

## **JUNTA DEPARTAMENTAL DE MALDONADO**

### **FORO ACOSO LABORAL**

**25 de marzo de 2011  
(Versión Taquigráfica)**

Integran la Mesa las Sras. Edilas Marie Claire Millán (Presidenta de la Junta Departamental de Maldonado) y María Fernández Chávez (Presidenta de la Comisión de Legislación), el Sr. Edil Dr. Diego Echeverría y el Dr. Pedro Nimo.-

SECRETARIA ADMINISTRATIVA: Sra. Daniela Noguéz.-

TAQUÍGRAFOS: Sr. Gonzalo Tolosa y Sras. Andrea Fernández, Anaclara Luján, Mónica Rodríguez y Mariela García.-

(Siendo la hora 19:42 minutos se da inicio a la reunión).-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- Buenas noches, vamos a dar inicio a este Foro sobre el tema Acoso Laboral.-

Les damos la bienvenida a todas y todos. Es un gusto que estén acá para trabajar en temas que son un poco nuevos para todos nosotros y que necesariamente debemos conocer, estudiar y formarnos para eventualmente, después, legislar. Esta iniciativa parte de la Comisión de Legislación de la Junta, que tiene un proyecto a estudio, y de ahí es que surge esta iniciativa. La Presidenta de la Comisión, la compañera "Marita" Fernández Chávez, les va a dar algún detalle más, pero es de ahí que sale la iniciativa de realizar esta actividad.-

El Doctor Echeverría propuso al expositor Doctor Pedro Nimo. Estamos muy contentos de recibirlo, docente, Ayudante de la Cátedra de Derecho Laboral, quien va a exponer sobre el tema. La Doctora Mangarelli lamentablemente no puede estar presente por coincidencias de horarios con las clases de la Facultad.-

Le decía a nuestro colega expositor que seguramente esta no sea la única actividad que hagamos con este tema porque tenemos mucho que aprender, así que seguramente a él y a otros colegas docentes de la Facultad los vamos a tener presentes en alguna otra oportunidad.-

Les damos la bienvenida y le paso la palabra a la compañera Fernández Chávez.-

SEÑORA PRESIDENTA.- Gracias Presidenta.-

Buenas tardes a todas y a todos. Nos sumamos a las palabras de la Presidenta. Con respecto al trabajo que hoy estamos iniciando, lo que queremos decir es que intentamos que esta sea una jornada de trabajo, un

disparador del tema, donde en un intercambio logremos todos tener un panorama, quizás, un poco más claro.-

Bienvenidos y buena jornada. Gracias.-

SEÑOR ECHEVERRÍA.- Buenas noches, bienvenidos a esto que va a ser, de alguna forma, el punto de partida, el puntapié inicial de un debate en el que intentaremos darle un enfoque multidisciplinario al trabajo sobre esa intención de legislar sobre un tema tan importante como es el acoso laboral o el fenómeno del “mobbing”. Hoy nos vamos a nutrir en primera instancia del aporte de un Catedrático de Derecho Laboral y Seguridad Social, pero la idea es también que todos podamos aportar, por eso hemos invitado a actores de distintas instancias de la sociedad -como son los sindicatos, el Ejecutivo, ámbito de los psicólogos-, porque es una problemática que la verdad incumbe a muchos ámbitos.-  
(g.t.d)

Espero que sea una instancia de debate sano y productivo, con la mayor honestidad intelectual, que termine redundando en beneficio -como es la intención de todos nosotros- de la protección de los derechos de los trabajadores.-

Así que les quiero dar la bienvenida nuevamente y darle la palabra al Doctor Pedro Nimo.-

SEÑOR NIMO.- Buena noches.-

En primer término quiero felicitar y agradecer a la Comisión de Legislación y a la Junta Departamental.-

Vamos a tratar de dar un primer abordaje a esta cuestión de suma importancia en lo que son las relaciones de trabajo. Como bien lo dicen el Doctor Echeverría y la Presidenta de esta Junta, esta temática requiere un abordaje multidisciplinario y transdisciplinario, para poder abordar totalmente la cuestión. Esa es la primera aclaración que quiero hacer.-

Como especialista en Derecho del Trabajo, lo que yo voy a hacer es abordar la temática vinculada a lo que es el Derecho Laboral y cómo impacta esta cuestión del acoso moral o psicológico en el trabajo -también denominado por los anglosajones “mobbing laboral”-, en las relaciones de trabajo y en el ámbito privado, que también es aplicable perfectamente a las relaciones del funcionario público estatutarias -con el Estado, Gobiernos Departamentales y demás.-

En primer término quiero determinar que el acoso psicológico laboral es una cuestión considerada como riesgo psicosocial; es tratado así por la Organización Mundial de la Salud y por la Organización Internacional del Trabajo. Es decir, estamos hablando de un tema de salud laboral y de derechos humanos fundamentales del trabajador y -yo voy a más- de la persona humana.-

Vamos a utilizar un sistema para comenzar viendo cuáles son las situaciones que pueden encuadrar en el acoso laboral o violencia psicológica en el trabajo, para después llegar a una definición. Es decir, primero ver cuáles son las cuestiones, para después definirlo.-

En ese sentido, como me animo a decir, estas cuestiones han sido analizadas por psiquiatras, psicólogos, economistas, juristas y también con lo que tiene que ver con los recursos humanos dentro de la empresa -engloba varios niveles de actividad.-

En un informe de la Organización Internacional del Trabajo del año 2002, en el que de alguna manera se resume cuáles son los puntos referentes al acoso moral, se pone un ejemplo y se dice que una trabajadora recibe diariamente e incesantemente mails -correo electrónico- laborales con amenazas en el lugar de trabajo, que son anónimos, lo que le desemboca en una fuerte depresión y en una crisis nerviosa que hace que tenga que dejar el trabajo.-

Otro ejemplo que pone la OIT es que un turno matutino de trabajadores mineros sufre un accidente de trabajo a causa de que, como tenían una rivalidad con los trabajadores del turno de la noche, no les avisan que están flojos los pasajes dentro de la galería, dentro de la mina, y sufren un accidente laboral. Hasta ahí se puede llegar -y vamos a ver que hasta más también- en las cuestiones de violencia moral en el trabajo.-

Los primeros estudios de la OIT, desde 1998, comienzan primeramente con la violencia física, o sea, analizando la temática de la violencia física en el lugar de trabajo. Vamos a ver los casos que existen a nivel de Derecho Comparado -y también en el Uruguay- de violencia física. Se dieron cuenta de que también existen cuestiones que son más graves y que también deben ser tuteladas por el Derecho Laboral, como casos de violencia psicológica -que cuando se reiteran pueden ser nefastos para el trabajador- y también casos de acoso sexual.-

En cuanto al acoso sexual, yo todavía no tengo conocimiento pleno de qué normativas está manejando este Cuerpo para poder proyectar, pero el acoso sexual en muchas legislaciones se maneja como un asunto englobado o introducido dentro del concepto de acoso moral.-  
a.g.b.-

En nuestro país de alguna manera tenemos que diferenciar que ya existe una norma sobre acoso sexual a nivel nacional, que regula una serie de aspectos de tutela al trabajador. También ahí se establecen instrumentos de denuncia, de investigación, de participación de los sindicatos, de los actores sociales, que son aplicables perfectamente al acoso moral y que los juristas y demás lo tienen que tener presente; también hay que tenerlo presente a la hora de legislar.-

También hay que tener presente esta temática desde el punto de vista de la prevención de la política de difusión. Hay un aspecto que es que se puede tener una norma muy buena, que establezca grandes mecanismos de prevención y de sanciones a aquellos que cometan ilícitos frente al trabajador y que provoquen daños, pero si no va acompañada de una política de prevención, de difusión y de control dentro de la violencia moral dentro del lugar de trabajo, esa ley carecería de cualquier eficacia práctica.-

El acoso moral, al igual que el acoso sexual, es una manifestación de las relaciones de poder propias de una relación laboral; me refiero tanto a la actividad privada como a la pública. Todos sabemos la situación de diferencia que existe entre el empleador y el trabajador y esa relación de poder puede en algún momento considerarse abusiva y ahí es donde pueden darse actos catalogados como "mobbing".-

