

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE  
COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL Y  
MORAL EN EL ÁMBITO DE LA COMISIÓN  
ADMINISTRADORA DEL RÍO URUGUAY**

**Procedimiento de actuación ante la presentación de  
denuncias**

**Equipo de trabajo**

Héctor Fernández, Rocío Gargano, Fabiana González, Sebastián Irigoitia, Fernando Rodríguez, Jorge Rodríguez Russo, Jorge Santini, Rogelio Texeira, Ana Tolkachier

## Índice

<u>PRESENTACIÓN</u>	4
<u>1. FUNDAMENTOS Y MARCOS DE REFERENCIA</u>	5
<u>1.1. Marcos de referencia conceptual</u>	5
<u>1.2. Marcos de referencia normativos</u>	7
<u>1.2.1. Normativa Internacional</u>	7
<u>1.2.2. Normativa de CARU</u>	8
<u>1.2.3. Normativa interna de Argentina y Uruguay</u>	9
<u>2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO</u>	12
<u>2.1. OBJETIVO GENERAL</u>	13
<u>2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	13
<u>3. ÁMBITO DE APLICACIÓN</u>	13
<u>3.1. ÁMBITO OBJETIVO</u>	14
<u>3.2. ÁMBITO SUBJETIVO</u>	14
<u>4. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS</u>	14
<u>4.1. CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA</u>	14
<u>4.2. DILIGENCIA Y CELERIDAD</u>	14
<u>4.3. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS</u>	14
<u>4.4. RESPETO Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS</u>	14
<u>4.5. DERECHO A CONTAR CON ASISTENCIA LETRADA Y A PRODUCIR PRUEBAS</u>	15
<u>5. COMPORTAMIENTOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO</u>	15
<u>5.1. CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL</u>	15
<u>5.2. CONDUCTAS DE ACOSO MORAL</u>	16
<u>6. MEDIDAS PREVENTIVAS</u>	18
<u>6.1. DIFUSIÓN INSTITUCIONAL DE LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</u>	18
<u>6.2. SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN EN LA TEMÁTICA</u>	18
<u>6.3. MEDIDAS PERIÓDICAS DE OBSERVACIÓN Y EVALUACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL</u>	19
<u>7. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN</u>	19
<u>7.1. DENUNCIA</u>	19
<u>7.1.1. ÓRGANO COMPETENTE PARA LA RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA</u>	19
<u>7.1.2. FORMA DE PRESENTACIÓN</u>	19
<u>7.1.3. TRÁMITE POSTERIOR</u>	20
<u>7.2. ÓRGANO COMPETENTE PARA LA INVESTIGACIÓN</u>	20
<u>7.2.1. INTEGRACIÓN</u>	20
<u>7.2.2. DESIGNACIÓN</u>	20
<u>7.2.3. ATRIBUCIONES</u>	21
<u>7.2.4. DURACIÓN</u>	21
<u>7.3. PLAZOS PARA SUSTANCIAR LA INVESTIGACIÓN</u>	22
<u>7.4. INFORME FINAL</u>	22
<u>7.5. RESOLUCIÓN DE CARU</u>	23
<u>7.6. NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN ADOPTADA AL DENUNCIANTE Y DENUNCIADO</u>	23
<u>7.7. IMPUGNACIÓN DE LA DECISIÓN</u>	23
<u>7.8. CÓMPUTO DE LOS PLAZOS</u>	24
<u>7.9. SANCIONES APLICABLES EN EL ÁMBITO INTERNO DEL ORGANISMO</u>	24
<u>8. MEDIDAS DE PROTECCIÓN</u>	25
<u>9. REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE LOS CASOS DENUNCIADOS</u>	25
<u>10. REFERENCIAS A FUENTES CONSULTADAS</u>	26

## PRESENTACIÓN

Las relaciones laborales son parte de las relaciones humanas, y como tales, éstas tienden a trasladar sus virtudes y patologías hacia el ámbito del trabajo.

Los comportamientos humanos son aprendidos y se van modificando a lo largo del tiempo, se establecen nuevas formas en las relaciones interpersonales que abarcan a toda la sociedad, sin que queden fuera los espacios laborales. Esta es una de las razones por las que, desde hace un tiempo, se resolvió trabajar decididamente en mejorar el clima interno de CARU, erradicando prácticas laborales que puedan ser consideradas impropias o contrarias a lo que debería ser el natural modo de proceder.

La violencia es uno de los flagelos más grandes de la sociedad contemporánea, y se debe enfrentar decididamente.

Es por este motivo que surge este **Protocolo de Prevención y Sanción de Comportamientos de Acoso Sexual y Moral en el Ámbito de la Comisión Administradora del Río Uruguay**, que pretende ser una respuesta concreta a algunos de los tipos de violencia que se presentan en el mundo de las relaciones laborales, mediante el establecimiento de pautas de comportamiento acordadas que nos permitan generar un clima en el que el respeto y la dignidad sean dominantes.

El presente Protocolo incorpora la apuesta a mejorar la convivencia como forma de superación de la violencia entre quienes a lo largo de nuestras vidas tenemos un accionar en la Comisión Administradora del Río Uruguay. En él se definen con precisión los comportamientos que constituyen acoso, se establecen los objetivos del Protocolo, sus alcances, instrumentos y métodos para ser gestionado. Se prevé con precisión un procedimiento muy garantista para la investigación y la aplicación de sanciones, con un énfasis muy importante hacia la prevención y la sensibilización en la temática, y en el seguimiento y protección de víctimas.

En la integración de los instrumentos creados (Comisión de Seguimiento y Comité de Investigación) se consideró imprescindible incorporar la perspectiva de género, manteniendo el criterio de binacionalidad existente en CARU. De todas formas, a los efectos de facilitar la lectura, en la redacción del presente Protocolo todas las referencias en género masculino y número singular, realizadas a “denunciante”, “denunciado” y “testigo”, tienen carácter indistinto e incluyen el plural.

Por último, es de destacar, y no es un hecho menor, que la propuesta es el resultado de un proceso de construcción colectivo, en la que participaron en un pie de igualdad personas que laboralmente cumplen roles muy diversos. En dicho proceso, aparte de las instancias presenciales de intercambio, se buscaron generar espacios para que existiera la correspondiente difusión y discusión por todos los que quisieran realizar sus aportes.

## 1. FUNDAMENTOS Y MARCOS DE REFERENCIA

### 1.1. Marcos de referencia conceptual

El acoso es un fenómeno complejo y multicausal, que forma parte de un problema más amplio -el de la violencia social- y con múltiples manifestaciones.

