



SALUD LABORAL

Conocé más sobre este derecho

*Elaborado por la Asociación de Funcionarios Judiciales del Uruguay
Diciembre, 2024*

Salud Laboral

- Se preocupa por la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo: en su realización y en sus consecuencias, en todos los planos (físico, mental y social).
- Responsabilidad de los empleadores. Preocupación y control de los trabajadores.
- Trabaja sobre los riesgos del medioambiente de trabajo (físicos, químicos, tecnológicos, etc) y sobre las condiciones de trabajo (organización del proceso de trabajo).



Violencia laboral

- Acciones en contra de un individuo en el entorno laboral, que pueden ser ejercidas por una figura de autoridad (abuso de poder) como por uno o más compañeros de trabajo del mismo rango.
- Implica la violación de un conjunto de derechos laborales y humanos fundamentales en el bienestar y desarrollo de los individuos.
- Puede incluir discriminación, violencia de género, acoso sexual, psicológico o moral.



Acoso sexual laboral



El acoso sexual laboral es todo comportamiento de naturaleza sexual realizado por personas 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 que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

Ley 18.561

Discriminación

Toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral basada en motivos de raza, color de piel, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación sexual, que menoscabe las condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales en todas las esferas.

Ley 17.817 art. 2



Acoso laboral

Comportamiento hostil que una persona o grupo de personas mantienen con otra persona en el ámbito laboral.

- Se destacan dos roles: el acosador y la víctima.

- Las consecuencias físicas y psíquicas resultan graves para el acosado, generando un daño irreparable.

- Acoso horizontal, ascendente o descendente.

Aspectos estructurales que favorecen la aparición del acoso laboral o mobbing:

La desviación de la misión de la organización, excesos en el uso del poder, rigidez burocrática, utilización del doble discurso deliberado para engañar, rigidez de la cultura organizativa.



Por este motivo, el acoso laboral debe ser abordado en las organizaciones a través de su misión y visión.

Convenio 190 de OIT

Aprobado por: Ley N° 19.849 de 23/12/2019

“... conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género... que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo...”



¿Cómo se puede manifestar el acoso laboral?

- Vigilancia constante y acentuada sobre la víctima más que sobre el resto de los trabajadores.
- Ignorarlo, excluirlo, hablarle en tercera persona simulando su no presencia.
- Sobrecargarle con mucho trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideológicas o religiosas.
- Criticar continuamente su trabajo, ideas o soluciones.
- Tratarle de manera diferente al resto o discriminarle.
- Modificar sin decirle, sus atribuciones o responsabilidades.
- Quitarle trabajo, ofreciéndole tareas rutinarias o ninguna tarea.
- Animar a otros compañeros a participar de cualquiera de las acciones anteriores mediante persuasión, coacción o abuso de autoridad.



¿Qué consecuencias puede sufrir la víctima de acoso laboral?

- Miedo esporádico o continuo
- Somatizaciones múltiples
- Trastornos varios: sueño, alimentación
- Trastornos cognitivos: concentración, memoria, atención.
- Trastornos de conducta: aislamiento, irritabilidad, hipersensibilidad, evitación, agresividad
- Conductas adictivas
- Estigmatización social
- Trastorno de ansiedad
- Depresión
- IAE



¿Qué consecuencias tiene el acoso laboral para la institución empleadora?

- Se resiente el servicio por bajas laborales y rotación
- Licencias por enfermedad debido a diversos problemas de salud
- Falta de motivación

Factores de protección

- Grupo de trabajo contenedor.
- Comunicación grupal liberadora.
- Promover relaciones empáticas.
- Apoyo del entorno familiar y social.
- Solicitar la ayuda que corresponda.
- información y formación respecto al acoso laboral.
- Promover relaciones saludables en el grupo de trabajo.
- Generar un clima de trabajo cooperativo y no competitivo.
- Promoción de actividades sociales, culturales o deportivas, extra laborales.





Asociación de Funcionarios Judiciales del Uruguay

www.afju.org.uy

✉ judiciales@afju.org.uy ☎ 099255852 📞 29011862 - 29004989

