



## Acoso Moral Laboral

¿Qué es? ¿Cómo lo enfrentamos?

Comisión de Seguridad y  
Salud Laboral



### ¿Qué entendemos por acoso moral laboral?

El acoso laboral es un proceso que se produce en el lugar de trabajo debido a **la violación de derechos del trabajador en su dignidad como persona**. Este proceso se multiplica en diversas formas de violencia, es en este sentido que se le denomina acoso moral laboral.

Tomando como punto de partida un concepto netamente preventivo entendemos por acoso: **toda conducta que realizada con una cierta reiteración y sistemáticamente, sobre una persona o grupo de personas en el ámbito laboral, pueda llegar a lesionar su dignidad o integridad, a través de la degradación de las condiciones de trabajo y creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta y ya sea realizada por compañeros de trabajo –acoso “horizontal”- ya por superiores –acoso “vertical descendente”-, o personas sujetas a su dependencia –acoso “vertical ascendente”-.**

### ¿Cuáles son los factores de riesgo del acoso moral laboral?

*Los factores de riesgo psico-sociales provienen de la deficiente organización del trabajo y repercuten negativamente en las personas. Entre ellos podemos mencionar:*

- **Claridad de rol:** falta de definición de los objetivos, autonomía y responsabilidades en el ejercicio de nuestro trabajo. En este sentido es fundamental que avancemos en la definición de las categorías y de esa manera establezcamos claramente las tareas que corresponden a cada uno de los roles laborales.
- **Previsibilidad:** poca o inadecuada información que recibimos para hacer bien nuestro trabajo y su proyección de futuro
- **Control/influencia:** puestos de trabajo que implican para el/la trabajador/a un reducido o inexistente margen de decisión y autonomía
- **Apoyo social:** la competencia como forma de relación entre compañeros/as
- **Relaciones sociales:** puestos de trabajo aislados o que imposibilitan la relación con los/as compañeros/as

- **Calidad de liderazgo:** ausencia de capacitación para gestionar personas y de preocupación por la salud y el bienestar en el trabajo
- **Inseguridad:** la inseguridad en las condiciones de trabajo (temporalidad en la contratación, distribución irregular de jornada, salario variable)

### ¿Por qué formarnos en este tema?

Desde el SINTEP vemos con preocupación el crecimiento alarmante de denuncias por acoso moral laboral que sufren día a día nuestros compañeros y compañeras. Las relaciones laborales que se desarrollan en el ámbito privado son particularmente propensas al abuso de poder y la precarización laboral. Por eso es esencial estar organizados en el sindicato, como herramienta de apoyo mutuo para defendernos de los atropellos patronales.

Son sin duda aún más los casos que no llegan a ser denunciados, muchas veces por temor a represalias de la patronal y otras tantas porque nos hemos mal acostumbrado a una relación de trabajo que pone al trabajador en condiciones a las que no debería estar sometido nadie. Los malos tratos, el desprecio, la amenaza, la persecución anti sindical y todos los tipos de violencia ejercida hacia un trabajador son casos de acoso moral laboral. El identificar estos actos abusivos y no dejarlos pasar es fundamental para ir terminando con los atropellos.

Ante estas situaciones el trabajador afiliado tiene que buscar respaldo en el sindicato. El SINTEP es el interlocutor válido a la hora de hacer una denuncia laboral. La herramienta sindical al servicio de los trabajadores nos ayuda a hacer reclamos justos pero también es el lugar donde buscar unidad, respaldo y asesoramiento. Desde este sindicato estamos dando una dura batalla frente a los distintos casos que se nos presentan casi diariamente y gracias a la fuerza de los trabajadores y trabajadoras organizadas hemos comenzado a conseguir resultados judiciales que nos respaldan.

## ¿Cómo podemos empezar a cuidarnos y acumular información al momento de querer denunciar acoso moral laboral?

La dirección del sindicato está plenamente comprometida con la defensa de la dignidad de los trabajadores y trabajadoras. En ese marco creamos la Secretaría de Seguridad y Salud laboral, para darle a este asunto la importancia que tiene.

