



UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y DE ADMINISTRACIÓN
Trabajo monográfico para la obtención del título de Contador Público

EL ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL
Prevención y Sanción al Amparo de la Ley 18.561



Por

GIANNELLA FANTONI – C.I.: 2.963.017-5

NYBIA FROS – C.I.: 2.796.364-7

GUILLERMO HASENBALG – C.I.: 4.047.180-1

TUTORA: MARIELA SVETLICHICH

Montevideo
URUGUAY
2011

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y DE ADMINISTRACION

El tribunal docente integrado por los abajo firmantes aprueba la Monografía: EL ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL. Prevención y Sanción al Amparo de la Ley 18.561.

Autores:

Giannella Fantoni, Nybia Fros y Guillermo Hasenbalg

Tutora:

Mariela Svetlichich

Carrera:

Contador Público, Plan 1990

Cátedra:

Relaciones Laborales

Puntaje:

Tribunal:

Profesor.....

Profesor.....

Profesor.....

FECHA

AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a nuestras familias y amigos por el invaluable e incansable apoyo brindado a lo largo de la carrera.

Agradecemos a todas aquellas personas que desinteresadamente colaboraron y aportaron información para la realización del presente trabajo de investigación monográfico. En particular a los entrevistados por el tiempo que tan amablemente nos cedieron.

Por último queremos agradecerle a la tutora del presente trabajo, Mariela Svetlichich, por el tiempo y dedicación aportado para que el mismo saliera adelante.

RESUMEN EJECUTIVO

El hecho de que se haya aprobado la Ley 18.561 relativa al acoso sexual en el ámbito laboral y docente, implica un reconocimiento expreso en nuestro ordenamiento jurídico contrario a este tipo de comportamientos discriminatorios, así como también una posición definida en la búsqueda de su erradicación en nuestro país, lo cual nos ubica en la misma línea de otros países que ya contaban con normativa en este sentido. A partir del presente trabajo se procurara realizar un análisis exhaustivo de la misma, exponer la posición de los distintos sectores involucrados, reflejar a través de un análisis cuantitativo el incremento significativo de denuncias efectuadas desde su vigencia, así como también establecer la posición que las empresas deben adoptar en la búsqueda de prevenir este tipo de conductas y proteger de esta forma la integridad de sus trabajadores, sin descuidar sus intereses.

DESCRIPTORES

Uruguay, acoso sexual, acoso laboral, acoso ámbito laboral, acoso ámbito docente, hostigamiento sexual, Inspección General del Trabajo y de Seguridad Social, Comisión Tripartita para la igualdad de Oportunidades y Trato en el empleo, igualdad de género, discriminación en el trabajo, Mobbing, violencia, discriminación sexual, discriminación por género.

I. CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

Los objetivos del presente estudio se encuentran orientados a la realización de un análisis exhaustivo de la Ley número 18.561, vigente en virtud de su promulgación por el Poder Ejecutivo el 11 de setiembre de 2009.

El referido análisis intenta abarcar no sólo la determinación de la figura del “acoso sexual” definido en la mencionada ley, sino también los alcances de tal noción; el análisis de otros puntos previstos en la misma; y finalmente, cuáles serían los mecanismos que se deberían adoptar tanto en el ámbito público como en el privado, a fin de prevenir y sancionar tales conductas.

El acoso sexual surge como figura jurídica con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en los años 70, siendo los Estados Unidos el país y la jurisprudencia pionera en tratar la temática, la cual posteriormente se expandiría a Europa y más tarde a numerosos países del resto del mundo.¹

Existen diversos factores que han incidido en la importancia que se le comenzó a dar paulatinamente a la temática, entre ellos encontramos las acciones del movimiento feminista en los países industrializados, la promulgación de leyes en pro de la

¹ PUYESKY, Fany “El acoso sexual”, Fundación de Cultura Universitaria, marzo 1999. Pg. 5

igualdad de oportunidades, así como también la creciente incorporación de la mujer al ámbito laboral, entre otras.²

Es importante mencionar que en los últimos años la problemática de la violencia en sus diversas formas ha ido creciendo de forma más que considerable en la sociedad uruguaya. El ámbito laboral no ha sido ajeno a este contexto social y se han encontrado diversas modalidades de violencia, como el acoso moral, el acoso sexual, la discriminación racial o sexual, por mencionar algunas.

