



REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA

COMISIÓN DE
LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

REPARTIDO N° 1594
JUNIO DE 2009

CARPETA N° 3318 DE 2009

ACOSO SEXUAL

Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral
y en las relaciones docente – alumno

XLVIa. Legislatura

PODER EJECUTIVO

MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE
EDUCACIÓN Y CULTURA
MINISTERIO DE
DESARROLLO SOCIAL

Montevideo, 2 de marzo de 2009.

Señor Presidente la Asamblea General
Don Rodolfo Nin Novoa

El Poder Ejecutivo tiene el honor de dirigirse a ese alto Cuerpo a fin de remitir, para su consideración, un proyecto de ley cuyo objeto es prevenir y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno/a, así como proteger a sus víctimas, disponiendo procedimientos para su denuncia y prueba.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Si bien nuestro país ha hecho avances sustantivos para promover y garantizar el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, en el mundo del trabajo siguen existiendo situaciones de discriminación que afectan los derechos humanos y limitan el ejercicio de ciudadanía.

Una de las lesiones más graves al derecho a la igualdad, es provocada por situaciones de acoso sexual en el ámbito de las relaciones de trabajo; problema reconocido en todo el mundo y percibido como una situación de discriminación, una situación de violencia y una situación de abuso de poder.

El acoso sexual en la relación de trabajo es un problema de muy larga data, no obstante lo cual hace menos de cuatro décadas que ha sido reconocido y abordado jurídicamente por diversas legislaciones como una lesión a los derechos fundamentales de trabajadores y trabajadoras: el derecho a la no discriminación y el derecho a la intimidad, relacionado con el derecho a la dignidad, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el derecho a la libertad sexual y el derecho a trabajar en un ambiente libre de violencia.

El acoso sexual es una forma de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto. Si bien los hombres pueden ser también objeto de acoso sexual, la mayoría de las víctimas son mujeres, en razón de los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez, directa o indirectamente, afectan la situación de las mujeres en el trabajo. Es una situación de discriminación porque siendo una conducta fuertemente incidida por los patrones de género, produce condiciones especialmente perjudiciales de trabajo para un colectivo de personas donde están sobrerrepresentadas las mujeres.

El acoso sexual es, fundamentalmente, una manifestación de relaciones de poder. Las mujeres están mucho más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque carecen de poder y se encuentran en posiciones más vulnerables, aunque también corren peligro de padecer esta conducta cuando se las percibe como competidoras por el poder. Es una situación de violencia de género porque se apoya en patrones culturales, estereotipos y prácticas arraigadas en las relaciones de poder abusivas entre hombres y mujeres, que se reflejan tanto en el entorno privado y doméstico como en ámbitos de accionar social, como son las relaciones laborales o de docencia.

El acoso sexual genera también un problema de salud, que repercute en el medio ambiente de trabajo generando riesgos de accidentes o enfermedades de carácter laboral. Un ambiente de trabajo saludable debe ser un ambiente libre de acoso sexual, dado que las situaciones de acoso producen graves efectos y profundas distorsiones en la salud física y mental -fundamentalmente de las trabajadoras mujeres- incidiendo negativamente en los niveles de rendimiento y productividad de las empresas.

La Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, asesora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social desde hace más de una década, ha incorporado en su Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, dentro del objetivo relacionado con la seguridad, higiene y salud laboral de las mujeres, acciones relacionadas con la sensibilización, prevención, denuncia e investigación del acoso sexual, así como otras referidas a las garantías de cumplimiento de la normativa vigente en la materia.

La Organización Internacional del Trabajo -OIT- reconoció, en 1985, que el acoso sexual deteriora las condiciones de trabajo, perjudica el bienestar, la productividad, las perspectivas en el empleo y la promoción de los trabajadores, promoviendo la implementación de medidas para combatirlo, en tanto lesión al derecho a la igualdad. En este contexto define el acoso sexual como toda conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe. Asimismo se

considera que existe acoso cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo) y también cuando la conducta referida genera un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe.

El Convenio Internacional de Trabajo N° 111 sobre no discriminación en el empleo, ratificado por Ley N° 16.063, de 6 de octubre de 1989, es otro paso en ese sentido, así como las Conferencias sobre Derechos Humanos, las Conferencias Mundiales sobre la Mujer (especialmente Nairobi, Beijing, Beijing + 5) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979. Especialmente, en el marco de la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos de Viena, en 1993 se plantea la eliminación de la violencia contra la mujer, tanto en su vida pública como privada, y especialmente la eliminación de toda forma de acoso sexual.

