

Banco Central del Uruguay

DIRECTORIO - RESOLUCIÓN

Montevideo, 27 de diciembre de 2017.

DIRECTORIO

VISTO: el Convenio Colectivo entre las Instituciones Financieras Oficiales y la Asociación de Bancarios del Uruguay (A.E.B.U.) suscrito el 26 de setiembre de 2016 y el Acta de Acuerdo entre las Instituciones Financieras Oficiales, la Asociación de Bancarios del Uruguay (A.E.B.U.) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social firmado el 27 de diciembre de 2016.

RESULTANDO: que en el Acta mencionada en el Visto se acordó un protocolo de actuación ante situaciones de acoso o discriminación laboral en el Sector Financiero Oficial.

CONSIDERANDO: I) que resulta conveniente incorporar a los procedimientos del Banco Central del Uruguay las figuras y cometidos que surgen del protocolo acordado;

II) que el mencionado documento fue tratado en el ámbito de la Comisión Consultiva en Asuntos Concernientes al Personal en reunión del 18 de diciembre de 2017.

ATENTO: a lo expuesto, al Convenio Colectivo entre las Instituciones Financieras Oficiales y A.E.B.U. suscrito el 26 de setiembre de 2016, al Acta de Acuerdo entre las Instituciones Financieras Oficiales, A.E.B.U. y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 27 de diciembre de 2016, a lo informado por la Gerencia de Servicios Institucionales el 20 de diciembre de 2017 y demás antecedentes que lucen en el expediente N° 2016-50-1-2774,

SE RESUELVE:

1) Aprobar el “Protocolo de actuación ante situaciones de acoso o discriminación laboral en el Banco Central del Uruguay”, cuyo texto luce de fojas 45 a 51 del expediente N° 2016-50-1-2774.


2) Notificar la presente resolución y comunicarla al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social así como a la Asociación de Empleados Bancarios (AEBU).

(Sesión de hoy – Acta N° 3349)

(Expediente N° 2016-50-1-2774)

Alfredo Allo
Gerente de Área

Sn/mpg/gl
Resolución publicable

	Tipo de documento:	Código: PR01	Carácter del documento: Público
	Nombre de documento: "Protocolo de actuación ante situaciones de acoso o discriminación laboral en el BCU"		
	Subproceso: Asesoramiento en Seguridad y Salud Ocupacional		
	Proceso: Salud y Seguridad		

Índice

1. Objetivo.....	1
2. Alcance.....	1
3. Política Institucional.....	2
4. Definiciones y siglas	2
5. Responsabilidades	4
6. Descripción de actividades.....	5
7. Registros.....	7
8. Referencias	7
9. Anexos.....	7


1. Objetivo

Prevenir, detectar, corregir, erradicar toda conducta que suponga el ejercicio de acoso o discriminación en cualquiera de sus modalidades en los ámbitos laborales del Banco Central del Uruguay, apuntando a un adecuado clima laboral.

2. Alcance

El presente protocolo se aplicará ante cualquier denuncia o situación de acoso o discriminación laboral.

Será de aplicación a toda persona que se desempeñe en el Banco Central del Uruguay, cualquiera sea la naturaleza jurídica de su vínculo con la Institución, funcionarios, clientes y proveedores, con excepción de los casos en que la situación se produzca entre integrantes de empresas tercerizadas, en cuyo caso se aplicará el protocolo de la empresa, o en su ausencia, se sugerirá la utilización del protocolo aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

	Tipo de documento:	Código: PR01	Carácter del documento: Público
	Nombre de documento: "Protocolo de actuación ante situaciones de acoso o discriminación laboral en el BCU"		
	Subproceso: Asesoramiento en Seguridad y Salud Ocupacional		
	Proceso: Salud y Seguridad		

3. Política Institucional

La política de Bienestar Organizacional del Banco Central del Uruguay es una política general preventiva que establece criterios a efectos de evitar situaciones que vulneren la dignidad y la moral del funcionario, fomentando un ambiente laboral sano.


Para ello utilizará todos los medios de comunicación disponibles (emails, carteleras, entre otros), complementando la difusión con un plan de información y capacitación al funcionariado en general y en específico a mandos medios y gerenciales, propendiendo al trabajo coordinado con el sindicato de manera de lograr sinergias en estos temas. A estos efectos se procurará identificar los factores de riesgo que generen este tipo de situaciones y se adoptarán medidas para modificar conductas inapropiadas.

4. Definiciones y siglas

Al no existir ley vigente en materia de acoso moral laboral, se adoptarán las definiciones más recibidas a nivel de la doctrina en la materia. En caso de aprobarse ley sobre esta temática se estará a la definición allí establecida.

