seguridad. La Comisión de Legislación del Trabajo tiene derecho a hacer reglamentaciones pero, a su vez, de alguna manera soslaya otras instancias gubernamentales que tienen que ver con el tema.

El Decreto N° 291 es de 2007 y ahora se complementó con el Decreto N° 244, de 2016, que establece algo que es muy importante: que los delegados de seguridad deben tener veinticuatro horas anuales de formación pagas y que los delegados de los trabajadores son de la organización sindical, donde hay sindicatos.

Lo que nos preocupa es que no haya un desfase. El Estado uruguayo está apostando a la acción tripartita y entonces los empresarios nos sentamos a discutir con el Estado y con los trabajadores para aprovechar todo eso que se generó, todo ese empuje y esa inercia para trabajar este tema. Las experiencias que hemos tenido nosotros demostraron que cuando se trabaja en forma tripartita temas como el acoso laboral o moral, la violencia -como se le quiera llamar-, rápidamente se les encuentra una solución; de lo contrario, el patrón actuará por su camino y los trabajadores por otro.

Como dice el proyecto, en el marco de la lógica del derecho del trabajo -de la protección del trabajador- está la Comisión Tripartita para sentarse a discutir y a buscar una solución, pero si la misma no surge siempre queda la acción de la justicia para defenderlo.

Este no es un problema de derecho individual sino de derecho del trabajo. ¿Qué nos garantiza, por principio, el derecho del trabajo? Que se va a proteger al trabajador.

**SEÑOR PRESIDENTE.- En el día de ayer recibimos a una delegación del Ministerio de Salud Pública que planteaba algunos aspectos coincidentes con lo que expresa hoy la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT- CNT: la necesidad de incorporar la visión del tema salud en el trabajo en el caso de acoso moral planteado. También hizo referencia a las discusiones que se dan en el ámbito del Conasat. Creo que el planteamiento que hoy hace la Secretaría -y que recogían lo señores diputados Pablo Abdala y Daniel Placeres- sobre la necesidad de incorporar tanto lo referido a la legislación vigente, como a los decretos y normativas -como el Decreto N° 291 y demás-, es una contribución muy**

**importante para el análisis de estos proyectos. Sin duda que la discusión en el Conasat -a la que también se hacía referencia- sobre una ley general de salud en el trabajo es para esta Comisión de carácter fundamental.**

La Comisión de Legislación del Trabajo les agradece su presencia.

**(Se retira de sala la delegación de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT- CNT)**