



REPUBLICA ORIENTAL  
DEL URUGUAY  
PODER JUDICIAL  
DIRECCION GENERAL  
DE LOS SERVICIOS  
ADMINISTRATIVOS

**CIRCULAR N° 95/2013**

**REF: ACORDADA 7767 - Denuncias de acoso, violencia y/o discriminación en el lugar de trabajo**

Montevideo, 15 de agosto de 2013.-

**A LOS SEÑORES JERARCAS:**

La Dirección General de los Servicios Administrativos, cumple en librar la presente a fin de llevar a su conocimiento la Acordada n° 7767 referente a las denuncias de acoso, violencia y/o discriminación en el lugar de trabajo, la que a continuación se transcribe:

**“Acordada n° 7767**

En Montevideo, a los catorce días del mes de agosto de dos mil trece, estando en audiencia la Suprema Corte de Justicia, integrada por los señores Ministros doctores Jorge Ruibal Pino -Presidente-, Jorge Larrioux, Jorge Chediak, Ricardo Pérez Manrique y Julio César Chalar, con la asistencia de su Secretario Letrado doctor Fernando Tovagliare Romero;

**DIJO:**

**I)** que ante el planteamiento formulado por la AFJU y por resolución n° 494/10/26 de 11/8/2010 se dispuso la creación de una comisión para trabajar sobre propuestas y definiciones en cuanto a la **salud laboral** y especialmente los temas relacionados con el **acoso laboral**;

**II)** que dicha comisión fue integrada con un amplio espectro, involucrando no sólo a los servicios técnicos del organismo, sino también a todas las agrupaciones gremiales que integran el Poder Judicial;

**III)** que por resolución n° 353/11/17 de 8 de junio de 2011 se amplió el cometido de la Comisión solicitando el proyecto de reglamentación del procedimiento e instrucción de las denuncias de presunto Acoso Laboral;

**IV)** que la Comisión presentó proyecto de procedimiento referente a las denuncias de acoso, violencia y/o discriminación en el lugar de trabajo, el que previo estudio y las modificaciones pertinentes, corresponde sea aprobado con carácter de reglamento a ser aplicado en el ámbito del Poder Judicial;

**ATENCIÓN:**

a lo expuesto y a lo dispuesto en el artículo 252 de la Constitución de la República;

## LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

### RESUELVE

**1°.-** Aprobar el reglamento referente a las denuncias de acoso, violencia y/o discriminación en el lugar de trabajo, el que a continuación se transcribe:

#### **Art. 1 Objeto y ámbito de aplicación.**

La presente reglamentación es aplicable ante **denuncias y/o situaciones que pudieran constituir acoso, violencia y/o discriminación** en el Poder Judicial, de acuerdo a las definiciones establecidas en el apartado siguiente. Será de aplicación a todos los trabajadores del Poder Judicial cualquiera sea su relación de dependencia (presupuestados, contratados, pasantes, becarios, tercerizados y servicios 222), escalafón y grado. Todo funcionario que se considere acosado, violentado y/o discriminado tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales, a formular la denuncia conforme a los procedimientos previstos en este protocolo.-

#### **Art. 2 Definiciones.**

La presente reglamentación se aplicará en los siguientes casos:

De **acoso laboral o acoso moral**: entendiéndose por tal el que se produce en el lugar de trabajo, conocido frecuentemente a través del término inglés mobbing (acosar, hostigar, acorralar en grupo), es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador/es afectado/s, hacia su lugar de trabajo; como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros (entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado Bossing, del inglés boss, jefe), de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado (semanas, meses o años), y a la misma en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas.

De **Violencia en el lugar de trabajo**: entendiéndose por tal "Cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos 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 comporta esencialmente, una acción de imposición que puede efectuarse o no, con presencia manifiesta



de fuerza física”.

De discriminación entendiéndose por tal la que surge de los términos establecidos en el artículo 2 de la Ley nº 17.817, de fecha 6 de setiembre de 2004.-

**Art. 3 De la Comisión Asesora.**

Créase la Comisión Asesora en materia de Acoso Laboral la que tendrá los siguientes cometidos:

- a) recibir las denuncias que se presenten en materia de acoso laboral y de acuerdo a las definiciones de la presente reglamentación,
- b) tramitar las denuncias siguiendo los procedimientos establecidos,
- c) emitir los dictámenes correspondientes a fin de ser considerados por la Suprema Corte de Justicia,
- d) asesorar a la Suprema Corte de Justicia cuando esta así lo solicitare,
- e) realizar el seguimiento y control de la decisión adoptada,
- f) llevar un archivo de sus informes y de toda otra actuación que entienda pertinente, el cual será reservado, salvo pedido expreso y fundado de las personas implicadas en cuyo caso se expedirá testimonio.

La Comisión, que dependerá de la División Recursos Humanos, sesionará cuando sea convocada por ésta y a quienes se les entregará, en la persona de su Presidente, las actuaciones pertinentes y a los efectos previstos en la presente reglamentación.-

**Art. 4 Integración de la Comisión.**

La Comisión Asesora estará integrada en forma permanente por cuatro titulares y sus respectivos suplentes, quienes durarán dos años en sus funciones, sin perjuicio de que podrán ser prorrogados por igual período, por única vez.

