

	PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE SITUACIONES DE ÁCOSO LABORAL	PRO-017-01	
		08/05/2017	1 de 3

1. OBJETIVO

De conformidad a lo dispuesto por la Ley No. 18.561 de 11 de Setiembre de 2009 sobre acoso sexual y la normativa general vigente sobre acoso laboral, se considera necesario establecer una metodología para garantizar que el ambiente laboral esté libre de violencia, donde todos sean responsables de mantener el mismo y de la aplicación de prácticas de tolerancia e inclusión.

Se fomentará la prevención, sanción y corrección de cualquier situación de violencia dentro de la empresa, así como implementar mecanismos para la efectiva protección de las víctimas de la violencia en el trabajo.

La necesidad de establecer un protocolo, obedece a las características de los derechos tutelados de los trabajadores que eventualmente puedan ser vulnerados, lo que amerita la aplicación de un procedimiento especial.

2. ALCANCE

Todo el personal propio, contratistas, proveedores y todas las visitas.

Criterio General: En áreas de trabajo se considerarán no aceptables aquellas conductas de carácter intencional, de forma reiterada o prolongada, dirigidas de parte de una o varias personas contra otra, que tiene por finalidad o resultado producir temor, o causar un daño o lesión en la integridad moral de la persona afectada. Insultos, gritos, humillación verbal, discriminación, aislamiento, no asignar tareas al trabajador o sobrecargarlo intencionalmente de trabajo, son algunos ejemplos de este tipo de acciones.

Estas conductas se traducen en actos de violencia psicológica u ofensa a la dignidad que tienen la característica de ser sistemáticos y con un efecto o consecuencia a largo plazo.

3. DEFINICIONES

En lo que refiere a la definición de acoso sexual, discriminación y/o represión sindical, se deberá estar a las definiciones contenidas en la legislación nacional.

No existiendo en la legislación nacional una definición del concepto de acoso moral laboral y de acoso laboral en sentido amplio, el mismo debe integrarse de conformidad con el art. 332 de la Constitución vigente, apelando a las leyes análogas, los principios generales de derecho y las doctrinas generalmente admitidas. En este sentido, se transcribe a título ilustrativo, la posición doctrinaria de la Prof. Dra. Cristina Mangarelli, que desarrolla el concepto de acoso moral laboral y de acoso laboral, que encuentra su sustento normativo en la Constitución de la República: "Para que se configure el acoso moral en el trabajo desde el punto de vista jurídico, se requiere: cualquier comportamiento (acción u omisión) hostil, reiterado, realizado por un individuo o por un grupo de individuos, de entidad suficiente para lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico (dignidad, intimidad, vida privada, honor, integridad física o psíquica de la persona), susceptible de causar un daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo"

La citada profesora entiende que la noción de acoso laboral es más amplia que las anteriores: "Comprende toda forma de acoso que se lleve a cabo en el trabajo (acoso

moral, sexual, con finalidad discriminatoria, etc.) Debe reunir determinadas características. Por lo general se exigirá la reiteración de la conducta, que se trate de actos éticamente graves, con intensidad suficiente para causar perjuicio (daño a la salud, daño moral, exclusión del trabajador, etc.).

Definición de acoso sexual: El art. 2 de la Ley No. 18.561 refiere a 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 que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quién lo recibe.

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 quién lo reciba.
 - B) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quién 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 quién los reciba.
- 3) Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quién las reciba. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

4. DESARROLLO

4.1 Procedimiento de Denuncia de Acoso Moral y/o Sexual Laboral.

Particularidades de los diferentes procedimientos

En el caso de una denuncia por acoso moral laboral y/o laboral, en sentido amplio, al no existir en nuestro país una ley que regule la prevención de esta modalidad de acoso en forma particular, el procedimiento de denuncia se regirá por las normas generales.

En el caso de una denuncia por acoso sexual, se procederá conforme con lo establecido por la Ley No. 18.561. La prueba presentada se diligenciará de acuerdo a lo establecido en los arts. 7,8 y 9 de la mencionada norma.

El trabajador afectado puede optar por realizar la denuncia en el ámbito de la empresa o ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

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

En el caso de que se realice ante la dirección de la empresa, es de hacer notar, que la misma cuenta con una oficina de RRHH donde cualquiera de los trabajadores puede acudir en caso de sentirse afectado por cualquier circunstancia de este tipo. Si el empleador considera que dentro de la empresa 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 cinco días de recibida la denuncia.

La ley también otorga competencias a los Sindicatos en la materia, tanto para derivar ante la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social las denuncias que reciban, como para solicitar su constitución en el lugar de trabajo. Los representantes sindicales pueden asistir a las diligencias y promover ante la Inspección 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 involucrado otorgue su consentimiento a dicha asistencia.

En caso que el empleador asumiere la investigación interna, el trabajador deberá entregar una denuncia por escrito conteniendo nombre del denunciante, nombre del denunciado, una descripción de los hechos que se consideran configurantes de los actos de violencia en el trabajo.

Quien reciba la denuncia generará un expediente administrativo con carácter reservado.

La oficina de RRHH notificará de la denuncia al denunciado, quien podrá hacer los descargos por escrito.

Se tomarán las declaraciones que se estimen pertinentes, garantizando a ambas partes ser oídas y fundamentar sus dichos y su resolución deberá emitirse en un plazo no mayor de 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 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 la Investigación. También podrá solicitar a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, la instrucción de investigación, en caso de que la empresa no haya dictado resolución dentro del plazo de treinta días de recibida la denuncia.

Durante el procedimiento podrán tomarse provisoriamente medidas de protección al denunciado que no impliquen un perjuicio para él, se verificará el cese de las conductas acosadoras en el lugar de trabajo, se promoverán acciones tendientes a desalentar las conductas que den lugar a situaciones de acoso.

4.2 Falsa Denuncia de Comportamientos de Acoso Sexual

En caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

El responsable de entablar una falsa denuncia será pasible de acciones penales y su proceder podrá calificarse de notoria mala conducta.

4.3 Medidas de Inducción

Se informará a todos los posibles involucrados antes de comenzar con la aplicación de este protocolo, considerando instancias previas que incluyan charlas de información y concientización en el tema.