A nivel de doctrina comparada, personalmente entiendo que debe tomarse como un fenómeno de salud laboral y de seguridad e higiene en el trabajo. Es decir, hay en juego valores y derechos humanos fundamentales protegidos por la Constitución, por elementos reconocidos internacionalmente, como ser pactos y convenciones, y, como tal, cualquier vulneración de la dignidad y del honor del trabajador lleva implícito la violación de estos derechos que desembocan -o tienen como consecuencia- en daños al trabajador y, como veremos más adelante, desencadena enfermedades variadas y de distinta índole.-

En la contracara, cuando el empleador o el jerarca dentro de lo que puede ser la Administración estatal tolera este tipo de conducta, se afecta directamente la imagen de la institución o de la empresa. Existen estudios donde se constata que en aquellos lugares donde existen o se dan actos de acoso moral u hostigamiento, la productividad es mucho menor y tiene repercusiones en la parte económica de la empresa, no viendo la parte de dignidad, sino la parte del interés del propio empleador. Es un problema que tiene sus más amplias repercusiones.-

Casualmente, nuestro país, a nivel de la lista de enfermedades profesionales de la Organización Internacional del Trabajo, el acoso moral en sí no está catalogado como una enfermedad profesional. Existe una nueva actualización de la lista de la OIT, muy reciente, donde no encontramos que esté inmerso el acoso moral como enfermedad profesional, lo que sí, muchas veces se desencadena algún tipo de enfermedad profesional y ahí el trabajador va a poder estar cubierto o amparado por algún tipo de subsidio y demás.-

A nivel de nuestro país, en la normativa vigente sobre enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, hoy el acoso moral no está incluido como una enfermedad profesional; si uno atiende, sin entrar dentro de toda la temática de las enfermedades profesionales, puede considerarse perfectamente como tal.-

En primer término, tenemos que decir que el empleador o jerarca responsable del Estado es quien debe velar por un ambiente de trabajo sano y

seguro, es decir: es la persona que debe garantizar la moralidad dentro del trabajo y un ambiente sano y seguro y, por ende, debe ejercer fuertemente su poder de dirección, su poder disciplinario, su poder fiscalizador, para impedir cualquier tipo de inconducta o actos de acoso moral.-

Asimilando la norma vigente de acoso sexual, cuando el empleador conoce que se dan actos de acoso moral por parte de dependientes de la empresa, de terceras personas, de clientes, de proveedores o de encargados, casos de jefes o jefes de sección, y no toma medidas, el único responsable es el empleador o jefe.-

a.f.r.

Existe una obligación expresa de ser el garante de un ambiente de trabajo sano y seguro. Por eso deben primar las políticas preventivas dentro de la empresa, es decir: folletos informativos, cuestionarios internos dirigidos a todos los integrantes de la empresa para detectar si existe problemática, si se da esa situación dentro de la empresa -o dentro de la sección, llevémoslo al ámbito estatal-, reglamentos de empresa, códigos de conducta -que son valores que la empresa plasma muchas veces para determinar cuáles son las conductas a seguir por sus trabajadores, así como sus proveedores y clientes, que es muy usado en el Derecho anglosajón-, la colaboración de los actores sindicales para detectar situaciones de acoso moral y denunciarlas y colaborar con una posible investigación. Es decir, la política preventiva es el eje en este tipo de situación.-

Nuestro país no cuenta con normativa específica sobre violencia moral en el trabajo, no así Brasil y Argentina, que tienen normas estatales o provinciales al respecto. O sea que el concepto ha sido básicamente elaborado por la jurisprudencia, por los fallos de los jueces y por la doctrina, es decir, de los estudiosos del Derecho.-

También existen técnicas preventivas y repertorios de recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo para prevenir, controlar y eliminar cualquier acto de violencia moral en el lugar de trabajo.-

Acosar, ¿qué es? Perseguir sin dar tregua ni reposo a una persona, es decir, se persigue a la víctima mediante conductas hostiles, humillantes, que conforman la situación de maltrato y vejación. Esas conductas acarrear la violación de derechos -como dijimos- constitucionalmente protegidos del trabajador, como el derecho a la salud, el derecho a la dignidad, a la intimidad, al honor, es decir, cuestiones básicas de cualquier trabajador y de cualquier ciudadano, de las cuales no puede privarse por el hecho de suscribir un contrato de trabajo o ingresar a una relación estatutaria, como puede ser el ingreso a una persona estatal.-

¿Qué ejemplos de conductas, a modo enunciativo, podemos decir que son acoso moral? En primer término, es criterio firme de que para que exista el móvil deben ser conductas que se reiteren en el tiempo, es decir, que tengan una frecuencia, que sean continuadas; un solo acto no es acoso moral, a

diferencia del acoso sexual, donde un acto perfectamente puede considerarse un caso de acoso.-

Existen formas de humillar al trabajador -como dijimos- y de afectar derechos esenciales, como ser cuando no se le asignan tareas o se le asignan tareas sin sentido, se aísla a la víctima de sus compañeros, se le impide comunicarse con los demás compañeros de trabajo, jefes o jefes, cuando existen amenazas verbales, se lo traslada de sección, se le asignan trabajos peligrosos, cuando existen insultos, gritos, se cuestiona todo el tiempo decisiones tomadas por el trabajador, se le amenaza con que se lo va a despedir o desvincular o, en su caso, iniciar una investigación administrativa o un sumario, la realización sistemática de controles -todos sabemos que con las nuevas tecnologías los controles son superiores que hace veinte años atrás, es decir, controles personales, videovigilancia sin ningún tipo de explicación, que afecta la dignidad de la persona. También se puede utilizar como una medida antisindical, es decir, se utiliza el acoso moral transversalmente con el objeto de que ese militante o dirigente sindical deje de realizar su tarea. Para eso en nuestro país contamos con una ley específica que también debe de tenerse presente a la hora de legislar cuando se utiliza el acoso moral para la violación de derechos o discriminación de derechos de libertad sindical.-

También se utiliza el acoso moral como forma de discriminación por razones de sexo, de color, de opiniones religiosas, políticas.-  
(a.l.)

También se utiliza el acoso moral como forma de discriminación por razones de sexo, de color, de opiniones religiosas o políticas, es decir, cuando se utiliza ese tipo de acoso moral para violar o discriminar, por razón de esos hechos, tenemos procedimientos específicos previstos por leyes específicas.-

Más adelante vamos a ver cuáles son las posibles vías y trataré de ser lo más sintético posible, pero hoy, a la fecha, si un trabajador sufre de acoso moral puede hacer la denuncia ante la Inspección General de Trabajo, de forma individual o apoyado con el sindicato, y ahí comienza todo un proceso de investigación administrativa por parte de la Inspección -que es, a mi criterio, demasiado lento- para evaluar los derechos que están en juego, y todo el sufrimiento que se está causando a la persona que es sometida a actos de violencia.-

Si bien también el procedimiento es reservado y la Inspección busca que trate de ser rápido, tiene un tiempo mínimo de duración de unos cuatro meses, tiempo en el que el trabajador renuncia, deja de prestar su función o se enfermó. No es un procedimiento que tutele efectivamente los derechos del trabajador. Además, se consulta en el lugar de trabajo el procedimiento a los demás compañeros en presencia del empleador, o sea, sabe quién declaró, lo que lleva a tomar represalias y a que los demás compañeros que vieron la situación muchas veces no hablen o no puedan decir la totalidad de las cosas que suceden.-

Casos extremos de violencia moral. En Brasil hace poco existen sentencias de dos empresas de la bebida donde cuando los trabajadores no llegaban a cumplir ciertas metas de ventas se los hacía vestir con polleras y desfilan delante de los demás compañeros; los hacían pasar por un corredor y los compañeros y empleadores les pegaban porque no llegaban a las ventas y a las metas. Estamos hablando de dos empresas multinacionales que son muy conocidas, que ustedes ven en los reclames. No estoy hablando de nada muy alejado de la realidad.-

Lo importante es que el acoso moral debe tratarse de un proceso que en su conjunto revista gravedad y, además, que revista un carácter violento. Es decir, hay actos que pueden ser individualmente considerados sutiles pero cuando se repiten y se analizan en su conjunto es claro que están llevando a un verdadero martirio a la persona que lo sufre.-