La Organización Internacional del Trabajo ha definido la violencia en el trabajo como cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean éstos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes. Asimismo y a los efectos operativos, se puede definir la violencia como toda resolución o intento de resolución por medios no consensuados de una situación de conflicto entre partes enfrentadas, lo que se comporta esencialmente, una acción de imposición que puede efectuarse o no, con presencia manifiesta de fuerza física.

Heinz Leyman define el mobbing en el ámbito laboral como cualquier tipo de comunicación hostil y sin ética dirigida de manera sistemática, por uno o varios individuos contra otros, que los deja en una posición de indefensión y desvalimiento, activamente mantenido en ella. Se estima que estas actividades tienen lugar de manera frecuente y en forma prolongada en el tiempo.

	Tipo de documento:	Código: PR01	Carácter del documento: Público
	Nombre de documento: "Protocolo de actuación ante situaciones de acoso o discriminación laboral en el BCU"		
	Subproceso: Asesoramiento en Seguridad y Salud Ocupacional		
	Proceso: Salud y Seguridad		


Cristina Mangarelli establece como elementos que configuran el acoso moral cualquier comportamiento (acción u omisión) de forma reiterada, realizado u omitido por un individuo o un grupo, siendo el sujeto activo el empleador, sus representantes (capataces, jefes, etc.), y hasta los compañeros de trabajo, que lesione bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico como la personalidad, dignidad, intimidad, honor e integridad física y psíquica del trabajador, susceptibles de causar daño o perjudicar el ambiente de trabajo.

Ana Sotelo señala que existe acoso moral en el trabajo cuando estamos ante un hecho, acto u omisión del empleador o sus dependientes por los cuales se configura la violación del derecho a la dignidad, integridad física y mental, intimidad, imagen mediante maltrato, injurias, amenazas, hostigamiento o cualquier otro tipo de conducta degradante. En este caso y según la gravedad y las circunstancias del hecho, la autora entiende que incluso un sólo acto podría configurar acoso moral. Ésta posición es sostenida a su vez por la autora Graciela Giuzio.

Los elementos descritos en estas definiciones servirán de guía a efectos de lograr un discernimiento adecuado respecto de situaciones que puedan constituir o no acoso laboral.

De acuerdo a lo establecido en el Convenio No. 111 de OIT se entenderá por discriminación laboral cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social u otros motivos ilícitos que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

En relación al acoso sexual laboral, de acuerdo a lo establecido en la ley No. 18.561 se entenderá por tal todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de

 BCU <small>SERVICIOS INSTITUCIONALES</small> <small>Gestión de Capital Humano</small>	Tipo de documento:	Código: PR01	Carácter del documento: Público
	Nombre de documento: "Protocolo de actuación ante situaciones de acoso o discriminación laboral en el BCU"		
	Subproceso: Asesoramiento en Seguridad y Salud Ocupacional		
	Proceso: Salud y Seguridad		


igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe. Según lo previsto en el art. 3 de la ley No. 18.561 se entiende que el acoso sexual puede manifestarse, entre otros, por medio de los siguientes comportamientos: 1) Requerimientos de favores sexuales que impliquen: A) Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba. B) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo de quien la reciba. C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo. 2) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba. 3) Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

5. Responsabilidades

Se conformará una Comisión Asesora Bipartita (en adelante Comisión) integrada por 3 representantes de la Administración y 2 representantes sindicales. Todas las representaciones contarán con miembro titular y miembro alterno.

Las personas integrantes de la Comisión deberán contar con formación actualizada sobre los temas objeto de discusión en la Comisión, sin perjuicio de lo cual cada parte podrá contar con asesoramiento y/o acompañamiento técnico cuando lo estime conveniente. Asimismo deberán comprometerse a guardar el más estricto secreto referido al tema en análisis, considerándose falta grave la violación de este deber.

Por la Administración, se designará un miembro perteneciente a la Oficina Laboral o de la jerarquía de la cual depende, un miembro perteneciente a la Auditoría Interna-Inspección General y un miembro perteneciente a la Asesoría Jurídica.


	Tipo de documento:	Código: PR01	Carácter del documento: Público
	Nombre de documento: "Protocolo de actuación ante situaciones de acoso o discriminación laboral en el BCU"		
	Subproceso: Asesoramiento en Seguridad y Salud Ocupacional		
	Proceso: Salud y Seguridad		

Las personas miembros de esta Comisión podrán ser recusados por cualquiera de las partes involucradas en la denuncia, o excusarse, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 del Reglamento Administrativo del BCU. Para sesionar la Comisión deberá contar con la presencia de sus 5 miembros, pudiendo participar el titular o el alterno de cada representación. La votación será por mayoría simple.

La Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Difundir a través de la página web del Banco la política institucional y los valores del BCU propendiendo a mantener un ambiente laboral libre de acoso y/o discriminación.
- Asesorar a las autoridades de la Institución cuando ésta lo solicite.
- Recibir la denuncia del presunto acoso o discriminación laboral. Analizar la admisibilidad de la misma, y determinar si el análisis de la denuncia se realiza al amparo del presente Protocolo.
- Sugerir medidas preventivas y/o de protección a emplear en situaciones de presunto acoso y/o discriminación y efectuar un seguimiento de las mismas. Dejar registro en acta cuando la persona denunciante no acepte la medida preventiva y/o de protección sugerida.
- Efectuar un seguimiento ante eventuales represalias, manifiestas o latentes, contra cualquiera de los/as funcionarios/as que hayan intervenido en el proceso y para la verificación del cese de las conductas acosadoras, si quedase demostrada la existencia de las mismas.
- Promoción de acciones tendientes a desalentar las conductas que den lugar a situaciones de acoso, mediante talleres de sensibilización específicos para el área, sector o departamento donde ocurrieron los hechos, u otra técnica que la Institución entienda pertinente.

6. Descripción de actividades

	Tipo de documento:	Código: PR01	Carácter del documento: Público
	Nombre de documento: "Protocolo de actuación ante situaciones de acoso o discriminación laboral en el BCU"		
	Subproceso: Asesoramiento en Seguridad y Salud Ocupacional		
	Proceso: Salud y Seguridad		

Presentación de la denuncia: ante cualquiera de los miembros de esta Comisión o ante la Jefatura de la Oficina Laboral o ante el jerarca de la cual depende, en sobre cerrado y conteniendo la siguiente información: a) datos filiatorios completos y lugar de trabajo de la persona denunciante; b) detalle concreto de la situación que motiva el reclamo individualizando al/los presunto/s acosador/es; c) eventuales pruebas materiales; d) eventuales testigos que den cuenta de la situación.

La denuncia podrá ser presentada a la Comisión en forma verbal por motivos fundados, labrándose Acta con los datos anteriormente mencionados, recabándose la firma de la persona denunciante.

La persona que reciba la denuncia dispondrá de un plazo de 48 horas hábiles para convocar a la Comisión.


Recibida la denuncia, la Comisión efectuará un análisis de admisibilidad respecto a los elementos requeridos para lo cual dispondrá de un plazo de 10 días hábiles. Para iniciar el análisis es imprescindible contar con la información de los puntos a) y b) de la denuncia. De no contar con la información en un plazo máximo de 20 días hábiles, se tendrá por no presentado el mismo.

A los efectos de poder analizar la viabilidad de la denuncia, la Comisión podrá entrevistarse con los testigos propuestos, con las personas denunciadas y/o denunciantes, así como también cualquier otra persona que entienda pueda aportar al esclarecimiento del caso.

Se considerará admisible aquella denuncia que a juicio de la mayoría simple de esta Comisión contenga elementos suficientes para que el mismo sea tratado como una posible situación de acoso o discriminación, dentro de la definición y alcance contenidos en el presente protocolo.

Luego de analizada la denuncia, se labrará un Acta con la resolución de la Comisión, la cual será notificada en un plazo de 3 días a las personas identificadas en los puntos a) y b) de la denuncia. De no poder notificarse presencialmente a alguna de las partes, se estará a lo establecido en el "Reglamento de Notificación Electrónica".

De resultar admisible la denuncia, se procederá a crear un expediente clasificado como "secreto" y de acceso "restringido" y se remitirá a sus efectos a la Auditoría Interna-

	Tipo de documento:	Código: PR01	Carácter del documento: Público
	Nombre de documento: "Protocolo de actuación ante situaciones de acoso o discriminación laboral en el BCU"		
	Subproceso: Asesoramiento en Seguridad y Salud Ocupacional		
	Proceso: Salud y Seguridad		

Inspección General, la cual lo tratará como un caso de presunto Acoso Laboral, Sexual o Discriminación.

La Comisión podrá solicitar a la Auditoría Interna-Inspección General informes periódicos del avance de la investigación.

En caso que la denuncia fuera presentada directamente ante la Auditoría Interna – Inspección General, ésta deberá informar a la Comisión de su recepción.

7. Registros

La Comisión Asesora Bipartita labrará Actas de sus sesiones.

8. Referencias

Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso o discriminación laboral en el Sector Financiero Oficial, suscrito el 27 de diciembre de 2016 entre los Bancos pertenecientes al sector financiero oficial y la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU).

9. Anexos

No aplica.