

Índice

CONFIGURACIÓN DE LA VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL	3
INTRODUCCIÓN	3
¿QUÉ SUCEDE EN URUGUAY?	3
¿QUÉ DICE EL CIT 190 DE LA OIT Y QUÉ DEFINICIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO ESTABLECE?	4
IMPORTANCIA DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN NUESTRO PAÍS	5
CONCEPTO DE ACOSO MORAL AL QUE REFIERE EL CIT 190:.....	8
PROBLEMAS EN LA DISTINCIÓN ENTRE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DE OTRAS SITUACIONES	11
¿QUÉ SOSTIENE NUESTRA JURISPRUDENCIA RESPECTO A LA CONFIGURACIÓN DEL ACOSO MORAL Y EL ACOSO SEXUAL?	14
RELEVAMIENTO DE LA JURISPRUDENCIA ACTUAL.....	17
ANEXO I - MODELOS DE PROTOCOLOS, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL.....	18
ANEXO II - PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL LABORAL	21
ANEXO III - JURISPRUDENCIA, ACOSO MORAL Y SEXUAL.....	24
NOTAS BIBLIOGRÁFICAS	25

CONFIGURACIÓN DE LA VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

INTRODUCCIÓN

La violencia y el acoso en el trabajo pueden constituir una violación de los derechos humanos y son inaceptables. Los empresarios respaldan un ámbito laboral libre de toda forma de violencia y acoso, y concuerdan en que tolerar la violencia y el acoso en el trabajo puede tener efectos perjudiciales, como pérdida de productividad, incremento de los costos de litigio, aumento de la rotación y el ausentismo laborales, y daño a la reputación.

La violencia y el acoso pueden constituir una violación de los derechos de los trabajadores y de las obligaciones legales y de derecho común de los empresarios. La creación de un mundo del trabajo libre de violencia y acoso traería beneficios a las empresas, como el aumento de la productividad, la reducción del ausentismo y la disminución de la rotación de personal. Por eso, es importante que las empresas puedan crear políticas que mitiguen éstos inconvenientes. Y pasar a ser reconocidas por tener entornos de trabajo respetuosos, beneficiarse con un mayor valor de mercado y reputación, tener empleados más felices y sanos, obtener mayor confianza de los inversionistas, y mejores índices de satisfacción de los clientes y consumidores que sus competidores.

Si bien los empresarios son considerados los principales responsables de proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, incluido un ámbito laboral libre de violencia y acoso, también se requiere de los esfuerzos conjuntos y la acción colectiva del Gobierno, los trabajadores y todos los demás actores del mundo del trabajo. El Gobierno debe promulgar leyes y legislación habilitantes y de apoyo, y los trabajadores deben adherirse a las normas adoptadas por los empresarios y respetarlas, abstenerse de ejercer violencia y acoso, y cooperar y contribuir a la sensibilización de los riesgos y a la prevención de la violencia y el acoso

¿QUÉ SUCEDE EN URUGUAY?

El 25 de Junio de 2021, entró en vigor el Convenio Internacional de Trabajo N° 190 (Ley 19.849) sobre Violencia y Acoso Laboral. Esto significa, que el Estado Uruguayo asumió la obligación y compromiso de aprobar una Ley que prohíba y defina la violencia y el acoso laboral según la normativa interna.

El referido CIT 190 ya se encuentra en vigor en 22 países miembros de la OIT¹. Recién en Enero 2024 entrará en vigor para Canadá, en abril 2024 para Francia, y en junio 2024 para Australia, Bélgica, Chile y Alemania. En el plenario de la OIT, el convenio fue aprobado por 439 votos a favor, 7 en contra y 30 abstenciones.

¹ Países ratificantes del CIT 190 – Albania, Antigua y Barbuda, Argentina, Barbados, Ecuador, El Salvador, España, Fiji, Grecia, Italia, Mauricio, México, Namibia, Nigeria, Panamá, Perú, Reino Unido, República Centroafricana, San Marino, Somalia, Sudáfrica, y Uruguay.

Uruguay, fue el primer país en ratificarlo, por ende, ya empezaron a recaer obligaciones en materia de prevención en el ámbito de nuestras empresas.

Al ratificar el CIT 190, nuestro país deberá elaborar en su derecho interno, un marco regulatorio que delimite y defina que se entiende por “Violencia” y por “Acoso”. En tal sentido, como no existe una norma que defina los conceptos de acoso y violencia en el trabajo, y se debe recurrir a la doctrina y jurisprudencia para definir estos términos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está trabajando en la elaboración de un proyecto de ley cuyo objeto es el prevenir y asegurar el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, así como sancionar los comportamientos que configuren violencia o acoso en el mundo del trabajo, definiendo los conceptos de acoso y violencia laboral.

¿QUÉ DICE EL CIT 190 DE LA OIT Y QUÉ DEFINICIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO ESTABLECE?

El CIT 190, fue aprobado y discutido durante la reunión del Centenario de la OIT celebrada el 10 de junio de 2019, con la finalidad de reconocer el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso. Fue así, que a través de un convenio internacional de trabajo se instrumentó una norma internacional que reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos, y que es una amenaza para la búsqueda de igualdad de oportunidades y trabajo decente. De esta manera, la OIT destaca la importancia de una cultura de trabajo basado en el respeto y dignidad del ser humano para prevenir y combatir la violencia y el acoso que afectan la salud psicológica, física, y sexual de las personas, su dignidad y entorno familiar y social.

En cuanto a la DEFINICIÓN de “**Violencia y Acoso**”, el art 1 párrafo (a) del CIT 190, la define de manera amplia como el “*conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas*” ... que “*pueden manifestarse 1 sola vez o de manera repetida*”, y “*que causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género*”.

En esta definición los términos “violencia” y “acoso” están definidos de forma conjunta y no en forma separada al ser conceptos diferentes. Sin embargo, el párrafo 2 del art 1 faculta que los términos violencia y acoso puedan definirse en la legislación nacional en forma conjunta o separada.

Respecto a los comportamientos, prácticas, o amenazas para configurar Violencia y Acoso, el CIT 190 establece que pueden manifestarse de manera repetida, o en 1 sola vez. Esto último es relevante para nuestros criterios jurisprudenciales que consideran configurado el acoso moral en el trabajo cuando existían conductas hostiles continuas, sistemáticas y prolongadas en el tiempo.

En cuanto al ÁMBITO DE APLICACIÓN, el Convenio extiende su protección a los trabajadores y “otras personas”. Dentro de éstos últimos sujetos, se incluyen a los pasantes, aprendices, personas en formación, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes, trabajadores despedidos, y aquellos que ejercen autoridad, funciones o responsabilidades de empleador. Este ámbito de aplicación es demasiado amplio, abarcando situaciones de Violencia y Acoso sin necesidad que exista una relación de dependencia con el empleador, o entre trabajadores pertenecientes a distintas empresas.