El sujeto que acosa, o el agente acosador, puede ser el empleador, el jerarca o un trabajador, o también puede ser entre compañeros de trabajo, entre funcionarios, o puede ser de un empleado al jerarca. El abanico de posibilidades de que se dé el acoso moral es amplísimo. Existe el acoso moral vertical, como decimos, descendente, ascendente y horizontal; es decir, hay casos de la más variada gama. Generalmente es aquel que está en una situación de relación de poder, o que tiene mayor poder, el empleador o su representante. En los casos más comunes no es el empleador directo sino jefes de sección, gerentes... Si el empleador, o el jerarca, no toma medidas, va a ser el responsable.-

Jurídicamente mobbing se puede definir como las conductas hostiles reiteradas de escasa entidad que, en su conjunto, conforman un proceso que lesiona bienes jurídicos reconocidos por la Constitución, como acabamos de decir, como la intimidad, el honor, la integridad psicofísica del trabajador, que le puede causar un daño.-

No podemos olvidar el aspecto psicológico, es decir, el abordaje psicológico de esta cuestión, que fue una de las cosas que hablando con el Doctor Echeverría y demás, me parece imprescindible el aporte de psicólogos en la materia para abordar la cuestión. Desde el punto de vista psicológico se lo ve como una conducta repetida y sistemática, que busca atormentar, desgastar, frustrar a una persona, que interfiere en el desempeño laboral e influye en el ambiente de trabajo. Es decir, la finalidad es destruir las redes de comunicación de la víctima, o de las víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo.-  
(m.r.).-

La Comisión Europea tiene resoluciones al respecto, también definiendo al mobbing como este tipo de comportamiento negativo y establece, en una resolución del 2001, que el objetivo y efecto es hacerle el vacío al trabajador. Esta es una de las conductas que más se repiten en los casos de acoso moral, que es justamente como si el trabajador o la persona que sufre el acoso moral

no existiera y que lleva, la mayoría de las veces, a la renuncia y también a las enfermedades de las personas.-

En Europa se constató que el hostigamiento psicológico laboral llevó a un 10 o un 15% de trabajadores al suicidio, es decir, debe ser considerado como un verdadero problema de salud laboral. Primero la depresión y después el suicidio.-

Suecia, Noruega, Francia, Italia, Reino Unido y Bélgica tienen leyes y normas para prevenir y sancionar el acoso moral en el trabajo. Suecia, tiene de las legislaciones más adelantadas al respecto, tiene una ley básica de prevención de riesgos, de la que extraje un fragmento -porque me pareció muy interesante- donde se expresa que “el empresario es el responsable de los posibles riesgos que puedan manifestarse en el ámbito de trabajo, tanto físicos como psicológicos, y para prevenirlos deben planificar y organizar el trabajo de forma que garanticen un ambiente laboral saludable, para lo cual debe dejar patente, mediante el poder de dirección, su firme decisión de no consentir conductas de acoso y su firme resolución de atajar y erradicar tales conductas. Para ello debe aplicar el poder disciplinario y sancionatorio.”.-

Podemos definirlo, entonces, de acuerdo a la doctrina científica y judicial, como “toda conducta reiterada en un período de tiempo más o menos prolongado, efectuada por una o varias personas y dirigida generalmente contra otra que tenga por finalidad o efecto un trato objetivamente degradante, con la consiguiente lesión de la integridad moral de la persona afectada y la degradación del ambiente de trabajo”.-

Muchas veces los actos no son directos sino que se dan en el ambiente de trabajo, lo que es denominado el acoso moral ambiental, que también sucede en el caso del acoso sexual ambiental, que está específicamente regulado por la legislación vigente.-

Por ende, para que se configure el móvil se requieren conductas hostiles, humillantes, reiteradas que, en definitiva, va a ser el juez que justiprecie justamente si existe o no ese tipo de conductas -la reiteración-realizadas por un individuo o un grupo de individuos -ya vimos que puede ser el empleador u otro trabajador- que lesionen bienes jurídicos esenciales protegidos por la Constitución, como el honor, la dignidad, la intimidad y la integridad psicofísica, y que son susceptibles de causar daños al trabajador.-

En nuestro ordenamiento jurídico, ¿qué protección tiene hoy una víctima de daño moral? La vía judicial -obviamente-, en ese caso intimando al empleador o sujeto estatal para que cumpla con el contrato de trabajo y garantice su obligación de asegurar un ambiente de trabajo libre de acoso moral.-

Una opción más extrema es considerarse indirectamente despedido y, en ese caso, va a dejar su trabajo y va a tener que acreditar también el grado de incumplimiento del empleador por la vía administrativa, los procedimientos vigentes ante la Inspección General de Trabajo o ante el Ministerio de Trabajo

para que aclare su situación, que no se da en el caso de los funcionarios públicos, pero puede ser una opción.-

La denuncia en el seno de la empresa o la denuncia dentro del Órgano estatal que se refiera, por eso son sumamente importantes los procedimientos bien claros para que pueda dar una denuncia y un procedimiento reservado, confidencial, independiente, para que se pueda solucionar la problemática de ese trabajador afectado o persona afectada y, obviamente, que también puede constituir un ilícito penal. Es decir, en la medida en que ese acoso moral se traduzca en una conducta que reproche la Ley Penal, perfectamente el agente de esa conducta puede ser procesado con prisión o sin prisión -lo que el juez entienda correspondiente.-

También hay casos en la legislación argentina y en Uruguay también de reparaciones por los daños y perjuicios causados, ya no laborales sino por los daños que se puedan causar por dicha conducta y, en definitiva, será el agente, la persona afectada, la que escoja una de las opciones.-  
(m.g.g.).-

En definitiva, constituye un deber de todos los actores sociales abordar este flagelo de múltiples dimensiones que afecta a un sinnúmero de trabajadores de nuestro país y que, como lo ha llamado algún autor, es silencioso, es decir, no se ve.-

Felicito a este Cuerpo Departamental por su denotado interés en el tema y quedo a disposición, señora Presidenta, para aportar cualquier aspecto que sea de interés.-

Gracias.-

(Aplausos).-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- Muy bien, si les parece, luego de esta detallada y conceptuosa exposición del colega Nimo, estaría bueno que todos quienes quieran hacer algunas preguntas, las hicieran. Está bueno que podamos generar un diálogo sobre este tema, más que quedarnos sólo con la exposición. O sea, conversar un poco, plantear nuestras dudas o preguntas al respecto.-

SEÑOR ECHEVERRÍA.- Aportes a las reflexiones.-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- Aportes a las reflexiones también, exactamente.-

Quien pida la palabra, por favor, que se identifique para la versión taquigráfica. O sea que queda abierto el micrófono.-

Silvera y después Ramos.-

SEÑOR SILVEIRA.- Muchas gracias. Mi nombre es Diego Silveira, soy Edil integrante de la Comisión de Legislación, así que reitero el saludo y el agradecimiento a todos por estar aquí presentes y especialmente al Doctor Nimo, por haber dado esta exposición realmente clarificadora sobre el tema.-

Me parece que estamos ante la posibilidad de dar un puntapié en lo que es el ámbito oficial para poder tratar esta problemática que, como decía la Presidenta del Cuerpo, es muy reciente.-

Quería hacer una acotación específica, ya que es de público conocimiento que hace pocas semanas la Justicia en Maldonado falló a favor de un funcionario municipal en un caso de acoso laboral en el ámbito del trabajo. Obviamente esta sentencia fue recurrida por la Administración, pero creo que me deja planteada algunas cuestiones en base a lo que hablaba el Doctor Nimo.-

Me parece que faltan espacios específicos, ámbitos específicos donde tratar esta problemática porque -lo hablábamos recién antes de empezar la exposición del Doctor- hay un problema a veces con la competencia, de a quién compete el tema, si es el Juzgado Laboral o no; me parece que se podría buscar la forma de legislar en esa materia para crear los ámbitos específicos donde se pudiera tratar esa problemática, procurando, además, tutelar efectivamente los derechos del trabajador y creo que en este caso la celeridad del proceso es una de las cuestiones fundamentales.-

