

Montevideo, 15 de febrero del 2017

Líneas de acción y pautas a seguir frente a hechos de violencia que afectan a los trabajadores en los centros de Educación Secundaria

En respuesta a los hechos de violencia constatadas en los centros educativos del CES, las autoridades del Consejo de Educación Secundaria y FeNaPes, se comprometen a iniciar y continuar un proceso de elaboración de normativa clara en materia de prevención y procedimientos a seguir en caso de que se constaten episodios de esta índole.

Antecedentes

- Existen acciones que se vienen realizando desde el DIE (Departamento Integral del Estudiante) en torno al eje de la convivencia y atención del conflicto en los centros educativos. Se generó un mapa de ruta de promociones de convivencia y atención al conflicto con la finalidad de promover prácticas educativas favorecedoras de la convivencia saludable y resolución de conflictos, fortaleciendo la alfabetización de todos los actores de la comunidad educativa en materia de derechos humanos.
- Existe por parte de la ANEP un documento denominado "Mapa de ruta de promoción de la convivencia para Instituciones de Educación Media", de mayo del 2015.
- La Comisión Bipartita de Salud Laboral CSEU/CoDiCen se encuentra trabajando en la elaboración de un Protocolo de Acoso Laboral.
- La Comisión Bipartita de Salud Laboral del CES y las Comisiones Bipartitas de Salud Laboral liceales atienden conflictos. En todos los casos intervención tiene como objetivo orientar para favorecer el clima laboral en los centros educativos.

Marco Legal

- Constitución de la República, Sección II Capítulo I, II y III.
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- Estatuto Funcionario Docente.
- Ley General de Educación (Ley N° 18.437).

- Ley de Violencia Doméstica (Ley N° 17.514).
- Convenio OIT N°155 y sus Decretos reglamentarios 291/07 y 244/16.

Conceptualizaciones básicas

- "La violencia en el mundo del trabajo es una amenaza para la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de todos. Tiene un impacto no solo en los trabajadores y en los empleadores, sino también en sus familias, en las comunidades, en las economías y en la sociedad en su conjunto" (OIT, 2016).
- Se define violencia en el lugar de trabajo como: "Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma." Aclarando en nota a pie de página "se entiende por "consecuencia directa "un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y se supone que dicha acción, incidente o comportamiento ocurre posteriormente, dentro de un plazo de tiempo razonable" (OIT, 2003).
- Desde el punto de vista pedagógico, definir violencia en el ámbito educativo no puede quedar restringido al hecho "consolidado" de agresión. Siguiendo la ruta de la Dra. Nilia Vizcardi, referente académico de la ANEP para la "Promoción y consolidación de la convivencia saludable", mencionar hechos de violencia en el espacio escolar incluye un conjunto de fenómenos que tienen que ver con la "violencia simbólica" o "institucional" (;146,147). Estos suelen ser los desencadenantes de episodios que tomamos como agresión consolidada y que solo son punitivos en el momento en que hacen "visibles".

Varios factores referidos a nuestra organización del trabajo, hacen que nuestro sector esté particularmente afectado por los factores de riesgo psicosociales y expuestos en forma cotidiana a situaciones de violencia.

En nuestro derecho las medidas y mecanismos de protección a las víctimas de violencia se establecen como responsabilidad y obligación por parte del estado. Es por tanto responsabilidad del CES la concreción de una normativa clara e integral al respecto de la violencia en los centros de trabajo, y de

líneas de acción en materia de prevención y procedimientos a seguir en caso de que se produzca un incidente violento.

Esta normativa y las medidas de protección a llevar a cabo, se aplicarán en todos los casos en que el hecho de violencia haya afectado a un trabajador de un centro educativo, dentro del lugar de trabajo o fuera de este, en caso de que haya sido como consecuencia directa de la actividad laboral, y esté efectivamente acreditado a través del informe posterior correspondiente.

Acciones a tomar

En la necesidad de tener un abordaje integral y dar respuesta a los hechos de violencia que se siguen constatando, hemos elaborado una serie de pautas como acciones inmediatas a seguir, que atienden a los trabajadores afectados.