También se incorpora dentro de la protección a los trabajadores despedidos. Esta estipulación es un poco inusual dado que la relación laboral se encontraría finalizada o extinguida. Por más que no exista relación laboral con esa persona, el Convenio la protege. Esto significa, que el convenio protege aún cuando el contrato y relación laboral ya se ha terminado entre las partes, dejando sin eficacia cualquier terminación laboral, lo cual desnaturaliza de cierta manera a la figura del despido.

Respecto al ÁMBITO DE CONTROL del Convenio, se aplican sus estipulaciones a la violencia y el acoso que ocurren “durante” el trabajo, “en relación” con el trabajo o “como resultado” del trabajo. Aquí el CIT 190 incluye espacios que están fuera del ámbito de control del empleador, y lo responsabiliza por ello. A modo de ejemplo, dentro de esos espacios pueden encontrarse espacios públicos, lugar donde se goce descanso, instalaciones sanitarias o de aseo, vestuarios, desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación, trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, entre otros.

Con esta redacción, se abre una ventana de interpretaciones para ser consideradas por la jurisprudencia, cuyos efectos y amplitud pueden ser imprevisibles. Ejemplo: Puede interpretarse que en esos espacios el empleador es siempre responsable (sin importar si proporciona el espacio o el medio de traslado), por más que estén fuera de su ámbito de control, o también puede interpretarse que sólo será responsable en la medida que esos lugares o trayectos sean directamente proporcionados por el empleador.

En suma, en la redacción dada por el CIT 190, resulta difícil distinguir claramente dónde comienzan y finalizan las responsabilidades de los empleadores.

IMPORTANCIA DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN NUESTRO PAÍS

El acoso es una de las variadas formas de violencia que padecen los trabajadores en el desempeño de su actividad laboral. Las modalidades de violencia incluyen la violencia física, la psicológica, el acoso sexual, amenazas, etc. Estas cuestiones se estudian y abordan desde varios campos ya sean jurídicos, estadísticos, desde la psicología, medicina, y organización de trabajo.

Según datos recabados en año 2012 por la IGTSS, se recibían unas 4.000 denuncias por año, de las cuales 300 (equivalente al 7,5%) correspondían a denuncias por acoso moral o psicológico y 80 (2%) a denuncias por acoso sexual². Esta tendencia en los números se ha mantenido con pocos cambios hasta el día de hoy. De las denuncias recibidas, el 15% eran recibidas por gremios o sindicatos, mientras que el 85% restante se formalizaban por individualmente por la persona involucrada.

Según lo monitoreado en el Congreso Internacional de Mobbing y Bullying, de una muestra de 1000 casos de acoso laboral, el 80% de las víctimas eran mujeres, y era más recurrente el acoso desde cargos altos hacia los cargos más bajos de una empresa³. Esto último, demuestra la importancia en materia de género que representan las situaciones de violencia y acoso laboral, por más que recientes estudios han demostrado que los hombres denuncian menos estas

² <https://www.gub.uy/presidencia/comunicacion/noticias/500-denuncias-acoso-laboral-registradas-mtss-80-son-acoso-sexual>

³ <https://infonegocios.biz/enfoque/en-uy-el-80-de-las-denuncias-de-acoso-laboral-proviene-de-funcionarios-publicos-y-el-20-de-privados>

circunstancias. Como veremos más adelante, el tema de género repercute en forma directa, siendo uno de los eslabones más defendidos por el CIT 190 y Recomendación 206 de la OIT. Tanto en el preámbulo como en las definiciones establecidas en el Convenio, aparece la cuestión de género. Durante la discusión del CIT 190 hubo un gran impulso realizado por las delegadas del sector trabajador para la aprobación de la norma, y es por eso que se dijo el CIT 190 “exhala perfume de mujer”. Tal es así, que la Recomendación N° 206 (por más que sea un documento no vinculante), adopta un enfoque inclusivo que tiene en cuenta las consideraciones de género y de vulnerabilidad como es el caso del sector LGTB (lesbianas, gays, trans, bisexuales, intersexuales y no conformes con el género) cuya inclusión ocasionó gran debate con la oposición de grupo de países africanos y Rusia.

En cuanto al ámbito privado y público, el acoso laboral incide en ambos sectores, siendo un poco más relevante a nivel de empresas públicas (80% de las denuncias son de funcionarios públicos y 20% de empleados de empresas privadas).

MODALIDADES DE VIOLENCIA: El acoso y la violencia en el trabajo vulneran derechos fundamentales de la persona del trabajador, como lo son su dignidad, intimidad, vida privada, honor, integridad física y psíquica. Esto trae perjuicios no solo para el trabajador que lo sufre, sino también para las empresas (ej.: ausencias al trabajo, incidencia en otros trabajadores, baja de productividad, mala imagen, entre otras). Por eso es importante, empezar a trabajar en la prevención y erradicación de estas conductas que afectan al mundo del trabajo, con mecanismos que eviten su aparición, o si aparecen que puedan detenerlas en forma inmediata.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico, tenemos normativa a nivel Constitucional que defiende derechos humanos fundamentales como lo son el art 7º (derecho a ser protegidos en goce de la vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad), art 8º (igualdad ante la ley sin distinciones), art 53º (protección del trabajo), art 54º (higiene física y moral a quien se encuentre en relación de trabajo), art 72º y 332º que no excluyen otros derechos inherentes a la personalidad humana.

A nivel de Tratados Internacionales, se tiene la Declaración Universal de Derechos Humanos, Convención Americana de DDHH, Convención sobre eliminación de discriminación contra la mujer, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el CIT N° 155 sobre seguridad y salud, Declaración Socio-Laboral del Mercosur, CIT 111 sobre no discriminación, CIT 190 y Recomendación 206 de la OIT, entre otros.

A nivel de leyes y Decretos tenemos la Ley 16.045 que prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos, Ley 17.817 sobre la lucha contra el racismo, xenofobia y toda forma de discriminación, Decreto 291/007 sobre seguridad y salud (que reglamentó lo dispuesto por el CIT 155), la Ley 18.561 sobre prevención y sanción del Acoso Sexual, Ley 19.580 sobre violencia hacia la mujer basada en género, Ley 19.846 relativa a igualdad de derechos y no discriminación basada en género entre mujeres y hombres, y Ley 19.854 sobre procedimiento en inspecciones realizadas por IGTSS.

Por último, se tienen antecedentes a nivel doctrinario y jurisprudencial en materia laboral, civil y de Tribunal de lo Contencioso Administrativo (TCA).