Obviamente los derechos de los trabajadores están tutelados, pero creo que la celeridad es algo muy importante a la hora de tener en cuenta sus derechos del trabajador.-

Por otro lado, algo que destaqué como muy importante de la exposición del Doctor es la responsabilidad jerárquica. Me parece que en toda organización del trabajo que esté sometida a una estructura jerárquica, las decisiones de los jefes, de los superiores, son fundamentales a la hora de tratar estos temas. La ausencia de planificación en el trabajo creo que es un tema que nos debe preocupar a nosotros, como Legisladores Departamentales, a la hora de controlar, dentro de lo que son nuestras potestades, el funcionamiento, en este caso de la Intendencia Departamental.-

Me hubiera gustado realmente... Quería hacer una pregunta, pero no sé a quién hacérsela, porque me hubiera gustado preguntársela a algún jefe de la Intendencia, alguien de la parte de Recursos Humanos, pero le trasladaremos la pregunta en algún momento porque no hay nadie presente.-

Me gustaría saber la opinión del Doctor, si le parece que es necesario contar con un ámbito específico para regular la situación de acoso laboral.-

Gracias.-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- Si me permite, porque acaba de llegar el Subdirector de Recursos Humanos, Enrique González, con lo cual le podemos trasladar la pregunta.-

SEÑOR GONZÁLEZ.- No llegué a escuchar bien la pregunta.-

SEÑOR SILVEIRA.- Bienvenido González. Recién llegó pero creo que debe estar al tanto de esta problemática más que cualquiera de nosotros.-

Hablábamos que hace poco hubo una sentencia en la Justicia de Maldonado a favor de un funcionario municipal en un tema de acoso laboral.- g.t.d.

Obviamente el proceso sigue, porque se apeló, pero me gustaría saber -estábamos hablando de lo que son las responsabilidades jerárquicas dentro de la Administración Pública- cuál es su opinión sobre el tema; teniendo en cuenta la planificación -ya que usted es del Área de Recursos Humanos-, me gustaría saber qué incidencia tiene en la planificación del trabajo, en el ámbito de la Intendencia Departamental, este tipo de casos y cuáles serían las medidas de parte del Área de Recursos Humanos a la hora de detectar un caso de acoso laboral y de identificación del responsable, en este caso del acosador.-

SEÑOR GONZÁLEZ.- Buenas noches. Soy Enrique González, Subdirector de Recursos Humanos de la Intendencia de Maldonado.-

Lo primero que quiero decir es que sí conozco el caso del fallo que hubo con respecto a una denuncia de acoso laboral. En este momento tengo entendido que por parte de Abogados de la Intendencia -o el mismo Abogado que llevaba el caso- se está recurriendo, se está apelando, y creo que en su debido momento, cuando se terminen las instancias de lo que es el trámite a nivel de la Justicia, si se sigue primando a favor de ese trabajador, seguramente va a haber alguna toma de decisión disciplinaria con el que en definitiva termina siendo acusado.-

Por otro lado, tenemos planteado, aceptado -y muchas veces también lo promovemos-, en el marco de lo que son las negociaciones colectivas, instalar con el Sindicato, con ADEOM, y con la integración de la Junta Departamental también, una Mesa donde vamos a tratar de empezar a discutir, a negociar y a acordar todo este tipo de cuestiones que, en definitiva, en términos históricos son relativamente nuevas y que, producto de la práctica, nos van dando algunas señales de cómo podemos instrumentar lo que van a ser, tanto las sanciones, como los escenarios posibles, para analizar, discutir y manejar todo este tipo de situaciones que tenemos por delante.-

Yo apuesto a esa Mesa que tenemos planteada junto con ADEOM e integrantes de la Junta Departamental, a que podamos ser eficientes en el trabajo y rápidamente poder elaborar una especie de protocolo, de funcionamiento de eso, en el marco laboral, y que sea funcional a la práctica diaria. Esa, en principio, es mi visión de la cosa.-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- Gracias.-

Le corresponde al señor Edil Ramos.-

SEÑOR RAMOS.- Buenas noches.-

Primero quiero agradecer la comparecencia del Doctor Nimo y los visitantes.-

Muy brevemente quiero decir lo siguiente: en la Legislación coincidimos en el caso del acoso laboral y lo que se llama "mobbing" -y también se llama "bossing", cuando es de arriba para abajo-, que en el Uruguay está disperso, pero existe.-

Lo que nosotros deberíamos hacer -es una especie de idea que se nos ocurre en este momento-, ya que en la Junta estamos representados tres de los lemas que integran el Parlamento, y podemos también hablar con el Partido Independiente, es convocar a todos los Diputados del Departamento para que presentemos un proyecto en común para que se apruebe una Ley Nacional, o sea, una norma que tenga carácter de abstracta y general, que abarque a todos, funcionarios públicos y privados en este caso: el caso del "mobbing", del "bossing" o del acoso laboral, tal como se está tratando en este momento.-

Es decir, lo que tenemos disperso normativamente, juntémoslo, pero por la vía legislativa, que entiendo que es lo que corresponde. Esta manifestación la hice en la Comisión de Legislación -de la cual formo parte- y la hago pública porque considero que es la más plausible, la más equitativa y la que corresponde por Derecho.-

Nada más. Muchas gracias.-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- Muy bien, señor Edil.-

Doctora Cecilia Vega. ¡Qué gusto verla por acá!

SEÑORA VEGA.- Es un gusto también estar por acá.-

Tengo algunas consultas.-  
a.g.b.-

En veinticinco años de profesión pocas veces vi... y en el único caso que tuve que asesorar, hace un tiempo cuando no teníamos la Ley, fue una situación entre una mucama y el portero y el tema es la gran dificultad de prueba.-

Me asombró el tema de cómo se maneja la Inspección de Trabajo y de los interrogatorios. La consulta directa es, si eso no está legislado, si no se puede sugerir que se realice -porque tal vez sería la única prueba posible- una investigación secreta en forma privada. Por ahí mi inquietud como abogada.-

La segunda inquietud es respecto al caso que mencionaba Silveira, porque no tengo bien claro cómo fue el caso del funcionario municipal y me pregunto si en ese caso hay un sumario. No sé bien qué jerarca fue, pero quiero saber si se hace, aparte de la denuncia a nivel de la institución, un sumario para investigar la conducta del agresor.-

Nada más.-

SEÑOR NIMO.- Dándole respuesta a la colega: la Inspección General de Trabajo tiene actuación en la órbita pública y privada, tiene un procedimiento previsto por un Decreto -si mal no recuerdo el 80- y tiene una Ley que establece todas las potestades para poder realizar todas las inspecciones y adoptar todas las medidas que entienda pertinentes.-

Concretamente con la facultad de preguntar y recabar los testimonios que entienda correspondientes dentro del lugar de trabajo, lo que existe hoy en la Ley de Acoso Sexual es la posibilidad de que puedan tomarse las declaraciones fuera del lugar de trabajo, es decir, aplicando los principios de integración y demás, en cuanto a las normas, podría utilizarse en un acoso de violencia moral. Estimo que de oficio no lo va a hacer la Inspección, sino que el abogado del denunciante va a tener que pedirlo expresamente.-

SEÑORA VEGA.- El caso municipal...

SEÑOR NIMO.- Lo que entendí de ese caso es que no existe un procedimiento administrativo de denuncia, es decir, lo que debería existir sería un procedimiento de investigación de denuncia con todas las garantías, por más que a mi entender es perfectamente aplicable el procedimiento establecido en el caso de denuncia de acoso sexual.-

SEÑOR GONZÁLEZ.- Una cuestión que quería aclarar es que no está planteado a nivel del punto de vista interno la denuncia de acoso laboral, está planteado a nivel de la Justicia. En este caso, como yo decía, si la Justicia, una vez terminado todo el proceso sigue fallando, entiendo que debe haber, de orden, una toma de decisión disciplinaria. Generalmente se hace una investigación administrativa en la medida en que hay una denuncia escrita y firmada por un funcionario en donde se arma un expediente interno y ahí se le da el trámite al Área de Jurídica, que es quien establece si corresponde o no una investigación o un sumario administrativo. Ese es, más o menos, el proceso.-

En este caso no hay una denuncia interna a través de expediente, por eso no se ha hecho ninguna investigación administrativa, fue a nivel de la Justicia.-

SEÑOR NIMO.- En el caso de que un funcionario supuestamente pueda verse afectado por un acto de acoso moral y no va a la Justicia, sino que decide hacerlo a través de su sindicato, internamente dentro del Gobierno Departamental, lo que hoy no existe es un procedimiento regulado para ello.-

SEÑORA JAURENA.- Buenas noches a todos y a todas. Gracias por acompañarnos. Mi nombre es Beatriz Jaurena, soy Edila.-

Con respecto a este tema tengo algunas dudas planteadas que tienen que ver con el tema de poder reconocer en qué casos estamos frente a una situación de acoso laboral.-  
a.f.r.