Distintos estudios en el campo psicológico y psiquiátrico han puesto de manifiesto el daño irreversible que en muchos casos estos tipos de comportamientos violentos traen aparejado hacia las víctimas que lo padecen, por lo que consideramos de una importancia por demás significativa la creación de la presente Ley en búsqueda de lograr una adecuada concientización social de la problemática que aborda la misma.

Entendemos que el hecho de que se haya aprobado una ley de carácter específico que regule esta situación implica una clara postura de rechazo expreso en el ordenamiento jurídico a las mencionadas conductas, por lo que buscaremos a partir de esta investigación dejar de manifiesto las consecuencias y cambios que se han producido a raíz de la aprobación de la misma.

² HUSBANDS, Robert. “Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual” en Revista Internacional del Trabajo, Volumen 112, N° 1, 1993, Pg. 109.

II. CAPÍTULO 2. ANTECEDENTES

II.1. ANTEPROYECTOS DE LEY

En los últimos años diversos anteproyectos de ley habían sido elaborados en relación directa al Acoso Sexual, los cuales por distintas razones nunca llegaron a ser aprobados en el parlamento.

En el año 1995 el Diputado Agapo Luis Palomeque presenta un anteproyecto de ley que contenía un único artículo en el cual se tipificaba al Acoso Sexual como delito ha ser incluido en el Artículo 273 bis del Código Penal. En el mismo se definía la figura del Acoso Sexual como un acto que “lo comete quien realizare actos reiterados, directos o indirectos, de presión, hostigamiento o apremio, sobre persona de cualquier sexo, dirigidos a obtener formas de acercamiento o intimidad sexuales no admitidas por el destinatario”. Asimismo se preveía una pena de tres meses de prisión a tres años de penitenciaría para el acosador, pudiendo establecerse agravantes especiales según la magnitud del caso y en función de que su aceptación implicase aspectos directamente vinculados a la relación laboral (ascensos, aumentos de salario, etc.), o a

la relación pedagógica docente-alumno (mejores calificaciones, beneficios en relación al resto de alumnos, etc.)³.

Si bien se le dio entrada en el parlamento, dicho anteproyecto nunca llegó a tratarse por las cámaras.

En el año 1997 es presentado ante la Cámara de Senadores otro anteproyecto de ley en el cual se establecían “faltas laborales graves de la parte empleadora” y en el cual el acoso sexual en el ámbito laboral formaba parte del mismo. Se establecían sanciones que podían constar de una indemnización de seis mensualidades por daño moral, o bien si el trabajador optaba por considerarse indirectamente despedida podía reclamar una indemnización de hasta doce mensualidades acumulables a la indemnización tarifada. Se definía además que el procedimiento de reclamación judicial en estos casos debía realizarse en función de lo establecido en la Ley de Amparo⁴.

Si bien en este caso el mencionado anteproyecto elaborado por el Senador Helios Sarthou fue considerado en la Comisión de Asuntos Laborales del Senado, creando éste un proyecto sustitutivo, el mismo nunca llegó a ser tratado por el plenario de la cámara.

³ Cámara de Representantes (Comisión de Constitución, Códigos, Legislación General y Administración), Carpeta 553/95 Rep.338/95

⁴ Cámara de Senadores (Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social), Carpeta 636/97, Distr.1493/97

Por último, en el año 2005 la Comisión Especial de Equidad y Género (CEG) de la Cámara de Representantes de la República elabora un anteproyecto en el cual nuevamente se pretendía tipificar al Acoso Sexual como delito a ser incluido en Código Penal. Elaborado por Daisy Tourné y Daniel Díaz Maynard, se buscaba a través del mismo modificar el artículo 275 correspondiente al Título X del mencionado Código Penal (“De los delitos contra las buenas costumbres y el orden de la familia”), castigándose en caso de verificarse la existencia de acoso con penas que iban de cincuenta a tres mil Unidades Reajustables en función de la constatación de determinados agravantes (aprovechamiento de una situación de superioridad jerárquica en el plano laboral o docente, entre otras)⁵.

Este anteproyecto, al igual que los anteriores, terminó siendo archivado, no llegando a culminar el trámite parlamentario correspondiente.

En ese mismo año también se elaboró otro anteproyecto de ley desde la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, contando para esto con el apoyo de Organización Internacional del Trabajo (OIT). El mismo finalmente no prosperó debido a que el Sector empresarial lo veía sumamente desfavorable para sus intereses y carente de garantías para su aplicación concreta.