ACOSO MORAL: Dentro de las modalidades de violencia laboral, la primera que encontramos es la **violencia psicológica (mobbing o acoso moral en el trabajo)**, que consiste en actos de escasa significación si se consideran individualmente, pero sumamente graves cuando los actos se dan en forma reiterada y prolongada en el tiempo, que puede conducir a estados serios de depresión, renuncia del trabajo, y hasta al suicidio de la víctima. Estos actos pueden ser cometidos por los empleadores o superiores jerárquicos (acoso descendente), compañeros de trabajo que se encuentran en la misma jerarquía (acoso horizontal), o por trabajadores de inferior jerarquía (acoso ascendente).

El término “**MOBBING**” proviene del verbo inglés “**to mob**” que significa **PERSEGUIR**. Esta terminología proviene de la etología, que es la ciencia que estudia el comportamiento de los animales, donde la conducta defensiva de un grupo de pequeños pájaros buscaba el atisigamiento continuado de un enemigo más grande (ave rapaz). Estos comportamientos dados en la naturaleza terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado por varios otros.⁴

Los actos de acoso pueden celebrarse por 1 persona o grupo de personas

Si bien en nuestro País no hay una ley específica sobre acoso moral en el trabajo, el mismo es admitido a nivel doctrinario y jurisprudencial existiendo abundante jurisprudencia nacional al respecto.

El aspecto psicológico del acoso moral, fue estudiado principalmente por los psicólogos Heinz Leymann y Marie France Hirigoyen. Ambos profesionales entienden que el acoso moral laboral está integrado por conductas hostiles, que en forma sistemática y constante produce daños a otra persona. Estas conductas hostiles pueden referirse a impedir que la víctima se exprese (se la interrumpe, se ignora su presencia, se evita contacto visual), aislar a la víctima (se prohíbe que le hablen, o se la traslada a un puesto aislado), desacreditarla frente a colegas o compañeros de trabajo (se crean rumores), ignorar y desacreditar su trabajo (no encomendar tareas, asignar tareas inútiles o inferiores a sus competencias o tareas humillantes), comprometer su salud (asignarle trabajos peligrosos, amenazarla, violencia verbal, etc). Estos autores, entendían que el acto hostil debía ser duradero o reiterado en el tiempo (periodo mínimo entre 6 meses y 3 años) para configurar acoso moral.

En suma, los sujetos activos del Acoso moral en el trabajo pueden ser:

- Empleador o superiores jerárquicos
- Compañeros de trabajo en la misma jerarquía
- Por subordinados de inferior jerarquía

Pero, además, las conductas hostiles pueden provenir de personas que no pertenecen al personal de la empresa, pero se desempeñan en el lugar de trabajo o están vinculadas al mismo (trabajadores de empresas tercerizadas o subcontratadas, clientes, familiares del empleador o trabajador).

⁴ El Científico sueco Heinz Leymann fue el primero que utilizó el término “mobbing” para referirse a éstos problemas.

CONCEPTO DE ACOSO MORAL AL QUE REFIERE EL CIT 190:

No define al acoso moral, sólo se recoge la expresión “violencia y acoso” comprendiendo en una sola definición ambos conceptos. El art 1 del CIT 190 utiliza la expresión “violencia y acoso” como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenaza, que se pueden manifestar 1 sola vez o en forma repetida, que tengan por objeto causar o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, dejando liberado a la legislación nacional la definición de violencia y del acoso en forma separada o en conjunto. Esto último es importante, porque el término “violencia” es un concepto más amplio que el de “acoso”, y puede acontecer en 1 sola oportunidad o en forma reiterada. En cambio, el “acoso moral” requiere la reiteración de las conductas hostiles en forma reiterada por un periodo de tiempo prolongado. El acoso sexual, por otro lado, puede constituirse con 1 solo acto.

De lo expresado en el art 1 del CIT 190, se puede extraer que no se requiere la existencia de una intencionalidad ni de daño comprobado en la conducta hostil efectuada, basta que se trate de una conducta que sea “susceptible” o “pueda causar” un daño. Al no requerirse la producción del daño para su configuración, estamos ante un delito de peligro, dado que bastaría la causación o potencialidad del daño para considerarse una práctica violenta o acosadora.

Tampoco en el art 1, se detallan ni especifican cuales son los comportamientos, prácticas y amenazas que se consideran “inaceptables”, siendo un término netamente subjetivo ¿inaceptable a los ojos de quién? Asimismo, al utilizar el término “amenazas” se está regulando en grado de tentativa. Por tanto, no es necesario que las amenazas se lleguen a concretar para que se conviertan en conductas condenables a los ojos del CIT 190.

RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR: El empleador responderá ante la víctima por los daños y perjuicios, sin perjuicio de la responsabilidad penal que pueda recaer por delito de lesiones personales, delito de difamación o injurias, y la responsabilidad administrativa a través del pago por sanciones (multas) impuestas por la IGTSS. Asimismo, si de la violencia o acoso laboral impetrado, existiera daño a la salud del trabajador (física o psíquica), podrá configurarse accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En cuanto a la responsabilidad reparatoria, la indemnización por despido cubre el daño que ocasiona la pérdida del empleo, pero no cubre el daño ocasionados por el empleador que vulneren la dignidad del trabajador, ni perjuicio causados por acto de violencia de compañeros de trabajo.

¿Esta responsabilidad sería de tipo objetiva?

Si quien realiza el acoso moral es el empleador, entonces será responsable de los daños y perjuicios que ocasione al trabajador por su conducta. ¿Pero si el acoso moral es realizado por un compañero de trabajo de la víctima, el empleador puede ser responsabilizado en forma objetiva? Aquí entendemos, que la responsabilidad objetiva no debería aplicarse, debiéndose analizar si el empleador tuvo culpa o negligencia en el hecho. Pla Rodriguez sostenía que el empleador sería responsable en esos casos, si se demuestra que fue omiso y no corrigió la situación ni el cese de los actos hostiles de sus dependientes. Evidentemente, que en estos casos, el empleador debería estar informado y en conocimiento previo de la situación de acoso o violencia. Si estaba en conocimiento y no tomó medidas al respecto, entonces podrá ser responsabilizado. Por tanto, al ser una obligación de medios y no de resultado, por el cual la culpa es necesaria para configurar responsabilidad, será el trabajador quien deba acreditar que el empleador estaba en conocimiento de la situación y no actuó con la diligencia de un buen padre de familia. Esta misma solución fue recogida para el Acoso Sexual por la Ley 18561 donde la responsabilidad no es objetiva.

En suma, el empleador será responsable, aplicando el régimen de responsabilidad establecido en el Código Civil (art 1342), en los siguientes casos:

- Por acto propio si la conducta proviene del empleador
- Por acto de sus representantes, si proviene de personas que lo suplantaron en el poder de dirección
- Por actos de otros trabajadores, si tuvo conocimiento de la situación y no adoptó medidas para corregirla.