En el Uruguay el acoso sexual recién es reconocido como problema de carácter público y que necesita tratamiento normativo a fines de los años 90, a pesar de las ya cuantiosas denuncias de trabajadoras del sector público y privado que señalan haber padecido situaciones de dicha naturaleza. Si bien no existen investigaciones de carácter nacional que permitan dimensionar el problema, que también afecta a hombres pero que mayoritariamente proviene de hombres y victimiza a las mujeres, las constataciones a nivel internacional y la ausencia de una regulación nacional específica hacen necesario legislar sobre la materia.

El marco normativo nacional incorpora, a través de la Constitución de la República, los derechos fundamentales inherentes a la personalidad humana (artículos 7, 8 y 72) así como los relacionados con el trabajo y quienes lo desempeñan (artículo 54).

Asimismo la Ley N° 16.045, de 2 de junio de 1989, prohíbe toda discriminación por razón de sexo en cualquier actividad laboral, pública o privada; y su decreto reglamentario de 1997 -primer instrumento normativo donde se incorpora el término acoso sexual- lo califica como "una forma grave de discriminación", estableciendo sus características.

La reciente Ley N° 18.104, de Promoción de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre mujeres y hombres, del 15 de marzo de 2007, promueve la implementación de un Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos el cual, aprobado el 15 de mayo de 2007, incorpora como Línea Estratégica de Igualdad (LEI N° 28), el desarrollo de medidas para erradicar el acoso sexual en el trabajo. Una de tales medidas

refiere a la necesidad de legislar sobre acoso sexual, e impone al Instituto de las Mujeres, al Ministerio de Trabajo y Seguridad y a la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo la proposición de esta normativa.

El anteproyecto que se presenta -fundado en las normas internacionales, constitucionales y legales antes mencionadas- apunta a una protección integral de las víctimas de acoso así como a la prevención de tales conductas con el objetivo de su erradicación del ambiente laboral y de las relaciones docentes, en el entendido de que en los referidos ámbitos debe imperar siempre el respeto a la dignidad de mujeres y hombres.

Este anteproyecto fue elaborado por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, ámbito tripartito asesor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, coordinado por la Dirección Nacional de Empleo y la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social e integrado por las Cámaras Empresariales, el PIT-CNT y también por una representación del Instituto Nacional de las Mujeres, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social. La propuesta fue discutida sobre la base de un anteproyecto previo, elaborado con la colaboración de la Organización Internacional de Trabajo así como el presentado en esta Legislatura a la Cámara de Senadores.

Estos antecedentes fueron objeto de un profundo y productivo diálogo tripartito donde se logró armonizar las distantes visiones sobre la base de un objetivo común, llegándose a un consenso que implicó necesariamente la resignación de algunos postulados que inicialmente eran indeclinables.

La Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo ha demostrado ser un ámbito privilegiado de dialogo social donde el Estado y los actores sociales se abocan a la búsqueda de consensos para abordar en forma responsable temas que hacen a la dignidad del ser humano e integridad de hombres y mujeres.

El proyecto incorpora asimismo dentro de las hipótesis de acoso sexual, aquellas que se configuran en el marco de una relación docente-alumno, habiendo participado en la discusión, conjuntamente con la Tripartita, representantes de la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Educación y Cultura.

La regulación proyectada es de aplicación tanto en el ámbito público como en el privado, lo que fortalece la difusión y aplicación de las medidas de prevención y protección de las víctimas de acoso, sin perjuicio de la especificidad de la instrumentación de esta regla de derecho en las relaciones privadas de trabajo, en la función pública y en las relaciones docente-alumno, tanto en la educación pública como en la privada.

Los contenidos del proyecto son los siguientes:

El artículo 1° establece el objeto de la ley delimitando su consideración a las relaciones laborales y de docencia y estableciendo su aplicación tanto en el ámbito público como el privado.

El artículo 2° incorpora el concepto de acoso sexual y el artículo 3° establece, sin que implique una enumeración taxativa, cuales son las conductas que pueden incluirse en el concepto de acoso sexual, incorporando aquellas que constituyen tanto el denominado "chantaje sexual" como el "acoso ambiental".

