

ACOSO MORAL LABORAL

AÑO: 2008

Colonia, 22 de febrero de 2008.

La **JUNTA DEPARTAMENTAL DE COLONIA**, en sesión de la fecha,

ACUERDA Y DECRETA:

Artículo 1°.- Definición.- Se entenderá por acoso moral laboral cualquier manifestación de una conducta abusiva, persistente y demostrable, a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos, ejercida sobre cualquier trabajador municipal, ya sea en calidad de pasante, contratado, eventual o presupuestado, por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, degradar el clima de trabajo, generar desmotivación o inducir a la renuncia.

Artículo 2°.- Modalidades.- El acoso moral laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: a) Agresión laboral: todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador municipal, ya sea en calidad de pasante, contratado, eventual o presupuestado;

b) Acoso sexual: toda acción o conducta de hostigamiento sexual en forma implícita o explícita, no consentida y ofensiva para quien la padece, producida en el ámbito de una relación laboral; como condición de acceso al empleo o para la obtención de un trato preferencial respecto a su situación actual o futura.

c) Maltrato laboral: toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en la relación laboral o de prestación de servicios personales;

d) Humillación laboral: todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral o de prestación de servicios personales;

e) Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador municipal mediante la descalificación, carga excesiva de trabajo, cambios permanentes de horario y cualquier otra forma de producir desmotivación laboral;

f) Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral;

g) Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla en perjuicio del trabajador municipal. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras y a vía de ejemplo, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Artículo 3°.- Conductas que constituyen acoso moral laboral.- En todo caso, se presume que hay acoso moral laboral con sólo acreditar la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

b) Los actos de hostigamiento sexual producidos en el ejercicio de la actividad laboral, induciendo a otro a acceder a sus requerimientos haya o no acceso carnal;

c) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, género, origen familiar o nacional, la preferencia política, religiosa o sexual o el estatus social;

d) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de superiores jerárquicos inmediatos o mediatos, de terceros o de compañeros de trabajo;

e) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de terceros o de compañeros de trabajo;

f) Las múltiples denuncias, o sanciones disciplinarias, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

g) La descalificación humillante y en presencia de terceros o de compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo en el desempeño de la actividad laboral;

h) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

i) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

j) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la tarea asignada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la dependencia;

k) La exigencia de trabajar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral legalmente establecida, los cambios sorpresivos de turno laboral y la exigencia permanente de trabajar domingos y feriados sin ningún fundamento objetivo en relación a la tarea asignada o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores del área;

l) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales; la imposición de deberes funcionales y a la calificación de su actuación funcional;

m) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el normal cumplimiento de la labor asignada;

n) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias y/o por enfermedad, cuando se dan las condiciones legales o reglamentarias correspondientes para autorizarlos;

o) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente evaluará según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso moral laboral definido en el Artículo 1°. Excepcionalmente, un solo acto hostil bastará para presumir el acoso. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la República.

Artículo 4°.- Conductas que no constituyen acoso moral laboral.- No constituyen acoso moral bajo ninguna de sus modalidades: a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional;

c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración, cuando sean necesarios para la continuidad de los servicios o para solucionar situaciones difíciles en la operativa del Gobierno Departamental;

e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base a una causa legal o una justa causa prevista en la legislación sobre la función pública.

Artículo 5°.- Ámbito de aplicación.- Sujetos: Pueden ser sujetos activos o autores o sujetos pasivos o víctimas del acoso moral laboral todo

funcionario municipal en forma independiente a su calidad de contratado, eventual o presupuestado o pasante, categoría o grado.

Sujetos tolerantes de acoso moral laboral: Se consideran sujetos tolerantes del acoso moral laboral:

a) Toda persona que en el ámbito laboral promueva, induzca o favorezca el acoso moral laboral.

b) Todo superior jerárquico que omita la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso moral laboral.

Artículo 6°.-Medidas preventivas.- El Gobierno Departamental deberá realizar una amplia difusión de las normas referentes al acoso moral laboral como mecanismo de prevención de dichas conductas. Asimismo establecerá un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las situaciones que ocurran en el lugar de trabajo.

Las acciones o denuncias que corresponda ejercer con motivo de la presunta configuración de la conducta de acoso podrán ejercitarse conforme al procedimiento general establecido en el Título VII del Estatuto del Funcionario Municipal, o a opción del agente, ante el responsable del área de Recursos Humanos.

La denuncia podrá acompañarse con una solicitud de traslado a otra dependencia, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

Artículo 7°.- Medidas correctivas.- El acoso laboral debidamente acreditado se sancionará según la gravedad del hecho de conformidad con lo previsto en el Título VII, Capítulo 1, Artículo 115 del Estatuto del Funcionario Municipal.

La misma sanción será aplicada para el superior jerárquico que haya tolerado el acoso moral laboral.

Ambas sanciones serán registradas en los respectivos legajos personales y serán consideradas como agravante en el caso de reiteración.

De corresponder se considerará como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo o de prestación de servicios personales.

Artículo 8°.- Garantías contra actos de represalia.- A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso moral laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos establécense las siguientes garantías: a) La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima de acoso moral laboral que haya ejercido los procedimientos establecidos en el Estatuto del Funcionario Municipal, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa haya verificado la ocurrencia de los hechos denunciados.

Esta garantía no regirá para los despidos o las sanciones que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

b) Las que otorguen la Constitución, la ley y los convenios colectivos de trabajo.

Artículo 9°.- Temeridad de la queja de acoso moral laboral.- Cuando a juicio de la autoridad administrativa, la queja o denuncia de acoso moral laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrán a quien la formuló, las sanciones establecidas en el Título VII, Capítulo 1. del Estatuto del Funcionario Municipal, de acuerdo a la gravedad del caso.

La sanción aplicada será registrada en el legajo personal del funcionario y será considerada como agravante en el caso de reiteración.

Puede asimismo ser considerada como justa causa de rescisión o no renovación de contrato o de destitución.

Artículo 10.- Comunicarse, etc.

CR. RODOLFO LI SSARRAGUE, Presidente.

RICARDO ARANDA, 1er. Vicepresidente.

NELSON OYOLA, Secretario General.