⁵ MARQUEZ GARMENDIA Martha, Acoso Sexual en el Trabajo y en la Enseñanza. Derecho Laboral Tomo LII – No 235, Julio-Setiembre 2009,

II.2. NORMAS LEGALES ESPECÍFICAS DE ACOSO SEXUAL

En nuestro país la Ley N° 16.045 en su artículo 1° prohíbe todo acto de discriminación que viole el principio de igualdad en lo que refiere al trato y a las oportunidades en la actividad laboral para ambos sexos. Dicha ley no aporta precisión en cuanto a la definición de las conductas tratadas como discriminatorias, dejando a interpretación de quien haga uso de la misma la inclusión o no del acoso sexual dentro de ella. Algunos autores, como Robert Husbans, establecen en base a esto la importancia que tiene la mención de la expresión “acoso sexual” en forma expresa, a efectos de la aplicación inequívoca por parte de los tribunales en cuanto a este tipo de casos concretos⁶.

Si bien en general se entendía que dicha conducta quedaba incluida, a pesar de no estar mencionada expresamente en la ley⁷, la promulgación del Decreto N° 37/997 estableció específicamente en su artículo 5° que las conductas de acoso u hostigamiento sexual deben ser consideradas como una forma grave de discriminación. En el mismo se entienden como tales “cualquier comportamiento,

⁶ HUSBANDS, Robert. “Análisis Internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual”, en Revista Internacional del Trabajo Vol. 112, 1993 No. 1, p.109.

⁷ MARQUEZ GARMENDIA, Martha.”El acoso sexual como motivo de despido indirecto y abusivo” en Revista Derecho Laboral Numero 196, p 928.

propósito, gesto o contacto de orden sexual no deseado por la persona a la que va dirigido y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral”.

Continuando con las normas legales existentes en Uruguay relacionadas con la temática en cuestión, la Ley Número 18.104 sobre promoción de igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, promueve en el artículo 3º el diseño del Plan Nacional de igualdad de Oportunidades y Derechos. Entre los cometidos del mismo se encuentra el de incorporar como Línea Estratégica de Igualdad (LEI 28) la implementación de una serie de medidas a efectos de erradicar el acoso sexual en el trabajo. Dada la necesidad de legislar sobre el tema, así como también la de una adecuada promoción de las mismas, les fue asignada al Instituto Nacional de las Mujeres, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a la Comisión Tripartita para Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo esta tarea específica⁸.

Finalmente en el ámbito departamental se aprueba en el año 1999 el Decreto Número 28942 de la Junta Departamental de Montevideo, el cual sanciona el Acoso Sexual en forma expresa, así como también establece obligaciones respecto al desarrollo de políticas preventivas aplicables a los funcionarios municipales.

⁸ CAMARA DE REPRESENTANTES carpeta 3318/2009-“Antecedentes” p. 65 d.s.3605

II.3. NORMAS CONSTITUCIONALES

En la Constitución uruguaya es posible advertir la existencia de un grupo importante de derechos fundamentales inherentes a la personalidad humana que son reconocidos a título expreso (contenido directo), así como también la existencia de otros derechos reconocidos en el Artículo 72° que operan como una ampliación conceptual del grupo antes mencionado (contenido indirecto, ampliado o remisivo). Muchos de éstos derechos son del ámbito laboral, entendiéndose por esto: “derechos fundamentales de titularidad del trabajador o derechos humanos laborales”.⁹

En nuestro país si bien no existen normas constitucionales específicas sobre el acoso sexual, aspectos fundamentales de lo que hace a la definición de este tipo de conducta (como el debido respeto a la dignidad del trabajador/a y la discriminación por razón de sexo) se encuentran contemplados en diversos artículos de la misma.

En lo que refiere a la dignidad del trabajador/a si bien no se encuentra mención expresa a ésta, el Artículo 7° al establecer que “Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegido en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad” pone de manifiesto evidentemente que al hacer mención al

⁹ ERMIDA URIARTE, Oscar en “Derechos Humanos Laborales en el Derecho Positivo Uruguayo” En Programa Infocus 205 para la promoción de la Declaración. OIT. Primera Edición 2006.

derecho de todo individuo a ser protegido en el goce del honor se está considerando el concepto de la palabra “honor” con el mismo sentido que el de “dignidad” de éstos¹⁰.