El artículo 4° determina qué personas serán consideradas agentes del acoso y cuál será el origen de su responsabilidad, tanto por hecho propio como por el de sus dependientes y otras personas vinculadas al lugar de trabajo. La responsabilidad se establece en caso de que concomitantemente se haya tenido conocimiento de la ocurrencia de un hecho de acoso sexual y no se hayan tomado medidas para corregirla.

El proyecto impone a todos los empleadores la adopción de políticas institucionales de prevención y sanción de acoso sexual, y de protección y contención de las víctimas.

Asimismo se prevé en el párrafo final la hipótesis de que el responsable directo sea un trabajador dependiente, en cuyo caso se admite, de acuerdo a la gravedad de la conducta, la culminación de la relación laboral por notoria mala conducta o la finalización de la relación estatutaria de funcionario público.

El artículo 5° comete al Estado la difusión normativa y el diseño e implementación de acciones de sensibilización para la prevención del acoso sexual y a la Inspección General del Trabajo el contralor del cumplimiento de las disposiciones que se aprueben. El artículo 6° prevé la instrumentación de medidas por parte del empleador, una vez conocida la situación de acoso.

Los artículos 7° a 9° desarrollan los procedimientos opcionales para denunciar el acoso sexual: ante la propia empresa o ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, así como los requisitos, plazos, condiciones y sanciones que rigen la sustanciación del procedimiento dispuesto. Este último prevé la potestad de que la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social intime la adopción de medidas de prevención y difusión.

Para el procedimiento administrativo dentro de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social consagra la reserva de las actuaciones, el interrogatorio personal sin identificación de datos, la obligación de la

empresa de dotar de espacio protegido para tomar declaraciones, y el cómputo como tiempo de trabajo el requerido para los interrogatorios que deban realizarse fuera del local de la empresa, y la obligación de los citados de concurrir a las audiencias que se fijen.

El artículo 10 prevé la intervención sindical en apoyo a quien denuncia la situación de acoso y el asesoramiento jurídico si lo requiere. Las denuncias en sede administrativa no obstan a las acciones ante el Juez Letrado del Trabajo, así como las acciones penales que pudieran corresponder.

El artículo 11 establece el derecho del trabajador o trabajadora agraviada a la percepción de un monto indemnizatorio de acuerdo al daño moral sufrido, estableciéndose preceptivamente que el despido, en caso de reclamarse, tendrá el carácter de abusivo y el artículo 12 dispone la protección contra las represalias que pudieran sufrir los denunciados y los testigos de un acoso sexual, estableciéndose fictamente que dentro del plazo de 180 días a partir de la denuncia, el despido será abusivo.

En el caso del acoso sexual en la relación docente-alumno el artículo 13 prevé similares derechos que para los agraviados en una relación laboral, incorporando asimismo la restauración del agraviado a la situación anterior al perjuicio sufrido. Si el acosador es un trabajador dependiente las medidas disciplinarias a adoptarse se graduarán según la gravedad del caso, pudiendo llegarse al despido por notoria mala conducta y en caso de ser funcionario público la conducta podrá calificarse como falta grave.

Finalmente el procedimiento para entablar reclamaciones judiciales será el previsto para la acción de amparo, a efectos de lograr la imprescindible celeridad que reclama esta situación.

La aprobación de una ley del tenor del presente proyecto no sólo determina la figura del acoso sexual y establece sanciones que contribuyen a evitarlo, sino que además genera conciencia social respecto a la existencia del problema y su consideración como ejercicio de violencia y lesión de derechos, así como de la importancia de proteger a las víctimas, facilitando los procedimientos de denuncia, investigación y reclamación por el daño sufrido.

TABARÉ VÁZQUEZ
EDUARDO BONOMI
MARÍA SIMON
MARINA ARISMENDI

PROYECTO DE LEY

Artículo 1º. (Objeto de la ley).- El objeto de la presente ley es prevenir y sancionar el acoso sexual así como proteger a las víctimas del mismo, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia. Esta ley se aplicará en el ámbito público y en el privado.

Artículo 2º. (Concepto de acoso sexual).- 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.

Artículo 3º. (Comportamientos de acoso sexual).- El acoso sexual puede manifestarse -entre otros- 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 o de estudio de quien la reciba.
 - b. Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - c. Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio.
- 2) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.
- 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.