La responsabilidad por daños del empleador que pueda configurarse, no excluye la responsabilidad del sujeto que cometió el acoso. En este caso la responsabilidad por daños y perjuicios sería extracontractual (art 1319 CC), no pudiendo el trabajador reclamar contra el empleador y contra la persona que cometió el acoso la reparación del mismo daño en forma acumulativa, reclamando 2 veces por el mismo daño.

Dentro del ámbito de la empresa, el acosador o autor del acoso, deberá ser sancionado por el empleador. El acoso moral podrá constituir notoria mala conducta en cuyo caso el trabajador podrá ser despedido sin pago de IPD ni aguinaldo. Si el hecho ocurriera en el sector público, se puede configurar falta grave o la destitución del funcionario. Para el caso de tercerizaciones y subcontrataciones, la empresa principal no podría ser responsabilizada de obligaciones de otras empresas a las que no puede controlar en materia de acoso moral dado que en éstos casos se carecen de documentos de control (se dan en forma verbal o física).

En suma, resulta difícil conocer dónde empiezan y terminan las responsabilidades, más cuando implican a personas ajenas (personas en búsqueda de empleo), en lugares fuera del alcance del empleador (espacios públicos), y en situaciones que están más allá de su control (viajes por trabajo).

PROTECCIONES ANTE EL ACOSO EN EL TRABAJO: Se deberán instrumentar medidas de prevención del acoso moral de modo de evitar que en el ambiente de trabajo aparezcan estas conductas. Se podrá informar al personal sobre el fenómeno de la violencia en el trabajo, confeccionar un procedimiento para la presentación de denuncias en las internas de las empresas, proceso de investigación de las mismas, capacitaciones a trabajadores y personal de dirección, creación de protocolos de actuación ante estas situaciones, establecer mecanismos en reglamentos internos y códigos de conducta, etc.

Por ende, la denuncia puede presentarse:

- 1) En la empresa (que deberá realizar una investigación y tomar las medidas necesarias para proteger al denunciante y evitar que los actos hostiles se reiteren).
- 2) Ante la IGTSS en sede administrativa (quien tiene amplias facultades de investigación aplicándose el Decreto 500/991 y la ley 19.854, pudiendo realizar los interrogatorios que entienda pertinente, sancionar a la empleadora e intimar la adopción de medidas preventivas).

Lo relevante de la Ley 19854 que modificó aspectos puntuales del procedimiento administrativo que desarrolla la IGTSS, prevé que los interrogatorios se realizarán en forma reservada y sin identificar en el expediente los datos de los deponentes, que permanecerán a resguardo de la IGTSS por el plazo de 5 años para el caso que sean solicitados por la justicia competente. Algunas de estas modificaciones, pueden ser inconstitucionales por afectar el derecho de defensa y derecho al debido proceso, dado que, si los interrogatorios son anónimos y reservados, el denunciado no puede interrogar a los testigos ni conocer su

identidad. Por ende, se ve impedido de valorar la veracidad de los testimonios en función de vínculos familiares, personales, profesionales o laborales.

- 3) En caso que el trabajador se considere indirectamente despedido por el hostigamiento recibido, se puede accionar ante la Justicia Ordinaria, tanto en Sede Laboral, como Civil (empleados públicos). En estos casos, además del despido indirecto, se puede reclamar daño moral por el acoso padecido. El daño moral podrá variar si se toma en cuenta la indemnización tarifada por despido. A nivel jurisprudencial se pueden aplicar 2 IPD común como monto del daño moral a resarcir, así como seguirse las pautas establecidas en el acoso sexual por el cual se indemniza con 6 mensualidades.

Es importante tener presente, que quien determinará en última instancia la existencia del acoso moral, **será siempre el JUEZ**. Por ende, por más que se hubiera realizado una investigación en la empresa, en una entidad pública, o en la IGTSS, las investigaciones siempre van a estar sometidas al control judicial en caso de reclamo de la víctima, del empleador, o del denunciado. Asimismo, en el caso que la IGTSS imponga una multa a la empresa, esta última podrá interponer los recursos administrativos correspondientes y estar legitimado para iniciar acción de nulidad ante el TCA, y dicho tribunal deberá dilucidar si corresponde la aplicación de la multa, o sea, va a tener que resolver si existió o no acoso moral.

Aquí el técnico en la materia para dilucidar si estamos ante una situación de acoso laboral, **no será ni un psicólogo, ni un médico, ni un inspector, sino un JUEZ**. El informe de un psicólogo o médico no acredita por sí mismo que exista verdaderamente una situación de acoso. Esa documentación servirá para acreditar la existencia de un daño y su entidad, como medio probatorio para que el JUEZ valore.

IMPORTANTE:

- Quien determina, en última instancia, la existencia del ACOSO MORAL será el juez y lo hará teniendo en cuenta criterios jurídicos.**
- El juez tendrá que considerar si se dan los elementos de la responsabilidad civil para resolver si hace lugar a la indemnización del daño moral**
- Lo determina un jurista, no el médico o el psicólogo**
- El informe o test realizado por un psicólogo o el informe o certificado extendido por un médico no acreditan la existencia del acoso ni son indicativos de que la enfermedad o trastorno psicológico hayan sido causados por proceso de acoso**

PROBLEMAS EN LA DISTINCIÓN ENTRE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DE OTRAS SITUACIONES

Hay que distinguir el acoso laboral de los:

- Actos aislados de violencia
 - Ejercicio lícito del derecho de dirección de empresa
 - Facultad disciplinaria
 - Del *Ius Variandi*
 - De los conflictos en el trabajo
 - Y de las enfermedades causadas por el estrés
-
- Los actos aislados de violencia cometidos por el empleador no configuran acoso moral, dado que se requiere que la conducta hostil se reitere y prolongue en el tiempo.
 - El ejercicio lícito de las facultades de dirección y control del empleador, tampoco configurarán acoso moral dado que el propio contrato de trabajo reconoce al empleador la facultad de dirigir, impartir órdenes, aplicar sanciones ante el incumplimiento del trabajador (poder disciplinario). Por ende, pueden existir observaciones, críticas y evaluaciones del desempeño del trabajador en forma legítima sin que se alegue configuración de acoso moral. Tampoco puede confundirse las advertencias realizadas en el ámbito del ejercicio legítimo del poder de dirección, con intimidaciones y amenazas.
 - En cuanto al poder disciplinario, el empleador tiene la facultad de sancionar el incumplimiento del trabajador. La sanción debería ajustarse a la entidad de la falta cometida, siendo progresivas y proporcionales. De seguirse estos criterios, no podrá alegarse que por la imposición de una sanción se quiera alegar la existencia de un acoso.
 - La decisión unilateral del empleador que modifica el horario o el lugar de prestación, por sí sola no configura acoso moral. Es un derecho del empleador que tiene sus límites dado que no podrá ocasionar daños ni adoptarse con fines espurios. En este último caso podremos estar ante un “*ius variandi abusivo*”, pero nunca ante un acoso laboral.
 - Las discrepancias o conflictos dentro del trabajo, con diferencia de opiniones, son normales y habituales dentro del ámbito laboral. Aquí hay discrepancias, pero no existe la intención de dañar o dominar al trabajador. Muchas veces se confunde una discrepancia entre jefes y trabajadores por motivos laborales con el acoso laboral.
 - Hay que distinguir los daños físicos o psíquicos sufridos por el trabajador a raíz del acoso laboral, de las enfermedades provocadas por el estrés que pueden provenir del tipo de actividad que se realice, o provocados por circunstancias ajenas a lo laboral. En los juicios muchas veces se presentan certificados médicos como prueba, que indican que el trabajador padece determinada enfermedad que se desencadena por el estrés laboral, lo cual no implica que se esté en presencia de un acoso moral.