El **acoso sexual** ha sido invisibilizado durante muchísimos años, debido a las profundas raíces de que goza esa conducta en la organización social, impidiendo que por tanto tiempo se asumiera como un problema, detectándose a la postre que este tipo de acoso en el trabajo constituye una conducta bastante frecuente y, por ende, un problema social relevante (Juan Antonio ALTÉS TÁRREGA, *El acoso sexual en el trabajo*, Tirant lo blanch, Valencia, 2002, p. 30).

Constituye una especie de acoso moral y una manifestación de violencia de género, que afecta en forma predominante a mujeres y a otros grupos vulnerables susceptibles de discriminación. Se trata de un problema con enormes y negativas repercusiones, porque deteriora las condiciones de trabajo, perjudica la productividad, la perspectiva en el empleo y la promoción de los trabajadores; constituye un riesgo para la salud y la seguridad; comporta una grave forma de discriminación y de desconocimiento del respeto a la intimidad y dignidad de la persona humana. Sus consecuencias a menudo son la pérdida del empleo; su denuncia, generalmente de inferior a superior, tiene serias dificultades y provoca hostilidad e incompreensión (Cfme. Begoña PERNAS-Marta ROMÁN- Josefina OLZA- María NAREDO, *La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo*, pp. 21 y ss.).

El **acoso moral** (*mobbing*) representa otra forma de violencia laboral. Se configura mediante actitudes hostiles, frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo, tanto de carácter individual como grupal.

Se entiende que “*existe acoso moral en el trabajo toda vez que estamos ante hechos, actos u omisiones reiterados del empleador o de cualquiera de sus dependientes, por los cuales se configura la violación del derecho a la dignidad, derecho a la integridad moral, a la intimidad, a*

*la imagen, a un medio de trabajo adecuado, entre otros; mediante maltrato, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otro tipo de conducta degradante produciendo un daño" (Ana SOTELO MÁRQUEZ, Acoso moral en el trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos fundamentales, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2010, pp. 17 y ss.).*

Esta especie de acoso configura una degradación del ambiente de trabajo, causado por conductas abusivas de los superiores jerárquicos respecto de sus subordinados, o entre compañeros de trabajo, o provenientes de los que ocupan puestos subordinados respecto de sus jefes, que vuelve extremadamente penoso para el trabajador continuar con la relación laboral, lesionando su dignidad personal y alterando con frecuencia su propia salud física y mental.

La normativa existente, tanto en el Derecho interno, como Comparado, pone el énfasis en la prevención. De ahí el rol central que ocupan los protocolos, en los que se implementan diversas medidas tendientes a desalentar y prevenir tales comportamientos.

La prevención resulta un pilar fundamental y consiste en el conjunto de medidas o disposiciones para evitar un riesgo o daño; puede lograrse con información, educación, códigos de ética, implementación de diferentes técnicas, que permitan evaluar, planificar y vigilar.

Destaca GIUZIO que el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la violencia en el sector servicios y las medidas para combatirlas (OIT, Ginebra, 2003) aporta interesantes orientaciones al respecto, señalándose medidas a llevar adelante por el Estado y acciones a desarrollar por los involucrados: empresas y sindicatos.

Desde el Estado: fomentar y financiar investigaciones sobre acoso moral en el trabajo; orientar a los empleadores y trabajadores para poner en práctica medidas de prevención en el ámbito nacional y sectorial; revisar la legislación laboral y de seguridad y salud en el trabajo.

Desde la empresa: propiciar prácticas laborales que contribuyan a erradicar la violencia en el trabajo; desarrollar programas de información y formación de los trabajadores sobre prevención del acoso moral, sobre las políticas y estrategias vigentes y la ayuda prevista para quienes sean objeto de acoso moral; adoptar políticas y prácticas de personal que promuevan el respeto y la dignidad en el trabajo; poner a disposición del



trabajador procedimientos ágiles de reclamación; incluir en los convenios colectivos y en los códigos de conducta previsiones tendientes a evitar el acoso.

Desde los sindicatos: proporcionar información y formación sobre la manera de prevenir el acoso en el lugar de trabajo y sobre los derechos de los trabajadores; incorporar y estudiar los factores que aumentan el riesgo de acoso moral en el trabajo en las comisiones de salud laboral; incluir en los Convenios Colectivos disposiciones de prevención y mitigación de daños en caso de acoso<sup>1</sup> (Graciela GIUZIO, “*El mobbing o acoso moral en el trabajo. Un enfoque jurídico*”, Revista Facultad de Derecho, N° 31, Montevideo, 2011, p. 185 y ss.).

## 1.2. Marcos de referencia normativos

### 1.2.1. Normativa Internacional

En el plano del Derecho Internacional pueden mencionarse la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos Humanos, las Resoluciones de la Asamblea General de Naciones Unidas N° 2263, de 7 de noviembre de 1967, relativa a la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la Mujer y N° 48/104, de 20 de diciembre de 1993, que aprueba la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer, los Convenios Internacionales del Trabajo N° 100, sobre igualdad de remuneración, y N° 111, sobre no discriminación en el empleo; el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará), entre otros textos normativos.

La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1979) -ratificada por Uruguay por Ley N° 15.164, de 12 de agosto de 1981 y por Argentina por Ley N° 23.179, de 23 de mayo de 1985- tiene por objeto eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad formal y sustantiva entre hombres y mujeres, estableciendo en su Artículo 1 que

---

<sup>1</sup> Puede mencionarse el Convenio Colectivo suscripto el 26 de febrero de 2001 entre la Oficina Internacional de la OIT y el Sindicato, relativo a la prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso, en cuyo preámbulo establece que tiene por objeto la prevención y rápida solución “*de las reclamaciones relativas a todas las modalidades de acoso (en particular, la intimidación y el acoso sexual), con las debidas garantías, procedimientos imparciales y una justicia natural...*”

constituye discriminación hacia las mujeres “...*toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*”.

La Convención de Belém do Pará, por su parte, establece que constituye violencia contra la mujer “*cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado*” (artículo 1)

En el año 1985 la OIT, en su Conferencia Internacional del Trabajo, expresó que el acoso sexual constituye una violación de los derechos de las trabajadoras y trabajadores y un problema de seguridad, de salud, de discriminación, es decir, una inaceptable situación laboral y una forma grave de violencia, que comporta una de las formas más flagrantes de violación de sus derechos.

La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR (Río de Janeiro, 10 de diciembre de 1998) prevé en su Artículo 17 la “Salud y Seguridad en el Trabajo”, disponiendo que “*todo trabajador tiene el derecho a ejercer sus actividades en un ambiente de trabajo sano y seguro, que preserve su salud física y mental y estimule su desarrollo y desempeño profesional*”.