Artículo 4º. (Agentes y responsables del acoso sexual).- Los actos comprendidos en el artículo precedente serán los cometidos directamente por la persona del empleador o jerarca o por quienes lo representen en el ejercicio del poder de dirección que se sucedan tanto en el ámbito privado como en el público.

El empleador o jerarca será también responsable por los actos de sus dependientes o de toda otra persona vinculada al lugar de trabajo o entidad docente en tanto haya tenido conocimiento de su ocurrencia y no haya tomado medidas para corregirla.

En caso de que el autor del acoso sexual fuera un trabajador dependiente, será sancionado de acuerdo a la gravedad del comportamiento, pudiendo ser despedido por notoria mala conducta y en caso de ser funcionario público la conducta será calificada falta grave.

Artículo 5º. (Responsabilidad del Estado).- El Estado será responsable de diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión para la prevención del acoso sexual laboral y docente tanto en el ámbito público como en el privado.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social es el órgano competente en el ámbito público y privado del contralor del cumplimiento de la presente ley.

Artículo 6º. (Obligaciones del empleador).- Todo empleador o jerarca estará obligado a:

- a. adoptar las medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual;
- b. proteger la intimidad de las personas denunciantes y/o víctimas, debiendo mantener en reserva las actuaciones que se cumplan así como la identidad del o la víctima y de quienes sean convocados a prestar testimonio en las investigaciones;
- c. instrumentar las medidas que protejan la integridad psico-física del o la víctima, y su contención desde la denuncia, durante las investigaciones y una vez que éstas culminen adoptar acciones acordes a la decisión emitida;
- d. comunicar y difundir a los supervisores, representantes, trabajadores/as, clientes y proveedores, así como al personal docente y no docente y a los alumnos/as la existencia de una política institucional consecuente contra el acoso sexual.

Artículo 7º. (Denuncia del acoso sexual).- El trabajador/a afectado puede optar por realizar la denuncia en el ámbito de su empresa u organismo del Estado o ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social.

En caso que el trabajador/a opte por realizar la denuncia en el ámbito de la empresa o entidad pública, podrá optar por realizar la denuncia ante el organismo bipartito en caso que el mismo exista, o ante la propia dirección.

En caso que se realice ante la propia dirección de la empresa, o entidad pública, se deberá disponer la instrucción de una investigación administrativa y/o sumario según las características de la denuncia.

El empleador o jerarca, de considerar que dentro de la empresa u organismo estatal no están dadas las condiciones para asumir las obligaciones que le impone esta ley, deberá remitir la misma a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social en un plazo no mayor de los 5 días de recibida la denuncia.

En caso que el jerarca disponga la instrucción de investigación administrativa o sumario según corresponda, contra la resolución que se dicte por el organismo corresponderán los recursos y/o acciones judiciales pertinentes según la normativa vigente.

En caso que el empleador sea del ámbito privado y asumiera la realización de investigación interna, deberá cumplir con las obligaciones impuestas por esta ley; la investigación deberá constar por escrito, ser llevada en reserva, garantizando a ambas partes ser oídas y fundamentar sus dichos y su resolución deberá emitirse en un plazo no mayor de 30 días.

En caso que el acosado/a haya realizado la denuncia dentro del ámbito de la empresa, ya sea ante el organismo bipartito o ante la propia dirección y su desarrollo y/o conclusiones sean considerados por el acosado/a lesivos de sus derechos fundamentales por razones de legalidad o de mérito, dentro del plazo de 10 días hábiles podrá presentarse ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de investigación. También podrá solicitar a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social la instrucción de investigación, en caso que la empresa no haya dictado resolución dentro del plazo de 30 días de recibida la denuncia.

La Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social intimará a la empresa y/o mesa bipartita la remisión de las actuaciones cumplidas en su ámbito dentro del plazo de 10 días hábiles.