ACOSO SEXUAL (Ley 18561/Dec 256/017): Protege el derecho a la no discriminación, a la intimidad, dignidad, derecho a la seguridad y salud en el trabajo, derecho a la libertad sexual, y derecho a trabajar en ambiente libre de violencia. El ámbito de aplicación comprende tanto al sector público como al privado, a trabajadores subordinados y autónomos, y agremiados de asociaciones profesionales y gremiales de carácter laboral y estudiantil.

La cuestión del acoso sexual requiere tener en cuenta las consideraciones de género. Su finalidad es lograr establecer un sistema de prevención y sanción ante casos de acoso en las relaciones laborales y docencia, protegiendo a las víctimas, buscando la igualdad de género, imponiendo obligaciones al Estado, empleadores, asociaciones profesionales y gremiales de carácter laboral, siendo la IGSS quien se encarga del control del cumplimiento de la ley 18561.

En materia de protección, la ley establece la obligación de realizar una investigación, derecho a una indemnización por concepto de daño moral, protección del empleo por el plazo de 180 días, protección de testigos, confidencialidad de datos, entre otras.

La ley 18561 considera al acoso sexual como una forma grave de discriminación y desconocimiento del respeto de dignidad de las personas, pudiendo vulnerar su integridad física y psicológica.

La ley la define como un ***“comportamiento de naturaleza sexual”***, protagonizado por persona de igual o distinto sexo, ***“no deseado por la persona a la que va dirigido”***, y cuyo rechazo le ***ocasiona un perjuicio*** en la situación laboral o relación docente, o ***“cree un ámbito de trabajo intimidatorio, hostil, o humillante”***.

Comportamientos que puede configurar acoso sexual:

- Requerimiento de favores sexuales que impliquen promesa de trato preferencial en la situación laboral o de estudio, o amenazas de perjuicios a la situación de empleo.
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva.
- Uso de expresiones verbales o escritas, o de imágenes de naturaleza sexual, humillantes u ofensivas

Un solo incidente puede configurar Acoso Sexual siempre que sea **GRAVE**. Si no reviste gravedad, podrá configurar acoso sexual pero no en un solo acto sino si la conducta es reiterada en el tiempo.

UN ÚNICO INCIDENTE GRAVE puede constituir acoso sexual

Cómo se realiza la denuncia: Se puede presentar en el ámbito de la empresa, o ante la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS). Los sindicatos también están facultados para presentar denuncias ante IGTSS, y asistir a las víctimas de acoso⁵.

Prueba del Acoso Sexual: Hay jurisprudencia que admite que sea por indicios dada la dificultad de las pruebas en estas situaciones donde generalmente se cuenta con pocos testigos. Para ello, se analiza la conducta anterior del denunciado con otras personas, existencia de denuncia anterior, lugar que ocupa denunciado y denunciante dentro de la empresa, la afectación emocional del denunciante, características del lugar de trabajo, características socio-culturales. Otros Tribunales entienden que es el actor quien debe probar el acto de acoso sexual.

Sujeto Activo de Acoso Sexual:

- Empleador
- Representante con poder de dirección
- Dependiente del empleador
- Cualquier persona vinculada al lugar de trabajo (trabajadores de otras empresas, proveedores, clientes, amigos o familiares del empleador vinculados al lugar de trabajo).

Obligaciones del Empleador: Debe diseñar y comunicar una política institucional de prevención y sanción de las conductas de acoso sexual. Debe difundir esa política a supervisores, clientes, trabajadores y establecer un procedimiento de denuncia asegurando la confidencialidad e intimidad de las personas denunciantes y de quienes presten testimonios en las declaraciones.

La responsabilidad de la empresa por las conductas de acoso sexual, abarca a la personas del empleador o por quienes lo representen, sus dependientes, o de toda persona vinculada al lugar de trabajo (ej.: clientes, proveedores) siempre que se haya tenido conocimiento del hecho y no se hubieren tomado medidas para corregirlo⁶.

Medidas de Prevención:

- Políticas Públicas, el Estado debe diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión para la prevención del acoso sexual. Dentro del Estado los responsables son el MTSS y MIDES. La IGTSS se le asigna competencia específica para tramitar las denuncias, aplicar sanciones al empleador e intimar adopción de medidas de prevención.
- Al empleador, se lo obliga a establecer medidas que prevengan y desalienten el Acoso Sexual (crear protocolos de actuación, impartir capacitaciones, difundir la ley, observar y evaluar el ambiente laboral), a realizar investigación ante una denuncia interna, y sancionar al autor del acoso sexual.
- Protección de la intimidad del denunciante: Se debe proteger la intimidad de la víctima de acoso manteniendo reserva de las actuaciones y de su identidad.

⁵ Art 10º Ley 18561

⁶ Art 4º Ley 18561

Responsabilidad del Empleador: Si el empleador acredita que adoptó medidas adecuadas al tener conocimiento de la situación, se lo podrá exonerar de responsabilidad. Sin perjuicio de ello, el trabajador que ha cometido la conducta de acoso sexual puede ser sancionado, o despedido por notoria mala conducta.

Una de las críticas que se le realiza a la Ley de Acoso Sexual, es que consagra una **responsabilidad OBJETIVA** invirtiendo la carga de la prueba en perjuicio de la empresa, violando el art 8 de la Constitución que consagra el principio de igualdad. En este escenario, un incidente grave bastaría para constituir acoso sexual, y el trabajador podría reclamar el despido indirecto en un proceso judicial donde no se va a tener en cuenta la diligencia y proactividad que hubiere tenido la empresa en la investigación y sanción del acoso sexual denunciado. Asimismo, la ley califica al despido con carácter **ABUSIVO**, no otorgando ninguna posibilidad a las empresas de exonerar si prueban que fueron diligentes y tomaron medidas al respecto. En tal sentido, se castiga de la misma manera tanto a la empresa o empleador que fue diligente, que a la empresa o empleador que recibida la denuncia nada hizo al respecto.