### **1.2.2. Normativa de CARU**

En el ámbito de la CARU el Capítulo IV del Título XII del Estatuto del Personal, vigente desde 1° de diciembre de 2014, bajo el título “*De la Igualdad de Oportunidades y de Trato*”, establece que la Comisión:

- a) Promoverá la eliminación de cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o de desigualdad fundada en razones políticas, gremiales, de sexo, de orientación o preferencia sexual, de género, estado civil, edad, nacionalidad, etnia, religión, etc., que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato (Artículo 221);
- b) Reconoce que la violencia laboral atenta con el principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades, siendo contraria a principios éticos que rigen el empleo regulado por el Estatuto. Comprende toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un funcionario, acciones que “*pueden ser de*

*naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o de discriminación por género” (Artículo 222);*

c) Reconoce que configuran conductas sancionables tanto la ejecución o instigación a cometer cualquier acto discriminatorio, de violencia laboral o de desigualdad entre los funcionarios, como la omisión de las acciones tendientes a evitarlos, o su encubrimiento (Artículo 223).

### **1.2.3. Normativa interna de Argentina y Uruguay**

En las últimas décadas ha sido significativo el movimiento legislativo a nivel comparado en procura de regular el fenómeno, dictando reglas precisas para prevenirlo y sancionarlo, pero al mismo tiempo para proteger a las víctimas de tales actos de discriminación. Se destacan en ese sentido las legislaciones de Reino Unido (1997), Suecia (1993), Bélgica (2002), Irlanda (2001), Italia (2001), Francia (2002), España (2010) y Australia (2011). En América: Paraguay (1993), Brasil (2002), Colombia (2006), Chile (2012), México (2012) y Costa Rica (2013).

En **Argentina** la Constitución Nacional prevé que compete al Congreso “*legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad*” (artículo 75, numeral 23).

En 2009 ha sido sancionada la Ley N° 26.485, de Protección Integral a las Mujeres, en la que se considera al acoso sexual como una forma de violencia contra las mismas, dictándose también el Decreto N° 936/2011, de Protección Integral de la Mujer. El Decreto 2385, del 18 de noviembre de 1993, contempla el acoso en el ámbito de la Administración Pública Nacional, para el caso que sea cometido por un superior jerárquico. Por su parte la Ordenanza 47.506, del 17 de enero de 1994, también regula el tema para la Administración Pública de la Ciudad de Buenos Aires. La Ley N° 1225 sobre “*Violencia laboral. Maltrato psíquico y social. Maltrato físico. Acoso sexual. Sanciones. Procedimiento*”, publicada el 12 de enero de 2004, es aplicable a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La Ley N° 13.168 de la Provincia de Buenos Aires, aplicable a “*Funcionarios y/o empleados públicos. Violencia laboral. Prohibición. Maltrato psíquico y social. Acoso en el trabajo*”, publicada el 24 de febrero de 2004. La Ley N° 12.434 de la Provincia de Santa Fe, aplicable al “*Sector Público. Violencia*



*Laboral. Prevención, control y sanción. Régimen"*, publicada el 4 de agosto de 2005. La Ley N° 7232 de la Provincia de Tucumán sobre "*Violencia Laboral. Prevención, control, sanción y erradicación. Régimen"*, publicada el 4 de octubre de 2002. La Ley N° 9671 de la Provincia de Entre Ríos sobre "*Violencia Laboral. Concepto. Prevención y sanciones"*, publicada el 30 de enero de 2006.

Respecto al denominado acoso sexual callejero, la legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sancionó la Ley N° 5742, de 7 de diciembre de 2016, cuyo objeto es "*prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos o de acceso público, verbal o físico, que hostiguen, maltraten o intimiden y que afecten en general la dignidad, la libertad, el libre tránsito y el derecho a la integridad física o moral de personas, basados en su condición de género, identidad y/o orientación sexual"* (art. 1). En su artículo 2 establece que se entiende por acoso sexual en espacios públicos o de acceso público a "*las conductas físicas o verbales de naturaleza o connotación sexual, basadas en el género, identidad y/u orientación sexual, realizadas por una o más personas en contra de otra u otras, quienes no desean o rechazan estas conductas en tanto afectan su dignidad, sus derechos fundamentales como la libertad, integridad y libre tránsito, creando en ellas intimidación, hostilidad, degradación, humillación o un ambiente ofensivo en los espacios públicos y en los espacios privados de acceso público"*. Este tipo de acoso también es sancionado por el Código Contravencional de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, aprobado por la Ley N° 1472, de 14 de octubre de 2004.

En **Uruguay**, el 11 de setiembre de 2009, se sanciona la Ley N° 18.561, en la que se establecen normas para la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones de enseñanza, siendo reglamentada recientemente por el Decreto 256/017, de 11 de setiembre de 2017, para las relaciones de trabajo, protegiendo los derechos fundamentales de la persona, especialmente el derecho al respeto de la dignidad y la integridad física y psíquica (Cristina MANGARELLI, "*Acoso sexual en las relaciones de trabajo"*, en Estudios de Derecho. Generación 1970. Una celebración académica, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, agosto 2018, p. 114).

El Artículo 2 de la Ley define el acoso sexual en estos términos: "*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"*.

Esta normativa constituye una expresión del intenso compromiso del Estado con la promoción y difusión de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo<sup>2</sup>, aportando los mecanismos necesarios para erradicar toda forma de discriminación en el empleo.

La misma se complementa con otras preexistentes<sup>3</sup>, que buscan combatir también toda forma de discriminación, como por ejemplo la Ley 16.045, sobre igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral, de 2 de junio de 1989; el Decreto Reglamentario 37/997; la Ley 18.104, por la que se establece la implementación del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre hombre y mujeres, asumiendo el Estado el deber de *“adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el diseño, la elaboración, la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas de manera que integren la perspectiva de género”*; el Decreto 184/007, reglamentario de la Ley 18.104; el Decreto 291/007, de 21 de agosto de 2007, que reglamenta el Convenio Internacional del Trabajo N° 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

La Ley 16.045 prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral. El Decreto 37/997, de 5 de febrero de 1999, reglamentario de la Ley, define al acoso sexual como *“una forma grave de discriminación”*.

La ley 17.817, de 6 de setiembre de 2004, declara de interés nacional la lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación.

La Ley 18.104, de 15 de marzo de 2007, de promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, declara de interés general todas las actividades orientadas a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

---

<sup>2</sup> El Artículo 5 de la Ley proclama con énfasis que el *“Estado sera 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”*.