Porque puede ser también un “burnout” o puede ser estrés. Entonces, tenemos que dejar establecido claramente en qué situaciones se presenta o podemos determinar que estamos hablando de acoso laboral y la dificultad que se presenta al momento de hacerlo porque, como decía el Doctor, en realidad no es un problema simple, sino que debe ser atendido en forma multidisciplinaria, no solamente desde el punto de vista del Derecho, sino como hablábamos hoy, de la necesidad de un psicólogo o psicóloga; aquí lo que se necesita es un equipo multidisciplinario que atienda a la persona que está sufriendo el acoso laboral y lo que se busca no es una compensación económica -que puede ser- sino, de alguna manera, revertir esa situación y que esa persona pueda seguir trabajando. Me parece que ese debería de ser el objetivo y para eso se necesita un equipo multidisciplinario que apoye a esa persona o a la persona que le toca vivir esa situación.-

Eso por un lado.-

El acoso sexual debería de formar parte de lo que es el acoso laboral. Sabemos que a nivel nacional el PIT - CNT está trabajando en un protocolo. En la Junta Departamental se presentó un proyecto que justamente busca regularlo a nivel municipal; esto lo presentó en algún momento el Sindicato de ADEOM, estamos trabajando sobre esa base y hay una propuesta, como decía hoy Enrique, de una Comisión que está para ser integrada.-

Otra cosa que preocupa son los tiempos y las formas. Tenemos que buscar mayor agilidad y formas de no revictimizar a las personas que hacen las denuncias. Esto pasa en el acoso moral y también pasa en el acoso sexual, porque de última terminamos revictimizando a la persona denunciante, se termina cansando y se termina yendo o renunciando al trabajo.-

Me parece que -como decían hoy- la clave está en la prevención y en dejar claro, o que todos y todas sepamos, en qué casos o cuáles son las sanciones posibles frente a estas situaciones para que no se den. Obviamente que en un principio tenemos que clarificarnos nosotros para saber de qué estamos hablando y de ahí la importancia. Me parece que sería bueno, de alguna manera, recibir propuestas en cuanto a modificación de los tiempos y de las formas y posibilidades de detectar los casos para no caer en errores.-

Y también que este tema no sea utilizado porque, si vamos al caso, también puede ser utilizado. Yo puedo decir: “Me están acosando laboralmente”, presento una denuncia y lo que busco en realidad es que me compensen económicamente.-

Me parece que es un tema que tenemos que discutirlo y tenemos que buscar acuerdos para aplicar algún tipo de protocolo -como decíamos hoy-, pero lo que estamos necesitando son propuestas para que esto sea lo más claro y transparente posible.-

SEÑORA PRESIDENTA.- Gracias, Beatriz.-

No tenemos a nadie anotado.-

Diputada Ontaneda, adelante.-

SEÑORA ONTANEDA.- Es un tema muy importante, es un tema que, más allá de que se crea que no existe, existe y casi cotidianamente en todos los ámbitos de trabajo.-

Quienes hemos trabajado en la función pública y privada sabemos que existe, que no es una utopía el poder llegar a tener una legislación, pero quien ha trabajado en la función pública sabe cómo conducirse porque hay una norma, que es el Decreto N° 500, que es el que regula el funcionamiento del estamento público y que algunas normas indican cómo debe ser el comportamiento.-

No obstante ello, legislar hay que legislar sobre el tema. Costó muchísimo hacer la legislación sobre el acoso sexual, fui parte de esa discusión porque me tocó hacerlo en el Período que actué en primera instancia. Hubo mucha resistencia.-  
(a.l.)

Creo que así como existió sobre ese tema, va a existir también mucha resistencia sobre el otro tema, pero principio tienen las cosas y me parece importantísimo que se elaboren estas propuestas que esta Junta Departamental, conjuntamente con los jóvenes integrantes de esa Comisión, que son jóvenes "legales", incursionando en el mundo legal, esté participando en ello.-

Quiero agradecerle a Pedro Nimo porque me parece importantísimo que la gente joven empiece a trabajar estos temas, porque muchas veces se sufre de gente grande y con poder.-

El acoso del vacío es algo que es tremendo. Se dio y se sigue dando en el ámbito privado y público, donde cuando no se puede sacar a un funcionario se le hace el vacío para que "no exista" -entre comillas- y a veces se pierden valores muy importantes en esa actitud, que conllevan a actitudes políticas, sociales, religiosas, como se manifestaba aquí.-

Entonces, quiero felicitarlos y decir que somos una herramienta válida, que estamos allí con Pablo y con Cecilia, yo como suplente, Cecilia también como suplente -esta semana pasada le tocó actuar-, estamos también para trabajar en conjunto en una norma nacional que no sea con nombre y apellido,

para cual o tal estamento, sino que sea protección en lo nacional y en lo departamental para todos los funcionarios públicos y privados, lo que me parece importante.-

No se llega siempre con las inspecciones del Ministerio de Trabajo, porque, como decía Cecilia, se necesitan buenos interlocutores y buenas personas que se jueguen -como se dice vulgarmente- los pantalones o las polleras, haciendo la denuncia y también haciendo de testigos de esas denuncias. A veces es más difícil conseguir los testigos a que se anime quien ha sido sujeto de ese tipo de presión.-

Nuevamente les agradecemos y decimos que esta es una norma que se puede lograr si está la participación de toda la gente y la voluntad de hacerlo.-

SEÑORA PRESIDENTA.- Tenemos anotado al Sindicato de ADEOM.-

SEÑOR MEDINA.- Muchas gracias. Buenas noches. Mi nombre es Carlos Medina. Venimos en representación de ADEOM Maldonado.-

Escuchaba las palabras del Doctor Nimo y realmente todo lo que describía él muchas veces lo hemos vivido diariamente en los planteos que nos hacen los compañeros municipales.-

Hay algunas puntualizaciones que quiere hacer ADEOM. Primero, con respecto a la sentencia que se ganó en primera instancia por parte del compañero municipal -estuve hablando con el abogado antes de venir para acá- y, hoy por hoy, esa asesoría legal está manejando dos casos en la Justicia por el tema de acoso laboral, de los cuales uno, como es de público conocimiento, salió favorable al funcionario; el otro está en curso.-

¿Qué quiero decir con esto?