Procedimiento Administrativo ante la IGTSS: Se aplican las disposiciones consagradas en el Decreto 500/991, y la Resolución de la IGTSS deberá emitirse en un plazo máximo de 20 días. Podrán aplicarse multas a la empresa que van de 100 a 110 jornales⁷.

Procedimiento Judicial: Se tramita mediante **ACCIÓN DE AMPARO** cuyo procedimiento está previsto en la Ley 16.011. Es un juicio muy abreviado de aproximadamente 1 mes y medio de duración.

¿QUÉ SOSTIENE NUESTRA JURISPRUDENCIA RESPECTO A LA CONFIGURACIÓN DEL ACOSO MORAL Y EL ACOSO SEXUAL?

I. **Acoso Moral o psicológico:**

Los Tribunales de Apelaciones del Trabajo han sido unánimes en considerar las situaciones de acoso moral (mobbing), como la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo. Esta persona o grupo de personas recibirán una violencia psicológica injustificada 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 (sentido vertical descendente)l. Dicha violencia psicológica debería producirse de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses o incluso años, pretendiendo con el hostigamiento, intimidación o perturbación, que la víctima/se haga abandono de trabajo, dado que es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales (ambición de poder, de riquezas, posición social, mantenimiento del status quo, etc.).

⁷ Art 6 literal h del Decreto 186/004

La jurisprudencia también destaca que algunas veces el mobbing se puede confundir con otros síntomas o figuras como son el stress o bullying (acoso escolar), y que las estrategias utilizadas por el acosador son sutiles con la intención de no dejar rastro o huella del acoso.

A su vez, el acosar pretende hacer pasar a la víctima por incompetente o problemática, con el afán de no poder ser acusado como acosador por la difícil consecución de pruebas ante agresiones de tipo psicológicas. Con los hostigamientos y provocación continuada (que generan tensión y estrés), el acosar busca que la víctima renuncie, o termine explotando y con ello se tenga el pretexto de sancionarla o despedirla.

De aquí, que en los casos de mobbing, algunos Jueces lo consideran como cualquier manifestación de una conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o integridad física de 1 individuo o puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.

Los efectos del mobbing son devastadores, ya que producen en la víctima depresión, trastornos de ansiedad, insomnio, suicidios. Y ese comportamiento no busca otra cosa que no sea la denigración laboral, llegando hasta provocar la autoeliminación de la víctima ya sea por abandono laboral, renuncia, o por baja médica. Por estas razones, es que la doctrina y jurisprudencia son contestes en sostener la gran dificultad probatoria con las que cuentan las víctimas de acoso laboral. La carga probatoria recae en la propia víctima, quien tiene la obligación de demostrar los hechos constitutivos del acoso laboral padecido. De aquí que algunos autores están a favor de la inversión de la carga de la prueba a favor de la víctima.

Síntesis - Para configurarlo se requiere:

- 1) Un HECHO, ACCIÓN, OMISIÓN – Abarca cualquier tipo de conducta.**
- 2) Que generen HOSTIGAMIENTOS a la víctima para que renuncie, sea despedida, abandone el trabajo, destruir su reputación, o perjudicándola laboralmente.**
- 3) En forma REITERADA y RECURRENTE – Nuestros Tribunales exigen una conducta que perdure en el tiempo por lo menos durante 6 meses.**

II. Acoso Sexual:

En cuanto al concepto de acoso sexual y su valoración probatoria, doctrina y jurisprudencia mayoritaria entienden que existe una enorme dificultad probatoria, dado que la persona del acosador trata de ocultar cualquier prueba directa que pueda comprometerlo. Esta es la razón por la cual predominan las pruebas indirectas, que consisten en “indicios” que puedan suponer un acoso de índole sexual. Estos indicios pueden consistir en materiales audiovisuales, sms o mensajes por Whatsapp o redes sociales, llamadas realizadas, vídeos, antecedentes del acosador con otras personas o empleados, características socio-culturales de acosador y víctima, etc.

Dada la privacidad con la que se manejan estos tipos de comportamientos, la prueba directa es muy difícil de conseguir.

Por eso, la valoración de la prueba que realizan los Jueces dan trascendencia a los indicios, ya que de lo contrario muchos casos de acoso sexual podrían quedar impunes y sin medios probatorios.

La doctrina, distingue entre 2 tipos de acoso:

A) CHANTAJE SEXUAL que se configura cuando es realizado por un superior o jerarca directo de la víctima, mediante amenazas de sufrir perjuicio o no obtener un beneficio en caso de no responder positivamente al acoso.

B) ACOSO SEXUAL AMBIENTAL, es la creación de un ambiente hostil que se configura cuando es realizado por un superior, compañero de trabajo o alguien vinculado a la empresa (ej.: un cliente, proveedor) consistentes en acercamientos corporales u otras conductas físicas, usos de expresiones escritas o verbales, imágenes de naturaleza sexual, etc.

RELEVAMIENTO DE LA JURISPRUDENCIA ACTUAL

En el ANEXO III compartimos una tabla de casos jurisprudenciales sobre la temática, destacando los siguientes hallazgos:

1. Se analizaron un total de 33 casos que llegaron al Tribunal de Apelaciones del Trabajo en los últimos cinco años (noviembre 2023 - noviembre 2018).
2. El 91% de los casos son de acoso moral (mobbing) el 6% son de acoso sexual y el 3% de ambos.
3. Solo el 12% de las denuncias tuvieron éxito y el Tribunal consideró probada la existencia de Acoso.
4. Los casos desestimados por el Tribunal responden tanto a cuestiones de prueba (insuficiente) como a fundamentación equivocada (alegaciones genéricas sin invocación precisa de hechos + invocación de episodios concretos o aislados sin probar sistematicidad y reiteración en el tiempo + confusión de burnout, estrés laboral, mal clima con acoso).
5. El 85% de los denunciados son mujeres.
6. El 70% de los denunciados son hombres.
7. En el 40% de los casos existía denuncia previa.

RESUMEN

- Queda comprobada la escasez probatoria con las que cuentan las víctimas de Acoso, siendo uno de los impedimentos más grandes a nivel jurisprudencial.

- El actor o denunciante no cumple con todos los requisitos para la configuración del Acoso Laboral, confundiendo esa figura con situaciones puntuales típicas de las relaciones laborales y dentro del Poder de Dirección de la empresa. El acoso laboral no debe confundirse con tener un Jefe exigente, verse sancionado por una mala labor, tener correcciones en sus labores, negación a una licencia o cambio de horario, estrés o problemas puntuales en relacionamientos interpersonales.

- De los pocos medios probatorios que se utilizan, prospera la declaración de testigos. Generalmente este medio de prueba queda limitado al interrogatorio de personal subordinado, y temores a declarar por la vinculación laboral que liga al testigo con la empresa.