<sup>3</sup> Por supuesto que en primer lugar con las normas de la Constitución de la República Oriental del Uruguay, que consagran la protección de la vida honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad; el derecho de igualdad, el derecho al trabajo; la independencia de la conciencia moral y cívica del trabajador; el derecho a la salud, etc. (Artículos 7, 8, 10, 53, 54, 72 y 332, entre otros).

El Decreto 184/007, de 15 de mayo de 2007, aprueba el Plan de igualdad de trato y oportunidades y lo transforma en un compromiso de gobierno que incluye el texto del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, Políticas Públicas hacia las mujeres 2007-2011, elaborado por el Ministerio de Desarrollo Social.

La ley N° 19.580, de violencia hacia las mujeres basada en el Género, de 22 de diciembre de 2017, reconoce en su artículo 4 que *“La violencia basada en género es una forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres”*. El artículo 6 de la Ley define con precisión las diversas forma de violencia, que constituyen manifestaciones de violencia basada en género, incluyendo al acoso moral y sexual como formas de violencia laboral (literal I): *“Es la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer”*.

## **2. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO**

La CARU asume el compromiso de continuar trabajando para asegurar el pleno y efectivo respeto de los derechos de todas las personas que cumplen tareas en el Organismo, en un ambiente exento de todo tipo de acoso.

En cumplimiento de este objetivo fundamental considera necesario prevenir toda conducta configurativa de acoso moral y sexual en el ámbito laboral, así como de cualquier otra forma de discriminación o de violencia laboral.

Conforme lo establecen los Artículos 221-223 del Estatuto del Personal, la CARU reconoce y se compromete a promover un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad, etc., sean plenamente respetados, adoptando las medidas necesarias para sancionar las conductas de acoso, que constituyen una grave forma de discriminación y de desconocimiento del respeto de la dignidad de la persona humana.

### **2.1. Objetivo general**

- Prevenir y sancionar las conductas de acoso en el ámbito laboral.

### **2.2. Objetivos específicos**

- Capacitar y sensibilizar a todas las personas en la temática.
- Establecer pautas que permitan identificar las conductas constitutivas de acoso sexual o moral.
- Implementar medidas preventivas que permitan desalentar la comisión de tales comportamientos.
- Adoptar acciones tendientes a hacer cesar de inmediato la situación de acoso a través de los mecanismos previstos en este Protocolo.
- Implementar mecanismos para la efectiva protección de las víctimas, de los denunciantes y de los testigos, garantizando su seguridad e integridad psicofísica.
- Establecer procedimientos de investigación que brinden garantías a las partes involucradas.
- Aplicar sanciones a los funcionarios del Organismo responsables de conductas de acoso, así como a los autores de denuncias maliciosas o notoriamente infundadas, luego de haber sido fehacientemente comprobadas a través del procedimiento que se establece.
- Realizar un seguimiento periódico de las situaciones evaluadas.

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

#### **3.1. Ámbito objetivo**

El presente Protocolo se aplica a las relaciones laborales y/o personales que se desarrollan en el ámbito de la CARU o que se encuentren vinculadas al organismo.

#### **3.2. Ámbito subjetivo**

Este Protocolo se aplica a todas las personas que se desempeñan en el ámbito laboral de la CARU, con independencia de la naturaleza jurídica del vínculo en virtud del cual se relacionan con la Comisión.

### **4. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS**

El presente Protocolo será aplicable en estricta observancia a los siguientes principios y garantías:

#### **4.1. Confidencialidad y reserva**

El procedimiento de investigación será accesible únicamente para las personas involucradas, debiendo mantenerse absoluta confidencialidad de la información correspondiente y preservarse la identidad de las víctimas y los testigos de la situación de acoso.

El deber de confidencialidad se extiende a todo el Personal que fuere asignado para desempeñar funciones de apoyo al órgano competente encargado de realizar la investigación.

#### **4.2. Diligencia y celeridad**

El órgano encargado de sustanciar las denuncias de acoso actuará con la mayor diligencia y celeridad desde el inicio del procedimiento establecido, en estricto cumplimiento de los plazos y garantías establecidas.

#### **4.3. Prohibición de represalias**

El trabajador afectado, así como los testigos de los comportamientos de acoso, no podrán ser objeto de despido, ni de sanciones disciplinarias vinculadas a la situación de acoso denunciada. En consecuencia, no podrá adoptarse ninguna medida que implique un perjuicio para las mismas.

#### **4.4. Respeto y protección de las personas**

Durante los procedimientos se actuará con la discreción y prudencia necesarias para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, guardando el debido respeto a todas las personas involucradas.

#### **4.5. Derecho a contar con asistencia letrada y a producir pruebas**

La víctima del acoso y la persona denunciada tienen derecho a ser oídas, a fundamentar sus dichos y a contar con asistencia letrada desde el inicio del procedimiento.

La intervención del letrado se limitará a asistir a su patrocinado en las audiencias convocadas por el órgano encargado de sustanciarlo, pudiendo realizar únicamente las preguntas o repreguntas aclaratorias. La dirección del procedimiento es una potestad exclusiva del órgano competente para la investigación, según lo previsto en el presente Protocolo.

### **5. COMPORTAMIENTOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO**

#### **5.1. Conductas de acoso sexual**



El Artículo 2 de la Ley N° 18.561 define al acoso sexual como “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 quien lo recibe”.

Existen múltiples formas de manifestarse, por lo que puede configurarse como acoso físico, verbal, o no verbal.

Según la posición en que esté ubicado el autor, puede ser:

- a) Acoso descendente, que es el cometido por un jerarca contra sus dependientes;
- b) Acoso ascendente, que es el cometido por un subordinado contra el superior jerárquico;
- c) Acoso horizontal, que es el que se verifica entre compañeros de trabajo.

Puede asumir la forma de chantaje sexual o de un acoso sexual ambiental.

En el primer caso se fuerza a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o ver perjudicada su situación laboral, perdiendo beneficios o condiciones de trabajo, por lo que implica una situación de abuso de autoridad.

En el acoso sexual ambiental el acosador crea un entorno de trabajo intimidatorio, humillante, hostil y degradante para la víctima, a través de conductas no deseadas de naturaleza sexual.

Constituyen comportamientos de acoso sexual, entre otros:

- Requerimientos de favores sexuales bajo amenazas de sanciones o promesas de beneficios vinculadas a su situación laboral o funcional actual o futura.
- Acercamientos corporales u otras formas de contacto físico deliberado y no deseado, como ser abrazos, besos o acercamiento físico excesivo.
- Uso de expresiones o imágenes de naturaleza explícita o implícitamente sexuales o pornográficas.
- Silbidos y/o gestos insinuantes, de contenido sexual.
- Insinuaciones, sugerencias, comentarios o chistes de naturaleza sexual.
- Propositiones, presiones o insistencias para tener encuentros fuera del lugar de trabajo.