Recién les dije que van muchísimos funcionarios por el tema de acoso laboral. Pero, como me planteaba el abogado, dependiendo de la situación laboral o contractual, es donde los funcionarios se animan a ir a más, o queda suspendido, o latente, esperando mejore la situación.-

Entonces, si miramos los números, de dos casos que están planteados en la Justicia, que uno haya salido en primera instancia favorable, creemos que es realmente importante. Si bien muchos funcionarios realmente se sienten acosados y pudieran tener las garantías necesarias como para llevar adelante una instancia ante la Justicia, quizás estaríamos elevando estos números.-

Quiero recalcar que nos dimos cuenta también que en las áreas conflictivas, en el caso del jerarca que fue denunciado, donde ganó el funcionario, ese jerarca hoy no está en esa División, pertenece a otra Área.- (m.r.).-

Y en otras Áreas también, en las cuales muchos funcionarios venían denunciando, algunos jefes no están u otros han sido cambiados. Estamos

hablando de que estos casos fueron en la Administración pasada. ¿Qué queremos decir con esto? Que en cierta manera la Administración se hizo eco de esos problemas, por ahí vio que realmente estaban pasando cosas y buscó la manera de solucionarlas.-

También me hago eco de las palabras que dijo el Subdirector General en cuanto a que -y me es conciente en el cargo que él ocupa hoy- hay un buen diálogo con la Administración. Tenemos la Comisión formada, es una Comisión Bipartita.-

Este Sindicato, cuando asumió nuevamente en la segunda Administración, siempre apostó al diálogo, a que los funcionarios trabajaran conformes y que la Intendencia pudiera seguir caminando de la manera más adecuada. Ese diálogo, hoy por hoy, está abierto -lo sabe el Subdirector-, eso también lo dejamos en claro, porque cuando hay que tirar pálidas las tiramos y cuando hay que ser positivo también lo ponemos arriba de la mesa.-

Queremos agradecer la invitación acá y en nombre de la Presidenta les pido las disculpas del caso, hoy no pudo estar, pero viene en viaje de Río Negro. Estamos a las órdenes y el Sindicato va a estar a las órdenes para seguir trabajando con la Comisión.-

Muchas gracias.-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- Tenemos ahora a la Doctora Cecilia Vega.-

SEÑORA VEGA.- La verdad es que le dirijo la pregunta a Diego. Esta charla del Doctor Nimo se enmarca en que ustedes están estudiando un proyecto a nivel departamental.-

La pregunta que te hago es si está previsto que además de las responsabilidades del jerarca, que el jerarca actúe sin denuncia. O sea, enterado de los hechos actúe sin lo que acaba de decir el Subdirector de que haya denuncia escrita o que se aplique el Decreto N° 500.-

Creo que es un poco lo que decía el Doctor Nimo de otras legislaciones, que asuma la responsabilidad de su organización, cual sea; ahora estamos hablando de la pública.-

La otra es que en los Organismos públicos es más fácil, tal vez, tener un equipo no sé si médico, psicólogos -tal vez los hay-, para que puedan detectar, diagnosticar o informar al jerarca, al superior, de qué está ocurriendo o que algún funcionario esté en condiciones que laboralmente no son favorables para la buena gestión de todo el equipo.-

Nada más.-

SEÑOR ECHEVERRÍA.- Para dar respuesta a lo que planteaba la Doctora Vega.-

En el marco de la Comisión de Legislación estamos trabajando en la elaboración de un Decreto Departamental en materia de acoso laboral que contemple -y para eso generamos este tipo de instancias- unas instancias que le sean lo más flexibles posibles al trabajador con elementos como la confidencialidad -no voy a hablar de secretismo-, el darle ejecutividad a los plazos, que la responsabilidad del jerarca sea aplicable. Generar un Decreto que también trabaje en la prevención, sobre todo porque entendemos que no es necesario llegar a una instancia de conflicto en esto sino en la prevención, en el tratamiento, pero también en el seguimiento, porque -como muy bien decía el Doctor Nimo- este tipo de situaciones no son un caso puntual y aislado en el tiempo sino que, lamentablemente, son producto de un proceso de deterioro y hostigamiento que se traslada en el tiempo, entonces en ese sentido debe haber -en lo que compete a la Administración Pública- una Administración atenta y alerta a este tipo de situaciones, con un cuerpo sí de Recursos Humanos, sí Jurídico, sí de apoyo psicológico, pero sobre todo en instancias anteriores y posteriores a que se dan los hechos para tratar de que este tipo de situaciones no se den, porque, lamentablemente, una vez que se dan nada vuelve a ser como antes. Es decir, no hay un resarcimiento económico que pueda reparar el daño moral y psicológico que sufre un trabajador por el hostigamiento y el acoso laboral.-

Por eso el Decreto que nos estamos dando en trabajar, queremos -y lo reiteramos- que sea con la mayor participación posible de todas las voces: del Sindicato, del Ejecutivo, de especialistas en la materia desde el punto de vista del Derecho, del ámbito de la Psicología, de los Recursos Humanos, porque no queremos que se escapen pequeños detalles que después nos obligan a andar retocando un decreto porque no se adecua a determinadas circunstancias de hecho; y como siempre el Derecho va siguiendo a las situaciones de hecho, queremos que tenga la mayor validez a lo largo del tiempo, contemplando todo este tipo de situaciones que se nutren, para hacer un decreto fuerte, con los aportes de todos los involucrados en la materia.-  
(m.g.g).-

SEÑOR NIMO.- Quería complementar un poco, a ver si te puedo dar respuesta: la constatación del acoso moral es algo bastante... Lo que se constata en realidad -o si hay un equipo médico o psicológico- son las consecuencias, es decir, los actos en realidad los va a constatar el encargado, jefe o jerarca de ahí.-

Más allá del procedimiento inspectivo o denuncia que exista, vuelvo a reiterar, hay una obligación implícita del empleador, jerarca, de actuar y de velar porque exista un ambiente de trabajo sano y seguro. Es decir, si no hay nada expreso y está a la vista que tiene un jefe de sección que está cometiendo actos de hostigamiento y humillación hacia otro trabajador, otro funcionario -y no hay un procedimiento previsto, lo detecta y no hace nada, el juez que atienda la causa va seguramente a fallar y a condenar por el daño cometido a ese empleador o jerarca municipal.-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- Sebastián Silvera.-

SEÑOR SILVERA.- Básicamente queríamos felicitar lo que ha sido la ponencia y la exposición del Doctor Pedro Nimo en un tema tan importante y tan sensible para nuestra población y destacar, fundamentalmente, la presencia de un profesional que actúa en nuestro Departamento, que es oriundo de Maldonado, de la ciudad de San Carlos, y que sin lugar a dudas va a colaborar con nosotros -en mi caso como miembro de la Comisión de Legislación también-, en tratar de lograr en conjunto lo que sin lugar a dudas vamos a lograr, que es un decreto acorde y moderno para nuestro Departamento. Coincido también con lo expresado por el compañero Edil Ramos, que sería bueno en un tema de esta trascendencia involucrar -por qué no- a las autoridades nacionales.-

Un poco en la línea de lo que ha manejado el Doctor Nimo, creemos sí que dada la importancia y lo delicado del tema, se hace indispensable que en ciertas situaciones se actúe de oficio por parte de la Administración y no sea necesario que exista, muchas veces, ya sea una sentencia de primera instancia como de segunda instancia, para actuar en este tipo de casos.-

Nada más, gracias.-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- Gracias, Sebastián. Agustín Rodríguez.-

SEÑOR AGUSTÍN RODRÍGUEZ.- Buenas noches para todos. Antes que nada quería felicitar al Doctor Nimo por su ponencia.-

Le quería hacer una pregunta muy puntual que, la verdad, uno se la hace a la luz de las nuevas tecnologías. Le quería preguntar puntualmente acerca de su posición, Doctor, y de la posición de la Jurisprudencia, en cuanto a la aplicación de nuevas tecnologías al empleador en el ámbito de trabajo. Me refiero a cámaras de vigilancia, cámaras de seguridad, así como también cuando el empleador le otorga al trabajador un correo electrónico con dominio de la empresa, si el empleador tiene potestad de revisar ese correo electrónico o no y si esas conductas, como por ejemplo la observación por una cámara de vigilancia, pueden configurar una conducta de acoso o no.-

SEÑOR NIMO.- Es una pregunta muy amplia y es muy buena también.-

Las nuevas tecnologías implican y repercuten en actos de acoso moral sin duda. Es decir, hay toda una teoría universal en el Derecho del Trabajo de los límites del uso de las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo. El límite del uso de las tecnologías más allá de la información, es decir, el conocimiento del trabajador de hasta dónde se lo está vigilando son los derechos humanos fundamentales de él, es decir, la dignidad, la intimidad, el secreto. Es decir, cuando el uso de la tecnología traspasa esos derechos humanos, ahí es donde puede, de alguna manera, incurrir, o se puede incurrir, en actos de acoso moral.-

g.t.d.