Artículo 8º. (Procedimiento administrativo).- La investigación realizada por la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social seguirá los procedimientos previstos por la normativa vigente. La Inspección dispondrá de amplias facultades de investigación sobre los hechos denunciados, acordándose especial relevancia a la inspección realizada en el lugar de trabajo y a las entrevistas realizadas en el lugar que crea más conveniente, para interrogar al denunciante, denunciado y testigos y recoger todas las pruebas que resulten pertinentes. El número de testigos a presentar por cada una de las partes no será mayor de cinco. Cuando la Inspección proceda a interrogar personas que por su vinculación con los implicados pueda tener un

conocimiento directo de los hechos denunciados, lo hará individualmente, en forma reservada, sin presencia de representantes de la persona denunciada ni de los denunciantes y sin identificar en el expediente los datos de los deponentes. Sus datos serán relevados en documento que no integrará el expediente y permanecerá a resguardo de la Inspección por el plazo de 5 años, para el caso que sean solicitados por la Sede Judicial. En caso que la Inspección -por no disponerse dentro del organismo estatal o de la empresa las condiciones indicadas para el interrogatorio-, decida interrogar a las personas vinculadas con los hechos denunciados fuera del local de la empresa, el tiempo que insuma el traslado al mismo y el interrogatorio será considerado tiempo trabajado, debiendo considerar en todo caso las necesidades que se acrediten del ciclo productivo.

A las audiencias que convoque la Inspección será obligatoria la concurrencia de los citados. La omisión no justificada de la empresa será pasible de aplicación de sanciones. Las audiencias deberán notificarse personalmente con un plazo mínimo de antelación de 3 días hábiles, indicándose sumariamente la denuncia presentada, todos los citados podrán comparecer asistidos de abogados.

Artículo 9º. (Notificación y sanción).- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social serán puestas en conocimiento del empleador o jerarca, el denunciante y el denunciado.

Finalizada la sustanciación de la denuncia, la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social se expedirá respecto de aquella en un plazo máximo de 20 días, aplicando sanciones al empleador o jerarca, si correspondieren. Además de las sanciones previstas por el artículo 293 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social podrá intimar a la empresa, jerarca, denunciante y/o denunciado la adopción y cumplimiento de medidas de prevención y difusión de políticas institucionales contra el acoso sexual, a fin de disminuir los riesgos a que están expuestos, así como de contención y protección de la integridad psico-física y dignidad del/las víctimas. y quienes participaron en la investigación. La omisión del intimado en la adopción de estas medidas será pasible de sanciones.

Artículo 10. (Competencia de los sindicatos).- Cuando los sindicatos reciban denuncias de acoso sexual estarán facultados para concurrir ante la Inspección General del Trabajo y a solicitar la constitución de la Inspección en el lugar de trabajo.

Los representantes sindicales podrán asistir a las diligencias, salvo el interrogatorio a realizarse por la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social y promover ante ese organismo las medidas que

consideren necesarias para una eficaz comprobación de los hechos denunciados, el cese de los mismos y su no reiteración, siempre que el trabajador/a involucrado/a presente su consentimiento a dicha asistencia.

El denunciante y denunciado podrán concurrir con la asistencia jurídica que crea conveniente.

Artículo 11. (Indemnización).- El trabajador/a víctima de acoso sexual, sin perjuicio de la denuncia administrativa y de la acción penal que pudiese corresponder, tendrá derecho a reclamar al responsable una indemnización por daño moral mínima equivalente a seis mensualidades de acuerdo a la última remuneración del trabajador/a.

El trabajador/a afectado podrá optar por la indemnización prevista en el inciso precedente o por considerarse indirectamente despedido/a, en cuyo caso el despido revestirá el carácter de abusivo y dará derecho a una indemnización especial tarifada de seis mensualidades, de acuerdo a la última remuneración del trabajador/a, la que será acumulable a la indemnización común.

Artículo 12. (Protección contra represalias).- El trabajador/a afectado/a, así como quienes hayan prestado declaración como testigos, no podrán ser objeto de despido, ni de sanciones disciplinarias por parte del empleador o jerarca. Se presume -salvo prueba en contrario- que el despido o las sanciones obedecen a motivos de represalia cuando tengan lugar dentro del plazo de 180 días de interpuesta la denuncia de acoso en sede administrativa o judicial. El despido será calificado de abusivo y dará lugar a la indemnización prevista en el artículo 11 inciso 2, con la salvaguarda de la notoria mala conducta.