- Llamadas telefónicas, correos electrónicos, cartas, mensajes de texto, audio, imágenes y videos, etc., de contenido sexual.

## 5.2. Conductas de acoso moral

El acoso laboral (moral) se configura frente a una situación de hostigamiento producida en el trabajo o vinculada al mismo.

Respecto a su tipología, de acuerdo con la posición en que esté ubicado el autor del mismo, se distinguen tres grandes categorías:

- a) Acoso descendente (*bossing*), cometido desde la jerarquía hacia los dependientes;
- b) Acoso ascendente, cometido por un trabajador o grupo de trabajadores contra el superior jerárquico;
- c) Acoso horizontal, cometido entre compañeros de trabajo.

Según el sujeto pasivo de la conducta, el acoso moral puede ser individual o colectivo. El primero, como señala SOTELO, se produce contra una persona física determinada proveniente de su superior jerárquico o de sus compañeros, es decir, aquel que se da contra una persona individualmente considerada vertical u horizontalmente. El acoso moral colectivo es aquel que afecta a dos o más trabajadores dentro de una misma empresa o sector de actividad. Se pueden identificar algunas modalidades de comportamiento dentro de la organización empresarial, que pueden dar origen al mismo: acoso como política de gestión para la disminución de costos laborales, por el que se busca la exclusión del trabajador teniendo como motivo la reducción de costos; problemas con los procesos de calidad: procesos de calidad total mal aplicados o procesos que sin estar mal aplicados implican un grado tan alto de competitividad que terminan llevando a situaciones que producen acoso; el acoso utilizado con finalidad antisindical.

Se consideran prácticas de acoso moral en las relaciones laborales, el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que colaboran con el mismo, que atentan contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del mismo o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima laboral<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Así lo establece el Artículo 1° del Proyecto de Ley sobre Acoso Moral en el Medio Ambiente Laboral presentado en el Parlamento uruguayo.

*Entre otras, son conductas constitutivas de acoso moral:*

- Agredir o amenazar física o verbalmente.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Provocar a la persona, obligándola a que reaccione emocionalmente.
- Impedir que el trabajador se comunice con el resto de sus compañeros.
- Dejar al trabajador sin ocupación efectiva sin motivo alguno.
- Realizar llamadas telefónicas atemorizantes.
- Amenazar a quienes apoyen al acosado.
- Adoptar medidas de represalia frente a reclamos, quejas o denuncias formuladas por el trabajador.
- Dar órdenes imposibles de cumplir con los medios que se le asigna al trabajador.
- Encomendar la realización de tareas notoriamente superiores a la calificación de la persona.
- Asignar tareas completamente inútiles o degradantes.
- Ignorar la presencia de la persona o excluirla, no dirigirle la palabra, no permitir que la persona se exprese.
- Hacer circular información que desprestigie al trabajador.
- Difundir rumores sobre su trabajo o vida privada.
- Encomendar la realización de tareas en contra de la conciencia del trabajador.
- Burlarse públicamente del aspecto físico, de los gestos, del estilo de vida o convicciones personales, políticas o religiosas de la persona.

## **6. MEDIDAS PREVENTIVAS**

Constituyen pilares fundamentales de la prevención la información, la educación, los códigos de ética, la implementación de diferentes técnicas, que permitan evaluar, planificar y vigilar el ambiente laboral, el desarrollo de programas de formación sobre prevención del acoso, prácticas que promuevan el respeto y la dignidad en el trabajo, medidas de protección de las víctimas, procedimientos ágiles y eficientes de denuncia.

### **6.1. Difusión institucional de la prevención y sanción del acoso moral y sexual en el ámbito laboral**

La política institucional contra el acoso será ampliamente comunicada y difundida a todas las personas vinculadas al Organismo, a través de diferentes medios (página web de la Comisión, carteleras, afiches, folletería, videos institucionales, etc.).

En todo proceso de selección de Personal deberá difundirse el presente Protocolo, debiendo dejarse constancia del conocimiento del mismo por parte de los postulantes.

La comunicación tiene como objetivo permitir la identificación de los actos de acoso moral y sexual, dar a conocer los derechos, los mecanismos de denuncia, el debido procedimiento y las garantías contra represalias.

## **6.2. Sensibilización y capacitación en la temática**

A tales efectos la CARU, a través del Departamento de Recursos Humanos, Higiene y Seguridad Laboral, implementará cursos, talleres, seminarios y jornadas que permitan difundir los derechos que le asisten a las víctimas del acoso y los deberes de abstenerse de la comisión de tales comportamientos, procurando abordar el tema desde una perspectiva de género, con profesionales capacitados en la materia. Anualmente diseñará un plan de capacitación y formación, que deberá contemplar al menos un curso, taller, seminario o jornada y será de asistencia obligatoria.

## **6.3. Medidas periódicas de observación y evaluación del ambiente laboral**

Dichas medidas permitirán detectar el funcionamiento de las acciones previstas, evaluar el ambiente laboral e identificar riesgos psicosociales.

Las mismas estarán a cargo de una **Comisión de Evaluación y Seguimiento**, de siete (7) miembros, integrada por el Departamento de Recursos Humanos, Higiene y Seguridad Laboral, Representantes de los trabajadores nominados por la Mesa Coordinadora (electos cada dos años), los Secretarios y los Administradores de los Puentes.

Contará con el asesoramiento del Comité de Investigación, cuya integración, atribuciones y cometidos son establecidos en el apartado 7.2. del presente Protocolo.

La Comisión de Evaluación y Seguimiento elaborará y comunicará a la CARU un Plan Anual de actividades, que deberá incluir Jornadas de trabajo con los responsables de las diferentes áreas y/o secciones del Organismo, visitas a todos los lugares de trabajo y la realización de Jornadas de sensibilización y reflexión. A sugerencia del Comité de Investigación, podrán incorporarse otras actividades no incluidas en el Plan Anual.

# **7. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN**

## **7.1. Denuncia**

### **7.1.1. Órgano competente para la recepción de la denuncia**



La denuncia de acoso podrá ser presentada indistintamente ante el Jefe del Departamento de Recursos Humanos, Higiene y Seguridad Laboral, el Secretario Administrativo, el Secretario Técnico o el Administrador de alguno de los Puentes.

### **7.1.2. Forma de presentación**

La denuncia podrá ser formulada por escrito o de manera verbal.