ANEXO I - MODELOS DE PROTOCOLOS, ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

MODELO DE PROTOCOLO SOBRE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

ÁMBITO DE APLICACIÓN – A quienes alcanza el protocolo: ¿Trabajadores dependientes, tercerizados? ¿Proveedores? ¿Clientes? “Toda persona vinculada a la empresa sin importar su calidad”.

MARCO DE REFERENCIA – Destacar que temas relacionados con la prevención en materia de seguridad y salud laboral es relevante para la empresa. El presente Protocolo intenta promover y desarrollar un entorno de trabajo que erradique situaciones de violencia, acoso laboral y discriminación y hacer mención a la Ley 18.561, CIT 190 ratificada por nuestro país a través de la Ley Nº 19.849 y futura ley o decreto que el Poder Ejecutivo apruebe sobre la materia. En materia de no discriminación a los arts. 7,8,72 y 332 de la constitución, Ley 18.104 y 17.817.

OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

- Compromiso de la empresa en mantener condiciones de trabajo en un medio ambiente saludable
- Definir conductas a prevenir y cómo encauzar las denuncias o reclamaciones en la interna de la empresa.
- Sensibilizar a todo el personal de la empresa sobre las situaciones de acoso laboral y sus consecuencias en las personas y ambiente de trabajo (Capacitaciones).
- Prevenir el acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones
- Prevenir situaciones y comportamientos discriminatorios
- Establecer competencias de “Comisión de prevención de Acoso Laboral y discriminación”
- Establecer mecanismo para reportar, denunciar e investigar estas situaciones manteniendo reserva y confidencialidad de datos.

PRINCIPIOS – Para conservar un lugar de trabajo libre de violencia, acoso laboral y no discriminación, se promueven los siguientes principios:

- Igualdad de género – con el compromiso de la empresa en trabajar con perspectiva de género erradicando acciones u omisiones que propicien una discriminación por identidad de género.
- Prevención – trabajar sobre la prevención capacitando a todo su personal.
- Comunicación – fomentando la libre y abierta comunicación dentro de la empresa, dentro del marco de respeto de ideas y opiniones.
- Confidencialidad y Reserva – durante el procedimiento de denuncia se debe guardar la más estricta confidencialidad y reserva de datos para proteger la dignidad de todas las personas implicadas.
- Celeridad – compromiso de realizar las investigaciones de manera ágil y eficaz, en el menor tiempo posible, y pudiendo adoptar medidas preventivas para el cese inmediato de la situación denunciada.

- Buena fe – Las partes involucradas deben actuar de buena fe durante la sustanciación de la investigación.

CONDUCTAS CONFIGURATIVAS DE ACOSO LABORAL:

- Asignar o marginar al trabajador para limitar su comunicación con el entorno.
- Proferir insultos, gritos, calumnias reiteradas e infundadas, con la finalidad de desvalorizar al trabajador
- Realización de acciones denigrantes o actos de humillación contra el trabajador.
- Difundir rumores para afectar la reputación del trabajador, o desprestigiar personal y profesionalmente
- Realizar bromas o burlas recurrentes con términos hirientes o alusivos a su físico, etnia o religión.
- Privar al trabajador de insumos y herramientas para efectuar su tarea.
- Ordenar al trabajador realización de tareas absurdas o peligrosas que pongan en riesgo su integridad
- Trabajos en exceso para desestabilizar al trabajador
- Traslados injustificados que ocasionen perjuicios
- Infundir temor y/o amenazas al trabajador con la intención de afectarlo psicológicamente.

COMISIÓN DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

- **Integración:** Estará conformada por X miembros preferentemente con formación jurídica, psicológica, sociológica o en relaciones laborales.
- **Competencias:**
 - 1) Adoptar medidas para prevenir situaciones de acoso laboral.
 - 2) Poner fin a posibles situaciones denunciadas
 - 3) Realizar 3 instancias anuales de capacitación
 - 4) Orientar a implicados sobre los procedimientos internos a cumplirse una vez presentada la denuncia.
 - 5) Realizar investigaciones, solicitar pruebas o información a otras secciones, convocar e interrogar a testigos, etc.
 - 6) Preparar informe con propuesta de medidas a adoptar
 - 7) Crear registro de denuncias de las que se tome conocimiento
 - 8) Solicitar apoyo externo de entenderlo necesario (legal o psicológico)

PROCEDIMIENTO

- La presunta víctima deberá realizar su denuncia por escrito, y ser presentada directamente a cualquier miembro de la Comisión de Prevención en Acoso Laboral, o a través del mail _____.
- En la denuncia deberá relatarse los hechos denunciados, los medios de prueba dispuestos.

- Si por tema de falta de imparcialidad hay alguno de los integrantes de la Comisión que no cumplieran con ese requisito, podrá manifestarlo estableciendo la razón fundada.
- Recibida la denuncia la Comisión deberá comenzar inmediatamente con la investigación.
- Se deberá celebrar con celeridad entrevistas con los involucrados.
- Se deberá diligenciar la prueba testimonial con citación a testigos
- Se deberá solicitar cualquier otra información que sea relevante
- Una vez diligenciada toda la prueba, la Comisión deberá confeccionar un informe con el antecedente del caso resumido, intervenciones realizadas por la comisión, resumen de los hechos y medios probatorios celebrados (30 días)
- Dar vista del informe a los involucrados para que presenten descargos o nuevas pruebas a ser investigadas.
- Luego de formulado los descargos, se confeccionará informe final, el cual será elevado a las autoridades de la empresa quien emitirá resolución final.

MEDIDAS PREVENTIVAS:

- En forma transitoria, se podrá cambiar temporalmente a los trabajadores involucrados de horario o lugar de trabajo
- Otorgar licencia sin afectación de haberes.

RESPONSABILIDAD EN CASO DE FALSAS DENUNCIAS:

- En el caso que se determine que no ha existido acoso en las situaciones denunciadas y mala fe de la denuncia, se podrán adoptar las sanciones disciplinarias que la empresa estime pertinentes pudiendo llegar a configurar notoria mala conducta.

VIGENCIA:

El presente Protocolo entra en vigencia a partir de _____

ANEXO II - PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL LABORAL

OBJETO DEL PROTOCOLO: En cumplimiento de la Ley N° 18.561, el objeto del presente protocolo es prevenir, erradicar, atender y sancionar el acoso sexual laboral, así como proteger a las víctimas, en tanto se consideran formas graves de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales.

ÁMBITO DE APLICACIÓN: Están alcanzados por este Protocolo la totalidad de los trabajadores de la empresa. Quedan alcanzados por este protocolo, sin perjuicio de otras figuras, el personal tercerizado, pasantes, voluntarios, proveedores, clientes.

DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO, ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN: El presente protocolo debe difundirse ampliamente y por cualquier medio de comunicación de forma que llegue a ser conocido por todas las personas alcanzadas en el artículo 2.