1. En todos los casos en que se produzca un hecho de violencia en el liceo, la Dirección liceal o el responsable del turno en su defecto, deberá, en forma inmediata informar del hecho a la Inspección de Institutos y Liceos o en su defecto Inspección Regional y a la Comisión Bipartita de Salud Laboral del CES. Su omisión constituirá falta grave (Art.65 del EFD/ordenanza 45).
2. Se evaluará por parte del equipo de Dirección, en conjunto con la Sala Docente y el núcleo sindical, las medidas a tomar atendiendo la gravedad de los hechos.
3. Constatado el hecho, deberá convocarse en forma inmediata a la Inspección de Institutos y Liceos o en su defecto a la Inspección Regional y a la Comisión de Salud Laboral Liceal.
4. En caso que no esté constituida aún la comisión de Salud Laboral Liceal, se convocará a la Dirección y al Delegado Sindical de Salud Laboral del Centro.
5. En un plazo no mayor a 48 horas se deberá elaborar un informe del hecho, en forma conjunta la Inspección de Institutos y Liceos o en su defecto a la Inspección Regional y la Comisión de SL Liceal, a efectos de elevar a la Comisión Bipartita de SL del CES.
6. Quienes tengan a cargo la elaboración del informe, tendrán la potestad de convocar a los trabajadores involucrados y a los trabajadores que han sido testigos del hecho.
7. En ningún caso los involucrados o testigos serán objeto de sanción o represalias por parte de ningún actor de la comunidad educativa,



preservando la integridad de las personas con las que se interviene con las máximas garantías de respeto, cuidado de su intimidad, privacidad y confidencialidad.

8. Medidas inmediatas de protección a tomar:

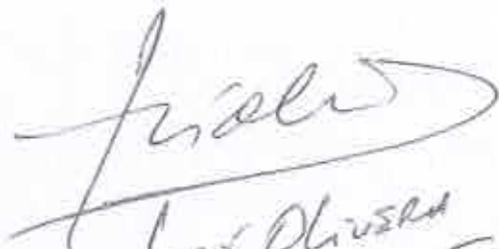
- a. La Dirección o quien esté a cargo del liceo en ese momento, tendrá la responsabilidad de efectuar la llamada a la emergencia médica para los trabajadores afectados.
- b. El o los trabajadores involucrados podrán gozar de licencia especial por el día del hecho.
- c. Esta licencia especial se extenderá hasta 48 horas, plazo en el cual deberá concurrir a consulta médica y a su reintegro presentar la constancia correspondiente que la justifique. Este plazo se podrá prorrogar por 24 horas más, con la debida justificación ante el Director del centro.
- d. Esta licencia podrá extenderse de acuerdo al informe médico o a consultas médicas posteriores.
- e. Las inasistencias menores a 10 días producto del estrés post traumático y lesiones ocasionadas por el hecho de violencia enmarcado dentro de estas líneas de acción, no podrán afectar el presentismo o la actividad computada del trabajador.
- f. En forma provisoria, se aplicará el 70.13 y el Art.50 del EFD, conjuntamente con el Anexo IV Instructivo (Interpretación Art.50 inciso 6ª actual inciso 7ª); hasta que sea incluido un artículo específico para estas situaciones en el EFD.
- g. Agotar los recursos existentes para proporcionar una asistencia psicológica a los trabajadores afectados y apoyo psicológico posterior.
- h. En caso de que el hecho de violencia sea ocasionado por adultos que no sean estudiantes de la institución, el CES en conjunto con el trabajador afectado, podrán efectuar la denuncia penal correspondiente.

9.- El procedimiento acordado podrá ser revisado en un plazo no menor a 6 meses, contado desde su aprobación, con la finalidad de evaluar su eficacia y su alcance.

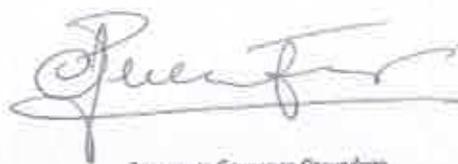
Bibliografía citada

OIT (2003) *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Ginebra.

OIT (2016) *Documento de base para el debate de la reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Ginebra.



José Olivera
Sr. Gerente. FEYAPES.



Consejo de Educación Secundaria
Insp. Prof. Celsa Puente
DIRECTORA GENERAL