En el primer caso se instrumentará en el formulario de denuncia -disponible en la página web del Organismo- y contendrá los datos identificatorios del denunciante, la descripción precisa de los hechos o comportamientos que constituyen los presuntos actos de acoso, el lugar y circunstancias de su ocurrencia, la identificación del o los denunciados como presuntos responsables, la identificación de la persona o personas que hubieren presenciado los hechos, así como los demás elementos probatorios que estime pertinentes aportar el denunciante, debiendo suscribir la denuncia formulada.

En caso de denuncia verbal, el órgano competente para la recepción de la misma labrará un acta y consignará los datos correspondientes en el formulario de denuncia.

En todos los casos se entregará al denunciante una copia firmada y sellada del formulario de denuncia o del acta correspondiente.

### **7.1.3. Trámite posterior**

Dentro de los dos (2) días de recibida la denuncia, previa facción de expediente, en cuya carátula deberá preservarse la identidad de las personas involucradas, el órgano receptor lo elevará al Comité de Investigación.

## **7.2. Órgano competente para la Investigación**

### **7.2.1. Integración**

La sustanciación de la investigación estará a cargo de un **Comité de Investigación**, compuesto por dos Salas, cada una integrada por tres (3) profesionales de nacionalidad de los Estados Parte con formación en la temática (un abogado, un psicólogo y un trabajador social). La integración de las Salas se realizará de acuerdo a lo previsto en el “Reglamento sobre Constitución y Funcionamiento del Comité de Investigación”, anexo al presente Protocolo.

La nómina de profesionales que serán electos mediante sorteo para integrar las dos Salas del Comité se confeccionará con la propuesta que realicen las respectivas



Asociaciones o Colegios Profesionales. A tales efectos cada Asociación o Colegio deberá proponer a seis (6) profesionales.

### **7.2.2. Designación**

Los miembros de cada una de las Salas del Comité de Investigación serán designados por la CARU previo sorteo ante Escribano Público, con la presencia de un Representante de la Mesa Coordinadora, con igual número de alternos respectivos para el caso que alguno de los titulares, por cualquier causa, renunciare, estuviere impedido de actuar o fuere recusado por motivo fundado.

La conformación del Comité deberá realizarse con perspectiva de género.

### **7.2.3. Atribuciones**

El Comité de Investigación tendrá las más amplias facultades tendientes a la obtención de la verdad de los hechos denunciados y gozará de completa independencia técnica.

Entre otras atribuciones, estará facultado para:

- a) Recabar las declaraciones de las víctimas y/o denunciantes, de los denunciados y de los testigos de los hechos;
- b) Recepcionar las pruebas aportadas por las partes involucradas, pudiendo realizar todas las entrevistas que considere necesarias;
- c) Disponer y diligenciar todas las medidas probatorias que entienda apropiadas para la averiguación de los hechos denunciados;
- d) Rechazar los medios de prueba propuestos por las partes involucradas que considere inadmisibles, inconducentes o impertinentes;
- e) Solicitar los dictámenes periciales que estime necesarios para los fines de la investigación;
- f) Proponer las medidas de protección de la víctima y/o denunciante y de los testigos, así como todas aquellas medidas preventivas tendientes a minimizar el riesgo;
- g) Inspeccionar los lugares donde desempeñen tareas los funcionarios involucrados;
- h) Proponer a la CARU las medidas de apoyo profesional que considere pertinentes para atender la situación de la víctima, tanto durante los procedimientos como posteriormente.

i) Sugerir a la CARU, en el Informe Final, las sanciones disciplinarias pasibles de ser aplicadas y las acciones que estime necesarias deban ser implementadas por el Organismo.

#### **7.2.4. Duración**

Los miembros del Comité de Investigación serán designados por el término de dos (2) años y no podrán ser nombrados nuevamente hasta transcurrir dos (2) años desde su cese.

#### **7.3. Plazos para sustanciar la Investigación**

Dentro de los dos (2) días de recibido el expediente de denuncia, el Comité de Investigación, de común acuerdo entre sus integrantes, designará a un instructor y a un secretario y comunicará su conformación a denunciante y denunciados, debiendo además elevar a la CARU las medidas preventivas que estime necesarias deban ser adoptadas.

Dentro de los tres (3) días siguientes a la comunicación, el denunciante o el denunciado podrán recusar a cualquiera de los integrantes mediante escrito fundado. La recusación será elevada a la CARU, que en el plazo de tres (3) días resolverá de forma inapelable. En caso de hacerse lugar a la recusación asumirá automáticamente el profesional que ocupe el primer lugar en el respectivo Orden de Prelación, de acuerdo a la nacionalidad de sus miembros, conforme a lo previsto en el "Reglamento sobre Constitución y funcionamiento del Comité de Investigación".

La investigación comenzará con la recepción de las declaraciones de la presunta víctima, del o los denunciados y de los testigos de los hechos. Dentro de los cinco (5) días inmediatos posteriores a la medida, las partes podrán aportar o solicitar el diligenciamiento de prueba.

Durante los procedimientos deberá resguardarse la identidad del o los denunciantes y de los testigos y observarse los principios y garantías establecidos en este Protocolo.

El término para sustanciar la investigación será treinta (30) días, contados desde la remisión de las actuaciones por el órgano receptor de la denuncia. Dicho plazo podrá ser prorrogado por el Comité, mediante resolución fundada, por un máximo de diez (10) días, salvo que por razones ajenas al mismo no pudiese cumplirse en dicho plazo, en cuyo caso podrá extenderse por un término mayor.

#### **7.4. Informe final**

Dentro de los tres (3) días de vencido el término establecido para sustanciar la investigación, o el de la prórroga en su caso, el Comité de Investigación elaborará un Informe Final, en el que deberán ser consignados los resultados obtenidos, las medidas de protección que considere necesarias, la recomendación de las sanciones disciplinarias a ser aplicadas a los funcionarios responsables de las conductas de acoso o, en su caso, a los autores de denuncias maliciosas o notoriamente infundadas, así como todas las recomendaciones que considere apropiadas.

De dicho Informe se le dará vista al denunciado por el término de tres (3) días, a los efectos de formular sus descargos. Si el Informe concluye que la denuncia es maliciosa o notoriamente infundada, realizada de mala fe o mediante estratagemas o engaños, se le dará vista al denunciante por igual término y con la misma finalidad.

Evacuada la vista, o vencido el plazo para hacerlo, el Comité de Investigación elevará de inmediato de forma reservada a la CARU el Informe Final, conjuntamente con los descargos que se realicen, a los efectos de adoptar resolución.

