

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL (MORAL – SEXUAL)

Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias

ÍNDICE

I) DECLARACIÓN	1
II) DEFINICIONES.....	1
III) PREVENCIÓN	3
IV) ALCANCE.....	3
V) MECANISMO DE DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO.....	3
VI) DISPOSICIONES	5

I) DECLARACIÓN

La Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias, reafirma su compromiso con el respeto a la dignidad e integridad física, psíquica y moral de sus empleados y en consonancia con su Código de Ética, no habrá de tolerar actos que constituyan cualquier tipo de acoso laboral –ya sea éste sexual o moral- en tanto conductas gravemente discriminatorias y capaces de causar daños a la integridad física y psicológica, deteriorando el ambiente de trabajo.

La presente política establece tolerancia cero para todas las formas de violencia y discriminación por razones de género, edad, diversidad sexual, nacionalidad, etnia, religión, discapacidad, orientación política o sindical o de otros aspectos socio culturales en el ámbito del trabajo.

Todos los empleados tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas abusivas y comportamientos discriminatorios, hostiles o intimidatorios contra su persona o el ambiente laboral, por lo que se establece el siguiente procedimiento de actuación, garantizando la confidencialidad, el debido proceso y la posibilidad de adoptar medidas y sanciones ante el incumplimiento de las normas.

II) DEFINICIONES

Acoso Moral: Se entenderá por acoso moral o mobbing todo proceso o conductas en el que un individuo o grupo de individuos ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma reiterada, sobre un empleado, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo, que lesionen o tengan la entidad suficiente para lesionar su dignidad o integridad, o afecten el ambiente laboral del Instituto.

En este sentido, las conductas o comportamientos habrán de ser categorizada por gestos, palabras, actitudes o acciones ofensivas, explícitos o sutiles, descalificantes, discriminatorias, humillantes y vergonzosas, que surgen de las relaciones laborales y que van en contra de la dignidad de la persona y supone un riesgo importante para la salud.

Un único incidente, con independencia de su gravedad, no constituye acoso moral, no obstante puede configurar violencia psicológica, abuso de poder o discriminación.

Acoso Sexual: Se entenderá por acoso sexual conforme a lo establecido en el artículo 2º de la Ley No. 18.561 de 11 de setiembre de 2009, todo comportamiento, de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido, vulnerando su voluntad y cuyo rechazo o aceptación se vea sujeto a amenazas o promesas de producirle un perjuicio o trato preferencial en su situación laboral o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo reciba.

De acuerdo a lo dispuesto por el art. 3º de la referida ley, 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 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, orales o gestuales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba.

Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

Discriminación: Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito laboral.

III) PREVENCIÓN

Es objetivo de este documento proporcionar un procedimiento para la actuación frente a situaciones de violencia en el trabajo, acoso o discriminación.

Se deberá actuar desde la perspectiva de la prevención y de la promoción de la salud.

Se deberá formar e informar a los trabajadores en mecanismos para identificar el comportamiento de acoso en el ámbito laboral, impartiendo políticas de sensibilización y educativas en la materia, adoptando medidas periódicas de observación (por ejemplo encuestas de clima) promoviendo la igualdad de género y la erradicación de cualquier tipo de violencia o discriminación.

Se deberá difundir entre los trabajadores el presente protocolo, así como también adoptar acciones que contribuyan a su cumplimiento.

IV) ALCANCE

Comprende a todos los trabajadores de la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias cualquiera sea la forma de contrato o vínculo y su lugar en la escala jerárquica, así como a quienes la representen en el ejercicio del poder de dirección.

En los casos en que se encuentre involucrado personal de empresas tercerizadas, y en general cualquier otra persona vinculada al lugar de trabajo, cada empleador será responsable del cumplimiento de las obligaciones impuestas por la normativa vigente. La Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias colaborará con el empleador que corresponda, según el caso, en la adopción de medidas de previsión y difusión de la política contra las formas de violencia en el trabajo así como en la adopción de medidas de protección integral del afectado.

El personal de empresas tercerizadas tiene derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible acoso sexual o moral, siempre que se encuentre involucrada alguna de las personas comprendidas en el párrafo primero de este numeral.

V) MECANISMO DE DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO

El trabajador que se considere víctima de Acoso Laboral (moral o sexual) o cualquier tipo de discriminación que lesione sus derechos fundamentales, puede optar por realizar la denuncia en el ámbito de la Caja o ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social.

En caso que el trabajador elija realizar la denuncia ante el Instituto, deberá efectuarla ante la Comisión de Acoso Laboral, pudiendo el denunciante ir acompañado de un representante del Consejo Directivo Autónomo de Empleados.