Si entendemos al acoso sexual como una agresión, como un acto de desvalorización y un ataque injustificado tanto al honor como a la dignidad de los seres humanos, resulta claro que el artículo antes mencionado protege a los individuos de éste tipo de actos.¹¹

El artículo 8° establece que “Todas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes”. El hecho de pretender imponer algún requerimiento de tipo sexual como condicionante para acceder a un empleo, para una mejora en el mismo o para la mantención de éste, implica la existencia de un trato de carácter discriminatorio relacionado con el sexo del trabajador/a. Esta situación por tanto genera que sea violado el artículo antes mencionado, debido a que no es respetado el principio de igualdad en él consagrado. Este artículo es claro en cuanto a que la única distinción no violatoria del principio de igualdad es aquella que tenga su origen en los talentos o en las virtudes de las personas, y resulta por demás evidente que ésta situación de acoso nada tiene que ver con esto, configurándose por tanto un trato discriminatorio hacia quien lo padece.

¹⁰ MARQUEZ GARMENDIA, Martha. “El acoso sexual en el Trabajo” en Temas Prácticos de Derecho Laboral/2, Año 2001, p.143

¹¹ PUYESKY, Fany “El acoso sexual”, Fundación de Cultura Universitaria, marzo 1999.

Por su parte, se establece en el artículo 54° que “la ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica”, lo cual significa que los individuos tienen libre accionar en lo que refiere a sus decisiones, así como también en lo relacionado a presiones externas indebidas (en donde queda incluido el acoso sexual). Asimismo, el mismo artículo al hacer mención a la “higiene física y moral” está haciendo referencia a lo que hoy día se conoce como “salud, seguridad y medio ambiente de trabajo” que comprende todos los elementos del entorno laboral en el cual se desenvuelve el trabajador y aquellos aspectos que guardan relación con la seguridad psíco-física del mismo. Resulta indudable que cualquier conducta relacionada con el acoso sexual en cualquiera de sus formas viola este principio indefectiblemente¹².

Por último es importante mencionar que los artículos 72 y 332 de la norma constitucional al establecer que “la enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana”, así como los derechos de los individuos reconocidos en la misma “no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida, recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas” respectivamente, dejan de

¹² MARQUEZ GARMENDIA, Martha “El acoso sexual en el Trabajo” en Temas Prácticos de Derecho Laboral/2, Año 2001, p.143

manifiesto que algunos derechos pese a no estar establecidos de manera expresa serán igualmente aplicables. Entre éstos encontramos a modo de ejemplo, el derecho a no ser discriminado por sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral tanto para hombres como para mujeres, entre otros.

II.4. NORMAS INTERNACIONALES

En primer término es importante hacer mención al rol que ha llevado adelante la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en búsqueda de un trato igualitario entre hombres y mujeres, así como también hacia la protección contra todo acto de discriminación.

En el marco laboral, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado por la asamblea general de la ONU en el año 1966¹³ reconoce “el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”, en especial en brindar a los trabajadores/as: seguridad e higiene en el ámbito laboral, así como también a proporcionar igualdad de oportunidades a ser promovidos por razones directas a factores como la capacidad y antigüedad en la empresa. De esta

¹³ ONU, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966 (ratificado por Uruguay a través de la ley 13.751 del 11 de julio de 1969)

manera se pretende dejar de lado otro tipo de motivos que respondan a conductas con un trasfondo indebido, como el acoso sexual u otro tipo de favores.

En el año 1992 a través de la Recomendación General Número 19 adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se establece en su artículo 11° que “La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”, realizando una definición explícita de lo que se entiende por hostigamiento sexual y promoviendo la adopción de medidas por parte de los estados para la prevención y erradicación del mismo¹⁴.

En el año 1985 a través del documento denominado “Estrategias de Nairobi para el Progreso de las Mujeres” se plantea la necesidad de tomar medidas para impedir específicamente el acoso sexual en el ámbito laboral, y finalmente en el año 1995 es aprobada una plataforma de acción en la que se solicita a los gobiernos, empleadores, sindicatos y demás actores relacionados a la esfera del trabajo, la aplicación de acciones tendientes a la erradicación de la problemática antes mencionada¹⁵.

¹⁴ ONU, Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1999 (ratificado por Ley N 17.338 del 18 de mayo del 2001 y Publicado en el Diario Oficial el 30 de mayo del 2001).

¹⁵ DE VICENTE PACHÉS Fernando, “La Protección a la Intimidad del Trabajador”, C.E.S. Col. Estudios, Madrid, 1998.

En segundo término es de destacar la importancia asumida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el abordaje del acoso sexual en el ámbito laboral, así como también en diversos temas relacionados.