#### **7.5. Resolución de CARU**

Recibido el Informe del Comité la CARU deberá resolver dentro del término de veinte (20) días las medidas preventivas a ser aplicadas, así como las sanciones disciplinarias que eventualmente corresponda imponer al funcionario o funcionarios responsables de los actos de acoso que han sido debidamente comprobados.

Cuando para la aplicación de las sanciones disciplinarias se requiera la previa instrucción de un sumario, la CARU deberá disponerlo de inmediato mediante Resolución fundada.

Todo comportamiento de acoso será considerado falta grave.

En caso que el responsable sea un tercero ajeno al Organismo, la CARU adoptará las medidas apropiadas tendientes a impedir que se reiteren los hechos.

#### **7.6. Notificación de la Resolución adoptada al denunciante y denunciado**

La Resolución de CARU será notificada personalmente al denunciante y al denunciado, dentro de los tres (3) días siguientes a su adopción.

#### **7.7. Impugnación de la decisión**

La Resolución adoptada podrá ser impugnada por cualquiera de los interesados mediante recurso de revocación. El mismo deberá ser interpuesto dentro del término de

cinco (5) días siguientes a la notificación, mediante escrito fundado en el que serán consignados con precisión los motivos de la impugnación y las normas jurídicas que fundamentan el recurso.

Elevado el recurso a la CARU, ésta deberá resolverlo dentro de los diez (10) días siguientes.

Contra la Resolución que decida sobre el recurso de revocación, sólo se admitirá el recurso de aclaración, que deberá ser interpuesto y resuelto en iguales términos, quedando así agotada la vía administrativa.

#### **7.8. Cómputo de los plazos**

Todos los plazos se computarán en días hábiles administrativos, conforme a lo previsto por el Estatuto del Personal.

#### **7.9. Sanciones aplicables en el ámbito interno del Organismo**

Las sanciones correspondientes serán aplicables al personal permanente o contratado por tiempo determinado, a los asesores y a todas las personas que presten servicios para el Organismo y se encuentren vinculadas contractualmente con el mismo, cualquiera sea la modalidad contractual.

Se graduarán de acuerdo a la gravedad y duración de los comportamientos, el abuso de autoridad, la posición que ocupan la víctima y el responsable en la estructura del organismo (cargo que ocupan, edad, nivel de experiencia), pudiendo ir desde la suspensión sin goce de sueldo hasta el cese del funcionario -dispuesto previa instrucción de sumario- o la rescisión del contrato en su caso.

La sanción de suspensión tendrá un mínimo de diez (10) y un máximo ciento ochenta (180) días.

En caso que el denunciado sea un tercero, la CARU adoptará las medidas apropiadas para impedir que continúe la situación denunciada y comunicará de inmediato a la empresa u organismo donde se desempeñe la persona denunciada, a los efectos que se adopten las medidas que correspondan. En la comunicación remitirá un informe, con la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias y antecedentes que lo rodean y todos los elementos relevantes para el esclarecimiento de los hechos. Dicha comunicación no será obstáculo para que la CARU proceda a realizar la correspondiente investigación interna, a fin de corroborar los hechos.

En caso que el órgano encargado de la Investigación compruebe que la denuncia formulada ha resultado maliciosa o notoriamente infundada, realizada de mala fe o mediante estratagemas o engaños, si el o los denunciante formen parte del personal permanente o contratado por tiempo determinado, asesores y personas que presten servicios para el Organismo y se encuentren vinculadas contractualmente con el mismo, serán sancionados. Las sanciones aplicables serán las mismas que las previstas para los responsables del acoso.

El presente Protocolo de actuación interna frente a las denuncias de acoso moral y sexual en el ámbito de la CARU no obstará a que la víctima pueda formular la denuncia ante los ámbitos externos que correspondan de acuerdo a la legislación y promover las acciones indemnizatorias contra el o los responsables de los actos de acoso. Ello será sin perjuicio de las acciones judiciales que pueda promover el Organismo.

## **8. MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

La CARU adoptará todas las medidas necesarias para asegurar la protección de la víctima, denunciante y testigos.

Las medidas podrán incluir la flexibilidad horaria para asistir a tratamientos profesionales, ajustes horarios, cambios de lugares de trabajo para evitar el contacto entre denunciante y denunciado, traslado de sección y eventualmente el traslado definitivo, evitando que la víctima permanezca sola en la sección con el presunto acosador. Tienen naturaleza cautelar y no comportan una sanción, debiendo ser adoptadas previa consulta de los involucrados, explicando su carácter preventivo y transitorio.

Se adoptarán también medidas de prevención contra represalias al denunciante y testigos, quienes no podrán ser objeto de despido, ni de sanciones disciplinarias por haber denunciado el hecho o brindado su testimonio.

Asimismo, se podrán adoptar medidas preventivas respecto de la persona denunciada, sin necesidad de que medie su consentimiento.

## **9. REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE LOS CASOS DENUNCIADOS**

El Comité de Investigación llevará en forma reservada un registro de las denuncias presentadas, en el que serán consignados todos los datos que permitan realizar una evaluación y seguimiento de los casos de acoso en el Organismo. Entre otros, el registro deberá contener la descripción de los hechos denunciados, lugar y fecha de la



denuncia, el tipo de acoso, el sexo y la edad de la víctima y del denunciado, la posición o cargo que ocupan denunciante, denunciado y testigos, medidas preventivas y de protección adoptadas, conclusiones y recomendaciones formuladas por el Comité en el Informe final, así como las sanciones aplicadas por el Organismo.

Los expedientes de denuncia deberán ser guardados por el término de cinco (5) años.

## **10. REFERENCIAS A FUENTES CONSULTADAS**

ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, *El acoso sexual en el trabajo*, Tirant lo blanch, Valencia, 2002.

GIUZIO, Graciela, "*El mobbing o acoso moral en el trabajo. Un enfoque jurídico*", Revista Facultad de Derecho, Nº 31, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2001.

GUÍA DE PROCEDIMIENTO PARA EL ABORDAJE Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO, Ministerio de Desarrollo Social (MIDES). Uruguay

MANGARELLI, Cristina, *Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2014.

MANGARELLI, Cristina, "*Acoso sexual en las relaciones de trabajo*", en Estudios de Derecho. Generación 1970. Una celebración académica, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, agosto 2018.

MÁRQUEZ GARMENDIA, Martha, "*Acoso sexual en el trabajo y en la enseñanza*", Revista de Derecho Laboral Nº 235, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2009.

MORALES RAMÍREZ, María Ascensión, "*Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada*", Boletín Mexicano de Derecho Comparado, año XLIX, Nº 147, UNAM, México, septiembre-diciembre 2016.