Es decir, el tema del correo electrónico laboral es algo que tiene toda una temática aparte, pero pensemos en -para ciertas actividades- los polígrafos, por ejemplo, que se usan para ver si miente o no el trabajador, controles o tests de embarazo y demás -todo lo que hablamos ahora-, controles de videovigilancia, si el trabajador sabe que existen y si hay todo un procedimiento para eso, y donde es muy importante la participación de los actores sindicales, de las empresas y demás -sería muy largo de expresarlo ahora-...

En definitiva, el límite es la observancia de los Derechos Humanos fundamentales. Si yo utilizo estas herramientas en desmedro, si tengo un detector o hago una detección de la persona -del trabajador- cada vez que entra o sale del trabajo, abusivamente, ahí puede considerarse un hostigamiento de persecución. Va a depender de cada caso, pero el límite es la observancia y el respeto del derecho a la intimidad. No puedo poner una cámara que puede ser para seguridad en un Banco en un baño a donde va el trabajador. O quizás, por ejemplo, una cámara que puede estar prendida en un lugar en la noche cuando no trabajan, y sin embargo prenderla...

Es decir, hay todo un límite en el uso de esas tecnologías. Pero sin duda que las nuevas tecnologías impactan también y se deben hacer en el ámbito privado, sin duda, la regulación del reglamento interno del trabajo -uno ve a veces que todavía hay empresas que ni siquiera manejan esas cosas-, pero en el ámbito público también -¿por qué no?-, dentro del Protocolo de Actuación del Trabajador, por el que el trabajador sabe hasta dónde moverse.-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- No tengo más anotados. Si hay alguien que quiera hacer alguna pregunta más o algún comentario...

SEÑOR SINEIRO.- Quiero decir algo...

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- Sineiro.-

SEÑOR SINEIRO.- Creo que este es un tema muy difícil, porque se trata de las relaciones humanas. Creo que también hay una dosis de sensibilidad, porque el acoso laboral no es el mismo para todos. De repente alguien se siente acosado por una situación y otro no se siente acosado por la misma. Entonces es muy difícil legislar en forma general, porque no son todos los casos iguales.-

Y en cuanto a lo que estábamos hablando de la Administración Pública, que se refería a que como se había hecho una denuncia judicial no correspondía el sumario, yo creo que el sumario corresponde. Porque si estábamos hablando de que el jerarca tiene un deber de tutela, lo tiene que ejercer, y para ejercerlo debe hacer todas las investigaciones necesarias para llegar al conocimiento de la situación real. Entonces, creo que aunque haya una denuncia judicial, la Administración tiene la obligación de hacer, de todos modos, un sumario administrativo. Eso es lo que quería aportar, si es que es realmente así.-

Gracias.

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- González.-

SEÑOR GONZÁLEZ.- Una pequeña aclaración, porque capaz que se entendió mal lo que dije.-

Todo funcionario, ya sea por una cuestión de falta administrativa, disciplinaria o incluso a veces cuando entiende que hay una especie de actuación desmedida de un cargo gerencial -ya sea de carrera, político-, tiene derecho a hacer un recurso de amparo ante una decisión o tiene derecho a hacer una denuncia escrita. Lo que yo planteo es que, ante una denuncia escrita, se forma expediente, porque si hay una denuncia escrita lo primero que hacemos es formar un expediente y pasarlo al Área de Jurídica. Ahí se inicia un trámite de análisis jurídico y se ve si corresponde o no un sumario administrativo que ya empieza a ser una especie de sanción.-

Ahora, lo que yo digo es que, en el marco de estas cuestiones nuevas -que como bien decía Sineiro, estamos hablando de un escalón más a lo que puede ser el Decreto 500 o el Estatuto del Funcionario u otros reglamentos que tenemos establecidos, entiendo que esto es un escalón más en el marco de las relaciones laborales y en el marco de lo que es un cargo jerárquico hacia un funcionario-, no tenemos un protocolo de actuación.-

Lo que entiendo es que hay un caso, un fallo en primera instancia en la Justicia -en este caso particularmente el de la Intendencia-, donde el mismo Abogado o el Área Jurídica que en su momento defendió a la parte acusada, al jerarca acusado, lo está recurriendo, lo está apelando.-  
a.g.b.-

Y una vez que se termine eso, evidentemente que va a haber una sanción si se sigue manteniendo el fallo, porque hay un resultado de la Justicia; lo que no hay en este caso es una denuncia escrita para haber iniciado el trámite administrativo y yo entiendo que, de oficio, el Área Jurídica no puede iniciar un sumario administrativo por una cuestión que todavía no está resuelta en la Justicia. Yo entiendo eso, no sé, capaz que estoy equivocado.-

Una cosa es que se entienda si debo, otra cosa es si corresponde o no desde el punto de vista jurídico, porque también si se dañan los derechos de la persona que en este momento está siendo acusada de hostigadora antes de un fallo de la Justicia, no sé si no estamos incurriendo en una cuestión ilegal. No sé, me pregunto.-

(Dialogados).-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- No dialoguen.-

SEÑORA BARRIOS.- Mi nombre es Mayuli Barrios, soy Abogada.-

Quiero aclarar una cosa con respecto a que el fallo que dé la Justicia no es vinculante con la investigación administrativa; son procesos independientes

y ninguno vincula a otro, es decir que la Intendencia puede encontrar al funcionario sin responsabilidad alguna y la Justicia puede encontrarlo responsable.-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- O al revés.-

SEÑORA BARRIOS.- O al revés.-

Entonces, no hay que confundir, son dos procesos independientes y no es necesario que, para que el jerarca de la Intendencia o cualquier funcionario público actúe, haya una denuncia escrita, basta el sólo conocimiento, el Decreto N° 500 lo consagra en forma clara. Todo funcionario público que conoce de una irregularidad debe denunciarla, así que no hay que esperar nada.-

(Dialogados).-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- No dialoguen.-

SEÑORA BARRIOS.- Debe denunciarlo, lo dice el Decreto N° 500.-

SEÑOR GONZÁLEZ.- ¿Cómo debe denunciarse?

SEÑORA BARRIOS.- Suponte que yo conozco un hecho... Si somos funcionarios públicos, por nuestra función...

(Dialogados).-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- No dialoguen.-

SEÑORA BARRIOS.- ...debemos denunciarlo y se considerará si se hace o no la investigación, que no es una sanción. La investigación es un procedimiento que va a arrojar un resultado, que puede ser favorable o no, pero la investigación en sí no es una sanción. Quería aclarar eso.-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- Es tal cual.-

Andrea Chiappara.-

SEÑORA CHIAPPARA.- Mi actuación siempre ha sido en el ámbito privado, entonces tal vez no pueda ser aplicable. Y desconozco detalle alguno, sólo sé lo que salió en la prensa de ese caso de la Intendencia, pero tengo una duda fundamental: ¿cómo la Intendencia hace la defensa? O sea, ¿cómo contesta sin haber investigado? Usted me dice que no hay sumario administrativo, es decir, no se hizo una investigación, entonces, ¿en base a qué se defiende? Por eso digo que es una duda fundamental.-

Como dice Mayuli, creo que en ningún caso la investigación es una especie de sanción, es una investigación.-

Como decía el Doctor, la sensibilidad de cada trabajador va a ser la que determine si se siente o no acosado. Eso, de ninguna manera, exige que haya normas generales; por supuesto que acudir o no a las normas generales va a ser la defensa del trabajador que se sienta acosado. Sin duda, creo que la responsabilidad del jerarca es fundamental, tiene que actuar de oficio también en el ámbito público, sin necesidad de ninguna denuncia escrita ni verbal siquiera.-

SEÑOR NIMO.- Los parámetros de las conductas entre las cuales debe actuar un sujeto empleador privado o público, son generales. Es decir, lo que el trabajador puede hacer es movilizar los mecanismos que tiene, ya sean judiciales o administrativos, porque son independientes. Ahora, las conductas de parámetros objetivos y cuándo se dan los actos que conforman la lesión de los derechos esenciales del trabajador, esos son únicos, es decir, un trabajador lo que puede hacer es tolerar los insultos y las amenazas del empleador y otro no, pero el acoso moral se configura con los actos.-  
a.f.r.