Artículo 13. (Acoso sexual en la relación de docencia).- En una relación de docencia, el o la estudiante objeto de acoso sexual tendrá todos los derechos previstos por esta ley, incluso el derecho a reclamar al patrono o jerarca del docente la aplicación de las sanciones previstas en las respectivas reglamentaciones internas y la indemnización a que hace referencia el artículo 11. Para el cálculo de la indemnización se tomará como base de cálculo el salario del trabajador responsable del acoso sexual. De comprobarse un perjuicio en su situación educativa como resultado del acoso, tendrá derecho a ser restituido/a en el estado anterior al mismo.

Artículo 14. (Asociaciones profesionales, estudiantiles y gremiales).- Las asociaciones profesionales y gremiales de carácter laboral y estudiantil deberán establecer políticas preventivas y de sanción para los agremiados que incurran en conductas de acoso sexual.

Artículo 15. (Del contenido y los efectos de las denuncias).- Las resoluciones administrativas y/o judiciales que concluyan que los elementos probatorios vertidos no acreditan en las actuaciones realizadas la existencia del acoso sexual denunciado, no afectarán la vigencia de la relación laboral. El o la denunciante o denunciado a cuyo respecto se acredite fehacientemente en vía jurisdiccional que ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos, pretendiendo inducir en error sobre la existencia del acoso sexual denunciado, para procurarse a sí mismo o a un tercero, un provecho injusto en daño de otro, será pasible de acciones penales y su proceder podrá calificarse de notoria mala conducta.

Artículo 16.- Las acciones judiciales para cuya ejecución faculta la presente ley se diligenciarán por el procedimiento y en los plazos establecidos para la acción de amparo prevista en la Ley N° 16.011, de 19 de diciembre de 1989 (artículos 4° a 10), con independencia de la existencia de otros medios jurídicos de protección.

Artículo 17.- La reglamentación de la presente ley considerará las especialidades del acoso sexual según se trate en el área laboral o en la docente y asimismo se trate del ámbito público o privado.

Montevideo, 2 de marzo de 2009.

EDUARDO BONOMI
MARÍA SIMON
MARINA ARISMENDI

CÁMARA DE SENADORES

La Cámara de Senadores en sesión de hoy ha aprobado el siguiente

PROYECTO DE LEY

Artículo 1º. (Objeto de la ley).- El objeto de la presente ley es prevenir y sancionar el acoso sexual así como proteger a las víctimas del mismo, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia. Esta ley se aplicará en el ámbito público y en el privado.

Artículo 2º. (Concepto de acoso sexual).- 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.

Artículo 3º. (Comportamientos de acoso sexual).- El acoso sexual puede manifestarse -entre otros- 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 o de estudio de quien la reciba;
 - b. amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba;
 - c. exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio.
- 2) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.
- 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.

Artículo 4º. (Agentes y responsables del acoso sexual).- Los actos comprendidos en el artículo precedente serán los cometidos directamente por la persona del empleador o jerarca o por quienes lo representen en el ejercicio del poder de dirección que se sucedan tanto en el ámbito privado como en el público.

El empleador o jerarca será también responsable por los actos de sus dependientes o de toda otra persona vinculada al lugar de trabajo o entidad docente en tanto haya tenido conocimiento de su ocurrencia y no haya tomado medidas para corregirla.

En caso de que el autor del acoso sexual fuera un trabajador dependiente, será sancionado de acuerdo con la gravedad del comportamiento, pudiendo ser despedido por notoria mala conducta y en caso de ser funcionario público la conducta será calificada falta grave.

Artículo 5º. (Responsabilidad del Estado).- El Estado será responsable de diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión para la prevención del acoso sexual laboral y docente tanto en el ámbito público como en el privado.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social es el órgano competente en el ámbito público y privado del contralor del cumplimiento de la presente ley.

Artículo 6º. (Obligaciones del empleador).- Todo empleador o jerarca estará obligado a:

- a. adoptar las medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual;
- b. proteger la intimidad de las personas denunciantes o víctimas, debiendo mantener en reserva las actuaciones que se cumplan así como la identidad del o la víctima y de quienes sean convocados a prestar testimonio en las investigaciones;
- c. instrumentar las medidas que protejan la integridad psico-física del o la víctima, y su contención desde la denuncia, durante las investigaciones y una vez que éstas culminen adoptar acciones acordes a la decisión emitida;
- d. comunicar y difundir a los supervisores, representantes, trabajadores/as, clientes y proveedores, así como al personal docente y no docente y a los alumnos/as la existencia de una política institucional consecuente contra el acoso sexual.