Somos conscientes que muchas veces es difícil denunciar las prácticas de acoso por el escaso número de pruebas “tangibles”. Por este motivo es que desde el SINTEP buscamos impulsar **EN CADA NÚCLEO UN DELEGADO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

### **El derecho adquirido: en cada lugar de trabajo un delegado o delegada de seguridad y salud laboral.**

El decreto 291/07 en su artículo 5 es claro, dando lugar a la importancia de dichos delegados para que también con la patronal se busquen acuerdos que mejoren la calidad del trabajo. Estos lugares tenemos que ocuparlos, fueron ganados años atrás y no los hemos impulsado adecuadamente. El delegado de seguridad y salud laboral (quien puede ser el mismo delegado de núcleo) será quien lleve registro de las condiciones físicas del trabajo (referido principalmente a lo edilicio y material) así como de las relaciones. Para llevar adelante bien esta tarea es muy importante el registro, la denuncia a tiempo de situaciones irregulares y también el impulsar bipartitas para ir consiguiendo protocolos internos en cada centro de trabajo que garanticen una mejora significativa de nuestras condiciones laborales.

### **Los delegados cuentan con 24 hs. anuales para la formación en seguridad y salud laboral por el decreto 244/16 en su artículo 2.**

En el proyecto que nos planteamos al momento de asumir la secretaría proyectamos acompañar a los núcleos, difundir información sobre seguridad laboral y en el 2018 ya tener delegados y delegadas de seguridad laboral en los distintos centros. Ya este año tenemos delegadas y delegados en algunos centros y los resultados vienen siendo muy buenos. Vamos a seguir trabajando en esto, pero también apuntamos a más: gran parte de los sindicatos de nuestro país cuentan con instancias tripartitas

sectoriales para dar un marco general a nivel nacional en lo referido a seguridad y salud laboral. Es una meta realizable pero que implica recibir de parte de cada núcleo los distintos planteos e inquietudes, así como también el ocupar espacios de militancia.

Niveles de participación: desde la secretaría (comisión) de Seguridad Laboral se participa activamente en dos comisiones del PIT-CNT (Seguridad laboral y medio ambiente así como de la Acoso laboral). Pretendemos que el año entrante la comisión se abra para recibir a nuevos compañeros y compañeras, para pensar juntos cómo trabajar estos temas: dando debate a las diferentes temáticas, trabajando casos y ocupando lugares de toma de decisiones, fortaleciendo aún más la comisión de Seguridad y Salud laboral para defender juntos los derechos que son de todos y todas.

### **Acoso sexual como un tipo de acoso laboral.**

La ley Nº 18561 regula las situaciones de acoso sexual laboral y en las relaciones docente-alumno.

En su primer artículo, define que su objeto es “...prevenir y sancionar el acoso sexual así como proteger a las víctimas del mismo, en tanto forma grave de discriminación y desconocimiento de la dignidad de las personas...”.

Por otra parte, el artículo 2 señala que “Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de 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 en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.”

### **¿Qué comportamientos caracterizan una situación de acoso sexual?**

- Pedidos de favores sexuales mediante promesas, amenazas o exigencias.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas sexuales indeseadas y ofensivas.
- Uso de expresiones o imágenes sexuales humillantes u ofensivas.

Los responsables ante este tipo de situaciones son los empleadores o jefes, ya sea porque estén involucrados directamente o que, estando al tanto de lo ocurrido, no tomen medidas para enmendarlo.

### **¿Qué podemos hacer los trabajadores o trabajadoras que seamos víctimas de acoso sexual laboral?**

Podemos denunciar la situación en la empresa, ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social y ante el sindicato.

En el artículo 10 de la ley Nº 18561 se establece la competencia de los sindicatos. “Cuando los sindicatos reciban denuncias de acoso sexual estarán facultados para concurrir ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y a solicitar la constitución de la Inspección en el lugar de trabajo.” De esta manera el sindicato puede acompañar al trabajador o trabajadora y promover las medidas necesarias para la eficaz comprobación de los hechos denunciados.

### **¿A qué tenemos derecho los trabajadores y trabajadoras víctimas de acoso sexual laboral?**

- Realizar la denuncia administrativa o penal que corresponda.
- Reclamar una suma de dinero por el daño sufrido.
- Considerarse el despido, correspondiéndonos una indemnización especial equivalente a 6 mensualidades, acumulable a la indemnización común.

Las víctimas o testigos de acoso sexual laboral estarán protegidos contra las represalias que puedan tomar el empleador o los jefes, no pudiendo ser objeto de sanciones o despidos. En caso de que esto ocurra dentro de los 180 días de efectuada la denuncia, podrá considerarse que obedece a motivos de represalia. En este caso el despido será calificado como abusivo, dando derecho a una indemnización especial.

**El abuso y la prepotencia patronal son inadmisibles. Nuestra dignidad es un tema de principios.**

Comisión de Seguridad y Salud Laboral  
[seguridadysaludlaboral@sintep.org.uy](mailto:seguridadysaludlaboral@sintep.org.uy)