Después está en el trabajador si realiza la denuncia o si el empleador... más allá de las normas nacionales que están hablando, los instrumentos internacionales que conforman el bloque de constitucionalidad de nuestro país, que se integra por los Artículos 7, 72 y demás de la Constitución de la República, mandatan a la salvaguarda, dentro de otras cosas, de estos derechos humanos.-

No nos encasillemos en normas concretas, sino en los preceptos y principios que son universales. Y, en ese sentido, el acoso se configura con determinados actos y el empleador o responsable debe actuar sí o sí, si no, un juez lo va a condenar. Si hay un procedimiento, lo que tiene el procedimiento es que da garantías de confidencialidad, de reserva, de una búsqueda de la verdad material en el caso de la Administración, pero después los parámetros son objetivos, hay conductas. Si uno ve la Legislación comparada, pone a modo enunciativo cuáles son las conductas entre otras y, además, son conductas objetivas; que el trabajador las tolere o el empleador no haga nada o haga efectivos los mecanismos de tutela jurisdiccionales administrativos, esa es otra cuestión.-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- Silveira.

SEÑOR SILVEIRA.- Creo que está más que clara la respuesta jurídica que le dieron los profesionales. Creo que hay que partir de una premisa -en el caso que veníamos hablando- que la dijo el propio Doctor Nimo en su exposición: es el jerarca quien tiene la responsabilidad de velar por la integridad, por la salud laboral y por el bienestar en el trabajo de aquellos que están bajo su órbita en las diferentes dependencias. Si es su deber velar por la seguridad, también es su deber actuar de oficio ante el conocimiento de una situación de este tipo. Si el problema es cómo operar una denuncia, cómo iniciar un sumario administrativo o una investigación administrativa, creo que es muy simple: por una propia denuncia del Área de Recursos Humanos se podría iniciar una investigación administrativa que -comparto lo que decía la Doctora- en ningún

caso es una sanción, creo que es todo lo contrario, es un proceso tendiente a darle las garantías al funcionario de que se va a investigar hasta el fondo y encontrar responsabilidades.-

También es importante destacar que la Justicia Ordinaria va por un lado y la vía administrativa va por otro, son ámbitos totalmente independientes que, incluso, pueden llegar a fallar con criterios que no son los mismos. Creo que es responsabilidad del jerarca -del responsable del Área- actuar de oficio para tratar de investigar un caso como el que se está dando.-

Nada más.-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- Ahora sí no tenemos más anotados.-

Creo que está bien interesante esto independientemente del caso puntual de la Intendencia -del cual no tenemos mucha información-, pero lo que a mí me parece bueno de todo esto, de estos primeros pasos que estamos dando para estudiar estos temas, es ir teniendo claro qué es acoso, qué no es, porque definir cuándo hay -lo mismo con el acoso sexual-, si es todo o no es nada... Creo que si bien hay parámetros, también es cierto que no todas las personas viven un hecho objetivo de igual manera.-

Yo creo que lo que está bueno es cómo podemos continuar este trabajo en lo que tiene que ver con ese ámbito que se va a crear en la Intendencia -donde va a participar la Junta- y cómo establecemos o cómo vamos generando los mecanismos de prevención para estas cosas. Y -dentro de lo posible- evitar que sucedan las situaciones de acoso y es responsabilidad del jerarca el generar esos ámbitos de trabajo donde quede claro que hay cosas que no se van a permitir; para eso hay que instrumentar los mecanismos de prevención, pero también los procedimientos para sancionar -o investigar y sancionar eventualmente- cuando esos hechos se produzcan.-

SEÑOR GONZÁLEZ.- A mí alguien en algún momento me informó mal, cuando fui a dar los cursos con respecto a la normativa me informaron mal. Para hacer una investigación administrativa, sea la persona involucrada, la víctima, sea un compañero de trabajo, sea el Director de Recursos Humanos o sea el propio Intendente, ¿debe haber o no una denuncia escrita y firmada? ¿Cómo la hacen?

SEÑORA BARRIOS.- No. El Decreto N° 500 consagra bien que puede investigar el jerarca porque oyó o por las circunstancias que sea. Y es más, tiene la obligación dice: "Todo funcionario público está obligado a denunciar".- (a.l.)

O sea, usted se enteró, usted denuncia y hace la investigación, que no es una sanción.-

SEÑOR GONZÁLEZ.- ¿La debe hacer escrita o no? ¿La tiene que firmar o no?

(Dialogados).-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- No dialoguen.-

Cecilia Vega.-

SEÑORA VEGA.- Me parece que el tema es que acá tenemos dos posiciones contrapuestas. El Subdirector de Recursos Humanos entiende que nunca se enteró porque nunca hubo ningún tema, entonces nadie se sintió obligado a denunciar nada. Yo entendí eso. Si alguien se enteró y encontró que había una situación anómala, como dice la colega, sí debió haber tomado cartas en el asunto.-

(Dialogados).-

SEÑOR GONZÁLEZ.- ¿Tiene que ser firmado o no?

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- Ese no es el objeto de este Foro; de última es una cuestión propia del Derecho Administrativo y allá Jurídica verá qué dice. No es el objeto de esto y está bueno que no se desvirtúe el tema que nos convoca. Lo otro es un asunto puntual de si corresponde o no corresponde iniciar de oficio una investigación administrativa.-

“Marita” quiere decir algo y luego, si les parece, terminamos, si nadie más quiere hablar.-

SEÑORA PRESIDENTA.- Yo iba en el mismo sentido de la Presidenta, porque en realidad lo que no se debe olvidar es que hay una voluntad de tres partes: por un lado está el Ejecutivo, por otro lado el Legislativo y por otro lado la parte de funcionarios, representada por ADEOM. O sea, esta no es una iniciativa unilateral, hay un acuerdo donde tres partes entienden que se necesita legislar, o por lo menos avanzar. El tema que se cruzó en el camino es un tema puntual que se dio en estos días y esta convocatoria no obedece a eso.-

Nosotros ya veníamos desde el año pasado, pero por distintas razones se nos fue complicando hacer este intercambio, que esperamos que no sea el último, porque en realidad ha sido de lo más interesante. Han surgido varias opiniones e informaciones que van a enriquecer indudablemente el proyecto, sumado esto a las dos Diputadas suplentes, a quienes les agradecemos, inclusive, el compromiso para más adelante.-

En lo que a mí respecta, muchas gracias a todos.-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA DEPARTAMENTAL.- Sí, Cecilia.-

SEÑORA VEGA.- Se invocó a los jueces, se habló de un tema de sensibilización. Sería bueno que ellos estuvieran invitados, que fueran partícipes de este tema también.-

Lo otro es, olvidándonos de lo público, en lo privado, qué buena cosa sería, si ustedes quieren sensibilizar a las empresas de la zona, como

sugerencia o idea muy loca, yo siempre estoy con los incentivos fiscales. La empresa grande que se organice, que tenga un equipo para contener a los trabajadores, que tenga su protocolo y todo, bueno... Es una forma de comenzar a incentivar, poco a poco, para que todos tomemos conciencia sobre el tema.-

Nada más. Gracias.-

SEÑORA PRESIDENTA.- Le voy a responder. Las invitaciones fueron cursadas a cada uno de los jueces. Fue invitado el Colegio de Abogados...

(Interrupciones).-

...dan fe de que cursamos las invitaciones.-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- De cuerpo presente. Hay varios.-

SEÑORA PRESIDENTA.- En realidad es reafirmar que sí se los convocó, también a los fiscales. También a los psicólogos. Tenemos una nómina extensísima pero... Sólo quería aclarar eso.-

SEÑORA PRESIDENTA de la JUNTA.- Les damos las gracias a todas y todos por estar acá. Nos vamos a seguir viendo porque este es un tema que nos convoca, en el cual tenemos sumo interés en legislar.-

Muchas gracias y nos estamos viendo en breve.-

(Aplausos).-

Le damos las gracias al Doctor Nimo, que de todo lo que hay que resaltar, como dijo Sebastián, es que es de San Carlos, lo cual lo pone en un nivel...

(Hilaridad, aplausos).-

(Siendo la hora 21:05 minutos finaliza la reunión).-  
(m.r.).-

Sra. María Desanttis de Pérez  
Directora de Departamento  
Reproducción Testimonial

Sra. Daniella Pintos  
Jefa Sección Corrección