La investigación en el ámbito de la Caja, estará a cargo de la Comisión de Acoso Laboral que estará integrada por un delegado de Recursos Humanos y Comunicaciones, y uno de la Asesoría Jurídica (quienes serán designados por los jerarcas de los respectivos sectores), el Representante del Personal en el Consejo de Disciplina, y un representante del Consejo Directivo Autónomo de Empleados, designado por éste.

La investigación se realizará por escrito y estará regida por los siguientes principios:

- a) confidencialidad, reserva, intimidad y sigilo; el deber de reserva alcanza a toda persona que por cualquier motivo o circunstancia, tuviese conocimiento o actuación en el procedimiento;
- b) celeridad en la tramitación y diligencia debida. El análisis y la aplicación de las medidas de prevención, contención y cese inmediato de la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador ante el conocimiento de la situación denunciada, no admitirá demoras indebidas;
- c) investigación exhaustiva de los hechos alegados;
- d) respeto, protección y no represalia a las personas involucradas en la denuncia (denunciante, denunciado y testigos), para salvaguardar su intimidad y dignidad; y
- e) efectividad de la tutela de los derechos sustanciales

Durante el transcurso del procedimiento tanto el denunciante como el denunciado podrán comparecer con asistencia letrada.

La denuncia se realizará por escrito, en sobre cerrado, en el que se habrá de narrar los hechos, identificando quien o quienes son los sujetos activos de los presuntos actos de acoso, así como el de testigos que hubiesen presenciado los hechos o estén en conocimiento de los mismos si los hubiere y se ofrecerá prueba.

La investigación se iniciará con la citación por parte de la Comisión al empleado denunciante, quien deberá oírlo en un plazo de 48 horas (luego de presentada la denuncia) a fin de ratificar y –si fuera del caso- ampliar la denuncia formulada, así como producir prueba. Si luego de escuchar al damnificado, la Comisión entiende que existen riesgos, sugerirá inmediatamente a la Gerencia de Recursos Humanos y Comunicaciones la adopción como medida cautelar, de las medidas que sean necesarias a efectos de proteger y salvaguardar el derecho de los involucrados.

Acto seguido, se habrá de citar al (o los) denunciado/s a fin de hacerle conocer la denuncia formulada y recibir su declaración, quien podrá producir la prueba que estime conveniente otorgándosele un plazo de 5 días hábiles para que pueda presentar sus descargos.

Una vez recibidas las declaraciones, las que deberán transcribirse en actas, se diligenciará la prueba ofrecida en el plazo de 5 días hábiles.

La Comisión de Acoso Laboral deberá concluir la investigación dentro de un plazo máximo de 30 días corridos (contados a partir del día hábil siguiente al de recepción de la denuncia), emitiéndose un informe final en el que se indicará si hay elementos de convicción suficientes que permitan calificar a la situación denunciada como de acoso laboral.

Dicho informe será elevado al Consejo Honorario quien en un plazo máximo de 10 días hábiles, resolverá si corresponde la aplicación de medidas administrativas y disciplinarias conforme a lo dispuesto en el Régimen Disciplinario establecido en el Convenio Colectivo vigente, o la clausura de las actuaciones.

En el caso de corresponder una sanción intermedia o grave, de acuerdo a lo previsto en el Convenio Colectivo, el Consejo Honorario dispondrá la instrucción de sumario.

Si a juicio de la Comisión, la denuncia resultare infundada, el Consejo Honorario podrá disponer el inicio de un procedimiento disciplinario al denunciante.

VI) DISPOSICIONES FINALES

El procedimiento establecido en este Protocolo no impide la posibilidad por parte de quien se considere víctima de una situación de acoso laboral, de iniciar las acciones judiciales que estime pertinentes.

Si el denunciante considera que el desarrollo de la investigación o sus conclusiones son lesivas de sus derechos fundamentales tanto por razones de legalidad o de mérito, podrá presentarse –dentro del plazo de diez días hábiles– ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de la investigación.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 12º de la Ley No. 18.561 el trabajador afectado, así como quienes hayan prestado declaración como testigos, no podrán ser objeto de despido, ni de sanciones disciplinarias por parte del empleador o jerarca. Se presume -salvo prueba en contrario- que el despido o las sanciones obedecen a motivos de represalia cuando tengan lugar dentro del plazo de ciento ochenta días de interpuesta la denuncia de acoso en sede administrativa o judicial. En caso de producirse el despido, éste será calificado de abusivo.

De acuerdo a las políticas y compromisos asumidos por la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias para una eficaz prevención, este Protocolo será entregado bajo recibo a todos los empleados.