Artículo 7º. (Denuncia del acoso sexual).- El trabajador/a afectado puede optar por realizar la denuncia en el ámbito de su empresa u organismo del Estado o ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

En caso que el trabajador/a opte por realizar la denuncia en el ámbito de la empresa o entidad pública, podrá optar por realizar la denuncia ante el organismo bipartito en caso que el mismo exista, o ante la propia dirección.

En caso que se realice ante la propia dirección de la empresa, o entidad pública, se deberá disponer la instrucción de una investigación administrativa o sumario según las características de la denuncia.

El empleador o jerarca, de considerar que dentro de la empresa u organismo estatal no están dadas las condiciones para asumir las obligaciones que le impone esta ley, deberá remitir la misma a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social en un plazo no mayor de los 5 (cinco) días de recibida la denuncia.

En caso que el jerarca disponga la instrucción de investigación administrativa o sumario según corresponda, contra la resolución que se dicte por el organismo corresponderán los recursos o acciones judiciales pertinentes según la normativa vigente.

En caso que el empleador sea del ámbito privado y asumiera la realización de investigación interna, deberá cumplir con las obligaciones impuestas por esta ley; la investigación deberá constar por escrito, ser llevada en reserva, garantizando a ambas partes ser oídas y fundamentar sus dichos y su resolución deberá emitirse en un plazo no mayor de 30 (treinta) días.

En caso que el acosado/a haya realizado la denuncia dentro del ámbito de la empresa, ya sea ante el organismo bipartito o ante la propia dirección y su desarrollo o conclusiones sean considerados por el acosado/a lesivos de sus derechos fundamentales por razones de legalidad o de mérito, dentro del plazo de 10 (diez) días hábiles podrá presentarse ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de investigación. También podrá solicitar a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social la instrucción de investigación, en caso que la empresa no haya dictado resolución dentro del plazo de 30 (treinta) días de recibida la denuncia.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social intimará a la empresa o mesa bipartita la remisión de las actuaciones cumplidas en su ámbito dentro del plazo de 10 (diez) días hábiles.

Artículo 8º. (Procedimiento administrativo).- La investigación realizada por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social seguirá los

procedimientos previstos por la normativa vigente. La inspección dispondrá de amplias facultades de investigación sobre los hechos denunciados, acordándose especial relevancia a la inspección realizada en el lugar de trabajo y a las entrevistas realizadas en el lugar que crea más conveniente, para interrogar al denunciante, denunciado y testigos y recoger todas las pruebas que resulten pertinentes. El número de testigos a presentar por cada una de las partes no será mayor de 5 (cinco). Cuando la inspección proceda a interrogar personas que por su vinculación con los implicados puedan tener un conocimiento directo de los hechos denunciados, lo hará individualmente, en forma reservada, sin presencia de representantes de la persona denunciada ni de los denunciantes y sin identificar en el expediente los datos de los deponentes. Sus datos serán relevados en documento que no integrará el expediente y permanecerá a resguardo de la Inspección por el plazo de 5 (cinco) años, para el caso que sean solicitados por la sede judicial. En caso que la Inspección -por no disponerse dentro del organismo estatal o de la empresa las condiciones indicadas para el interrogatorio-, decida interrogar a las personas vinculadas con los hechos denunciados fuera del local de la empresa, el tiempo que insuma el traslado al mismo y el interrogatorio será considerado tiempo trabajado, debiendo considerar en todo caso las necesidades que se acrediten del ciclo productivo.

A las audiencias que convoque la Inspección será obligatoria la concurrencia de los citados. La omisión no justificada de la empresa será pasible de aplicación de sanciones. Las audiencias deberán notificarse personalmente con un plazo mínimo de antelación de 3 (tres) días hábiles, indicándose sumariamente la denuncia presentada; todos los citados podrán comparecer asistidos de abogados.

Artículo 9º. (Notificación y sanción).- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social serán puestas en conocimiento del empleador o jerarca, el denunciante y el denunciado.