Serán designados por la Suprema Corte de Justicia entre los funcionarios que revistan en carácter de presupuestado en el escalafón del Organismo, de acuerdo a los siguiente distribución de cargos:

- 1 Abogado (que la presidirá)
- 1 Psicólogo
- 1 Médico

Asimismo se integrará a la Comisión, en cada caso concreto y en caso de ser solicitado, un representante de las agremiaciones, tanto sea por denunciante como por denunciado. A tales efectos cada agremiación designará un titular y un alterno.

El presidente de la Comisión Asesora tendrá doble voto para el caso de empate.-

**Art. 5 Del procedimiento y su admisibilidad.**

El procedimiento se iniciará a partir de la presentación de la denuncia escrita por parte de o de las personas presuntamente acosadas o sus representantes legales o contractuales, la que deberá por lo menos contener los siguientes elementos:

- Identificación de la oficina.
- Nombre, cédula de identidad, domicilio, teléfono y/o correo electrónico del denunciante.
- Nombre, teléfono y dirección del denunciado.
- Datos completos de los testigos (nombre, dirección, teléfono y/o correo).
- Motivo de la denuncia, descripción de los hechos y duración en el tiempo.
- Ofrecimiento de prueba.

Recibida la denuncia la Comisión efectuará un análisis de admisibilidad respecto a los elementos requeridos para lo cual dispondrá de un plazo de 6 días hábiles a contar de su recepción. En caso de faltar algunos de los elementos otorgará un plazo de 48 horas a fin de subsanar las omisiones y en caso que la parte denunciante no levante la observación se dispondrá el archivo, sin más trámite.

En el caso de su admisibilidad y sin perjuicio de la respectiva instrucción, podrá de estimarlo pertinente y a los solos efectos de garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso y evitarles mayores perjuicios, proponer a la Corporación medidas cautelares de urgencia, tales como traslados o licencias con goce de sueldo, etc..

En el caso de no dar trámite a dicha denuncia por no corresponder al ámbito de competencia de la Comisión, dictará una resolución fundada, la que deberá ser notificada al denunciante y denunciado.-

**Art. 6 De la prueba y su diligenciamiento.**

Admitida la denuncia, se deberá dar traslado por 6 días hábiles al denunciado, quien evacuará por escrito sus descargos, ofreciendo en el mismo la prueba que estime del caso.

Presentada la contestación o vencido el plazo, la Comisión deberá ordenar el diligenciamiento de las pruebas solicitadas, sin perjuicio de desestimar aquella que se considere inadmisibile, improcedente o irrelevante de lo que se dejará constancia fundada.

Tendrá un plazo de 30 días hábiles para diligenciar la prueba el que podrá ser prorrogable, a juicio de la comisión o a pedido de parte, por única vez por un plazo de 15 días hábiles.



REPUBLICA ORIENTAL  
DEL URUGUAY  
PODER JUDICIAL  
DIRECCION GENERAL  
DE LOS SERVICIOS  
ADMINISTRATIVOS

Para el caso de ofrecer prueba testimonial se citará a los testigos propuestos a la Audiencia respectiva a fin de deponer al interrogatorio que efectuará la Comisión.

La Comisión Asesora podrá solicitar informes y recopilar la información necesaria, independientemente de la prueba ofrecida y en cualquier etapa del proceso.-

**Art. 7 De la Audiencia única.**

Diligenciada la prueba y dentro de los siguientes 5 días hábiles se convocará a una única Audiencia a efectos de relevar la misma e interrogar a los testigos propuestos.

En la misma Audiencia se oirán los alegatos de bien probado de las partes involucradas.

De lo actuado se labrarán actan las que serán suscriptas por todos los asistentes-

**Art. 8 De la resolución.**

La Comisión deberá emitir su dictamen sugiriendo los correctivos del caso y elevarlo para resolución de la Suprema Corte de Justicia dentro del plazo de 5 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la Audiencia efectuada.

La Suprema Corte de Justicia dispondrá de un plazo de 30 días hábiles para expedirse.

Si la denuncia resultare fundada, podrá disponerse, en su caso, la iniciación de un sumario administrativo al denunciado a fin de determinar su responsabilidad y sin perjuicio de las eventuales responsabilidades penales.


Asimismo para el caso de que resultare que la denuncia fue infundada, podrá disponerse, en su caso, la iniciación de un sumario administrativo al denunciante a fin de determinar su responsabilidad y sin perjuicio de las eventuales responsabilidades penales.-

**Art. 9 Integración.**

En todo lo que no este previsto en la presente reglamentación serán de aplicación las normas y principios previstos en las Acordadas 7168 de 7 de diciembre de 1998 y 7400 de 22 de junio de 2000.-

**2°.- Comuníquese.-"**

Sin otro particular saluda a Ud. muy atentamente.-

  
Dr. Elbio MENDEZ ARECO  
Director General  
Servicios Administrativos