NORMAS PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LAS RELACIONES DOCENTE-ALUMNO (Ley uruguaya Nº 18.561, de 11 de setiembre de 2009 y Decreto Reglamentario del Poder Ejecutivo Nº 256/017, de 11 de setiembre de 2017, para las relaciones de trabajo).

OIT (1984). "*Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*". Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984.

OIT (2007). *“Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”* en Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).

OIT (2013). *“Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la violencia en el sector servicios y las medidas para combatirlas”*, Ginebra, 2003.

PERNAS, Begoña- ROMÁN, Marta- OLZA, Josefina, NAREDO, María, *La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo*, Ediciones la Catarata, Madrid, 2000.

PERNAS, Begoña, *“Las raíces del acoso sexual: las relaciones de poder y la sumisión al trabajo”*, en *La violencia contra las mujeres (realidad social y políticas públicas)*, Raquel Osborne (Dir.) UNED, Varia, Madrid, 2001.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL EN FUNCIONARIOS/AS Y PERSONAL DEL MINISTERIO DEL INTERIOR, Ministerio del Interior, Uruguay, 2012, ISBN: 978-9974-8340-6-4.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y ACOSO SEXUAL DEL PLAN CEIBAL.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS SOBRE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA (Udelar, 2013).

SASÍAS, Laura, *Acoso sexual en la Ley 18.561. Análisis de las penas y las reparaciones desde la perspectiva del Derecho Civil*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2015.

SOTELO MÁRQUEZ, Ana, *Acoso moral en el trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos fundamentales*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2010.

## **REGLAMENTO DE CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL Y MORAL EN EL ÁMBITO DE LA CARU**

**Artículo 1° (Integración).** La sustanciación de la investigación frente a denuncias de acoso sexual o moral estará a cargo de un Comité de Investigación compuesto de dos Salas (A y B), integradas cada una por tres (3) profesionales de nacionalidad de los Estados Parte con formación en la temática (un abogado, un psicólogo y un trabajador social), de acuerdo a lo previsto en el Protocolo de prevención y sanción de los comportamientos de acoso sexual y moral en el ámbito de la CARU.

La **Sala A** estará conformada con la mayoría de sus miembros de nacionalidad uruguaya y la **Sala B** con la mayoría de nacionalidad argentina.

**Artículo 2° (Designación).** Los miembros de cada una de las Salas del Comité de Investigación serán designados por la CARU, previo sorteo realizado ante Escribano Público, con la presencia de un Representante de la Mesa Coordinadora.

**Artículo 3° (Procedimiento de selección).** A los efectos de elaborar la nómina de profesionales de la cual serán sorteados los miembros de las dos Salas del Comité de Investigación, cada una de las Asociaciones o Colegios propondrá a la CARU una nómina de seis (6) profesionales, que deberá hacerse con perspectiva de género y tendrá una vigencia de cuatro (4) años.

**Artículo 4 (Conformación de órdenes de prelación).** Entre los profesionales de la nómina que no hubieren sido designados, se conformarán dos órdenes de prelación, según la nacionalidad de los mismos, a los efectos de integrar el Comité en casos de renuncia, impedimento o recusación de cualquiera de los miembros designados por la Comisión, previo sorteo.

Dichos órdenes de prelación tendrán una vigencia de cuatro (4) años.

**Artículo 5° (Sala competente para actuar).** Ante las denuncias de acoso será competente para actuar una u otra Sala, según su conformación, de manera que se asegure que la mayoría del Comité tenga una nacionalidad distinta a la que le corresponde al denunciado.

En caso de ser varios los denunciados se tendrá en cuenta la nacionalidad de la mayoría de ellos, y a igualdad de nacionalidad, primará la de aquél cuyo apellido figure en primer término en el orden alfabético.

Si el denunciado tuviere otra nacionalidad, la competencia se determinará según el lugar donde tenga su domicilio o residencia. Si son varios los denunciados, se aplicará el criterio previsto en el inciso precedente.

**Artículo 6° (Duración).** Los miembros de la dos Salas serán designados por el término de dos (2) años y no podrán ser nombrados nuevamente hasta transcurrir dos (2) años desde su cese.

Tres meses antes del vencimiento del plazo la CARU procederá a designar a los nuevos integrantes que habrán de conformar el Comité, observándose el procedimiento previsto en el artículo 3° del presente Reglamento.

**Artículo 7° (Atribuciones).** El Comité tendrá las atribuciones previstas en numeral 7.2.3. del Protocolo de prevención y sanción y todas aquellas que en el futuro pueda conferirle la CARU mediante Resolución fundada.

**Artículo 8° (Honorarios y gastos).** Los miembros del Comité, por su actuación en los procedimientos de Investigación en que deban intervenir, percibirán un honorario de USD 1.800,00 (dólares norteamericanos un mil ochocientos)<sup>1</sup>.

Los honorarios le serán abonados dentro de los cinco (5) días de elevado el Informe Final previsto en el numeral 7.4. del Protocolo, mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria que deberán comunicar al momento de su designación.

Los gastos realizados por los mismos durante el procedimiento de investigación le serán reintegrados por la Comisión, previa presentación de los comprobantes correspondientes.

**Artículo 9° (Quorum).** Las decisiones del Comité serán adoptadas por mayoría.

**Artículo 10° (Constitución del primer Comité de Investigación).** El primer Comité de Investigación deberá ser constituido dentro de los sesenta (60) días de aprobarse el Protocolo de Prevención y Sanción de los comportamientos de acoso, siguiendo el procedimiento previsto en el presente Reglamento.

---

<sup>1</sup> Se propone en función de lo ya establecido para la contratación de consultores para casos asimilables.



## FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO EN EL ÁMBITO DE CARU

16/11/2018 11:48 18/9/2018 13:45

Denunciante

Documento de Identidad

Domicilio electrónico y físico

Nombre del receptor

Tipo de acoso      **Moral**       **Sexual**

Lugar de ocurrencia de los hechos

Fecha y hora de ocurrencia de los hechos

Identificación del/los sujetos activos de los presuntos comportamientos de acoso	Nacionalidad

Identificación de la/s víctima/s de del presunto acoso (si el denunciante es tercero)

Existencia de denuncias anteriores:      **NO**       **SI**  **fecha**

Breve relato de los hechos o comportamientos presuntamente constitutivos de acoso

Testigo/s de los presuntos comportamientos de acoso

Otros elementos probatorios

Declaración del denunciante de conocimiento del protocolo de actuación de CARU

**SI**       **NO**

Integración del órgano competente para sustanciar la investigación

**Sala 1**       **Sala 2**

Firmas denunciantes	Firma del receptor de la denuncia:
ACLARACIÓN DE FIRMA	ACLARACIÓN DE FIRMA