Finalizada la sustanciación de la denuncia, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social se expedirá respecto de aquella en un plazo máximo de 20 (veinte) días, aplicando sanciones al empleador o jerarca, si correspondieren. Además de las sanciones previstas por el artículo 293 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social podrá intimar a la empresa, jerarca, denunciante o denunciado la adopción y cumplimiento de medidas de prevención y difusión de políticas institucionales contra el acoso sexual, a fin de disminuir los riesgos a que están expuestos, así como de contención y protección de la integridad psico-física y dignidad del/las víctimas y quienes participaron en la investigación. La omisión del intimado en la adopción de estas medidas será pasible de sanciones.

Artículo 10. (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.

Los representantes sindicales podrán asistir a las diligencias, salvo el interrogatorio a realizarse por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y promover ante ese organismo las medidas que consideren necesarias para una eficaz comprobación de los hechos denunciados, el cese de los mismos y su no reiteración, siempre que el trabajador/a involucrado/a presente su consentimiento a dicha asistencia.

El denunciante y denunciado podrán concurrir con la asistencia jurídica que crean conveniente.

Artículo 11. (Indemnización).- El trabajador/a víctima de acoso sexual, sin perjuicio de la denuncia administrativa y de la acción penal que pudiese corresponder, tendrá derecho a reclamar al responsable una indemnización por daño moral mínima equivalente a seis mensualidades de acuerdo con la última remuneración del trabajador/a.

El trabajador/a afectado podrá optar por la indemnización prevista en el inciso precedente o por considerarse indirectamente despedido/a, en cuyo caso el despido revestirá el carácter de abusivo y dará derecho a una indemnización especial tarifada de seis mensualidades, de acuerdo con la última remuneración del trabajador/a, la que será acumulable a la indemnización común.

Artículo 12. (Protección contra represalias).- El trabajador/a afectado/a, así como quienes hayan prestado declaración como testigos, no podrán ser objeto de despido, ni de sanciones disciplinarias por parte del empleador o jerarca. Se presume -salvo prueba en contrario- que el despido o las sanciones obedecen a motivos de represalia cuando tengan lugar dentro del plazo de 180 (ciento ochenta) días de interpuesta la denuncia de acoso en sede administrativa o judicial. El despido será calificado de abusivo y dará lugar a la indemnización prevista en el artículo 11 inciso segundo, con la salvaguarda de la notoria mala conducta.

Artículo 13. (Acoso sexual en la relación de docencia).- En una relación de docencia, el o la estudiante objeto de acoso sexual tendrá todos los derechos previstos por esta ley, incluso el derecho a reclamar al patrono o jerarca del docente la aplicación de las sanciones previstas en las respectivas reglamentaciones internas y la indemnización a que hace referencia el artículo 11. Para el cálculo de la indemnización se tomará como base de cálculo el salario del trabajador responsable del acoso sexual. De comprobarse un perjuicio en su situación educativa como resultado del acoso, tendrá derecho a ser restituido/a en el estado anterior al mismo.

Artículo 14. (Asociaciones profesionales, estudiantiles y gremiales).- Las asociaciones profesionales y gremiales de carácter laboral y estudiantil deberán establecer políticas preventivas y de sanción para los agremiados que incurran en conductas de acoso sexual.

Artículo 15. (Del contenido y los efectos de las denuncias).- Las resoluciones administrativas o judiciales que concluyan que los elementos probatorios vertidos no acreditan en las actuaciones realizadas la existencia del acoso sexual denunciado, no afectarán la vigencia de la relación laboral. El o la denunciante o denunciado a cuyo respecto se acredite fehacientemente en vía jurisdiccional que ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos, pretendiendo inducir en error sobre la existencia del acoso sexual denunciado, para procurarse a sí mismo o a un tercero, un provecho injusto en daño de otro, será pasible de acciones penales y su proceder podrá calificarse de notoria mala conducta.

Artículo 16.- Las acciones judiciales para cuya ejecución faculta la presente ley se diligenciarán por el procedimiento y en los plazos establecidos para la acción de amparo prevista en la Ley N° 16.011, de 19 de diciembre de 1988 (artículos 4° a 10) con independencia de la existencia de otros medios jurídicos de protección.

Artículo 17.- La reglamentación de la presente ley considerará las especialidades del acoso sexual según se trate en el área laboral o en el docente y asimismo se trate del ámbito público o privado.

Sala de Sesiones de la Cámara de Senadores, en Montevideo, a 9 de junio de 2009.

RODOLFO NIN NOVOA
Presidente

HUGO RODRÍGUEZ FILIPPINI
Secretario

≠