Las autoridades de la empresa, a los efectos de implementar acciones de sensibilización formación y capacitación deberá adoptar, entre otras medidas, las siguientes:

- a) Promover jornadas de formación, capacitación y sensibilización de todo el personal
- b) Elaborar material informativo sobre este Protocolo, distribuyendo el mismo a todo el personal y recabando la constancia de recepción del mismo.

CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL LABORAL: Se entiende por acoso sexual laboral todo comportamiento de naturaleza sexual realizado por persona de igual o distinto sexo, no permitido por la ley, no consentido 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.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL: El acoso sexual laboral puede manifestarse, 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.
- B) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo.
- C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.

2. Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los recibe.

3. Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual laboral.

PRINCIPIOS Y GARANTÍAS: Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En todas las actuaciones que se lleven adelante en aplicación de este protocolo se deberán tomar las medidas que garanticen:

A) La confidencialidad, protegiendo la intimidad de las personas denunciantes, víctimas, testigos y denunciados, debiendo mantener en reserva las actuaciones que se cumplan, así como la identidad de las personas que deban prestar testimonio.

B) La Diligencia y Celeridad en los procedimientos

C) La prohibición de represalias contra denunciantes, víctimas y testigos. Se presume -salvo prueba en contrario- que 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.

D) La protección de la integridad psico-física de la víctima, y su contención desde la denuncia, durante las investigaciones y una vez que éstas culminen adoptar acciones acordes a la decisión emitida.

ÓRGANO COMPETENTE: Es competente para entender y sustanciar, con las limitaciones que surgen del presente protocolo, las denuncias de acoso sexual laboral La Comisión de Acoso Sexual Laboral. Dicha Comisión estará integrada por miembros preferentemente con formación jurídica, psicológica, sociológica o en relaciones laborales.

COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES:

La Comisión de Acoso Sexual Laboral tendrá competencia para:

a. Recepcionar las denuncias de acoso sexual laboral.

b. Comunicar los nombres de los integrantes de la Comisión a las partes intervinientes (víctima y/o denunciante, denunciado) a efectos de que cualquiera de ellas pueda ejercer su derecho de recusación por motivos fundados.

c. Recabar la declaración de la presunta víctima, denunciante y denunciado, testigos y otras pruebas si hubiera.

d. Recomendar a las autoridades de la empresa la aplicación de medidas cautelares de protección y prevención (traslados, cambios de turno etc.)

e. Acceder a todos los medios probatorios admisibles con el fin de obtener la verdad material de los hechos.

f. Mantener informada a la persona que presenta el caso y a la persona denunciada sobre los avances y resultados del procedimiento.

- g. Elaborar los informes, garantizando la protección de los datos personales y sensibles.
- h. Notificar a la víctima y a la persona denunciada de las resoluciones que les conciernen
- i. Comunicar a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social las denuncias formuladas a efectos de evitar una doble tramitación.

FORMALIDADES DE LA DENUNCIA: La denuncia podrá ser efectuada en forma verbal o escrita. a. La denuncia debe contener, los datos identificatorios de la presunta víctima y de quien o quienes sean señalados/as como autores/as, la descripción de la situación de acoso sexual laboral denunciado, las eventuales pruebas y de ser posible el teléfono de contacto del/a acosador/a y de los eventuales testigos. La denuncia se presentará en sobre cerrado y deberá contener la firma de la persona denunciante. En caso de realizarse la denuncia en forma verbal, deberá de inmediato labrarse un acta que contenga todos los datos precedentemente descriptos.

PROCEDIMIENTO - INTERROGATORIO: Cuando la Comisión proceda a interrogar a personas que puedan tener conocimiento directo de los hechos denunciados, lo hará individualmente, en forma reservada, sin presencia de los abogados de la persona denunciada ni del denunciante. El denunciado/a podrá aportar las pruebas que considere convenientes en un plazo de 5 días hábiles a contar del día siguiente a la fecha de la notificación que comunique el período de apertura a prueba. No se diligenciará la prueba inconveniente, inconducente o impertinente.

ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN: La medida de protección es aquella que se adopta respecto de denunciantes, víctimas de acoso sexual laboral y de testigos; su adopción nunca puede irrogarles perjuicio, se tomarán con su consentimiento y pueden consistir en: Cambio de turno o No permanencia en el turno sola/o o Licencia extraordinaria sin afectación de haberes. La adopción de estas medidas no implica sanción de especie alguna ni prejuzgamiento sobre el fondo del asunto.

INFORME FINAL: En el plazo de 20 días hábiles contados a partir de la recepción de la denuncia, la Comisión debe elaborar un informe motivado que pondrá fin al procedimiento previsto en este protocolo. Dicho informe será elevado a las autoridades de la empresa y contener las Conclusiones arribadas.

VIGENCIA:

El presente Protocolo entra en vigencia a partir de _____

ANEXO III - JURISPRUDENCIA, ACOSO MORAL Y SEXUAL

Para acceder a la tabla de casos jurisprudenciales, por favor escanee el código QR



NOTAS BIBLIOGRÁFICAS



Dr. Juan María Mailhos Gutiérrez

Miembro del Consejo de Administración de la OIT, Ex-delegado del sector empresarial en INEFOP, Miembro del Consejo Superior Tripartito, Docente en UM, Master en Derecho de la Integración.



Dr. Diego Yarza Calatrella

Asesor jurídico del CIE, Abogado de la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay, Master of Laws Northumbria University (Inglaterra). Negotiation Project - Harvard University (Cambridge, Boston, MA)



Colaboradora - Dra. Lissy Hernandez

Abogada especializada en Derecho Laboral, con mas de 20 años de profesional asesorando a empresas de diversos sectores de actividad”.

EQUIPO TÉCNICO

Alicia Pola Bosca

Secretaria ejecutiva de Gerencia General de Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay, Gerencia Jurídica y Centro de Conciliación y Arbitraje de Bolsa de Comercio S.A. Curso Programa ILGO (OIT-Costa Rica)

Lucía González Machado

Responsable de Comunicación institucional de la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay. Técnica en Gestión Cultural egresada de la Universidad CLAEH, Posgrado en Gestión Cultural y Comunicación en FLACSO Argentina, maestranda en Políticas Culturales por UdelaR.

Esta tarea de recopilación, análisis y redacción de compendio, fue realizada por ambos investigadores en sus calidades de Consultores Seniors.

Todo lo investigado respecto al Manual de CONFIGURACIÓN DE LA VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL ha sido con la finalidad de confeccionar una herramienta de consulta rápida y preliminar para todas las empresas de los sectores Comercio y Servicios.

Como todos los aspectos concernientes a las relaciones laborales puede tener distintas interpretaciones, pretendiendo que este trabajo sea una guía de ayuda para todos los empleadores.