En la resolución de la Conferencia General sobre la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores/as del año 1985, se define de forma precisa el concepto de acoso sexual así como también se promueven una serie de políticas destinadas al trato igualitario entre los individuos y a la erradicación de este tipo de conductas.

Posteriormente en el año 1991, en la resolución referente a la Acción de la OIT para las Trabajadoras, se promueve la convocatoria a realizar reuniones tripartitas para la elaboración de información y para la formación de una postura en torno a esta temática. De esta manera se busca lograr una adecuada concientización de las mujeres acerca de este fenómeno por de más relevante¹⁶.

El documento que adquiere mayor importancia en el Uruguay es el Convenio N° 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, debido a que el mismo ha sido ratificado por la Ley Nacional N° 16.063 del 6 de octubre de 1989. A través de dicho Convenio y según lo establecido en su artículo 2°, “Todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, (...) la igualdad de oportunidades y de trato en materia de

¹⁶ MARQUEZ GARMENDIA, Martha “El acoso sexual en el trabajo”
<http://www.upf.edu/iuslabor/042005/Uruguay.Acoso.htm> (27 de abril del 2007)

empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.

III. CAPÍTULO 3. LA LEY 18.561

III.1. FUNDAMENTO DE SU CREACIÓN

La existencia de diversa normativa dispersa en la legislación que fuese objeto de tratamiento en puntos anteriores de este trabajo, dejan de manifiesto la intención del Uruguay relativa a una adecuada promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a los intentos por garantizar la no discriminación por razones de género en el ámbito de las relaciones laborales y de docencia, y a la protección de las víctimas que padecen este tipo de conductas.

Sin embargo el hecho de lograr la aprobación de una norma específica a través de la cual se contemple este fenómeno de tendencias crecientes en los últimos tiempos, como lo es la Ley N° 18.561, genera un avance fundamental por parte de nuestro país en sus intenciones de lograr un marco más propicio a efectos de informar, prevenir y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral.

Resulta importante remarcar que este fenómeno genera en muchos casos daños de carácter irreversibles para quienes lo padecen, afectando factores por demás

relevantes como lo son la dignidad, la intimidad, el honor, así como también la integridad tanto física como psíquica de las víctimas¹⁷.

Las consecuencias que trae consigo afectan tanto a las empresas, así como también lógicamente a los trabajadores/as que integran la misma, pudiendo esta manifestarse de distintas modalidades. En el caso de estos últimos, se encuentra estadísticamente demostrado que puede traducirse en aumentos de ausentismo, en un descenso en su rendimiento y autoestima, o en muchos casos indefectiblemente en la pérdida del empleo que poseía. Las empresas, como fue mencionado anteriormente, no son ajenas a sufrir consecuencias negativas debido a este tipo de conductas ya que factores tales como el deterioro de la imagen, problemas operativos generados por la rotación, el bajo rendimiento y el creciente nivel de ausentismo del personal, así como también el incremento de costos asociados al pago de indemnizaciones resarcitorias, se terminan traduciendo en empresas menos competitivas. Es por lo antes expuesto que se vuelve un aspecto esencial para las mismas el hecho de lograr una adecuada prevención y erradicación de esta problemática social.¹⁸

En definitiva, en virtud de lo anteriormente mencionado se vuelve por demás necesaria la creación de un marco normativo que permita la protección integral de las

¹⁷ MANGARELLI, Cristina. “Acoso Laboral. Concepto y Prevención”, en Revista de Derecho Laboral Número 225, Pg. 100

¹⁸ MARQUEZ GARMENDIA Martha, Acoso Sexual en el Trabajo y en la Enseñanza. Derecho Laboral Tomo LII – No 235, Julio-Setiembre 2009. Pg. 510

víctimas, así como también la aplicación de sanciones ejemplarizantes a través de las cuales se procure no solamente la erradicación de estos comportamientos sino fundamentalmente la prevención necesaria relativa a la concreción de los mismos.

III.2. TRÁMITE PARLAMENTARIO

El origen de la Ley de Acoso Sexual N° 18.561 remite al año 2005 en el cual es creado el anteproyecto de ley correspondiente, que finalmente derivaría en la creación de la misma. Dicho anteproyecto fue redactado por la Dra. Martha Márquez Garmendia como consecuencia de una solicitud realizada por el Instituto Nacional de las Mujeres, y de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, contando para esto con el apoyo de la Oficina Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina (Santiago de Chile)¹⁹.

Igualmente no es hasta el año 2008 en que la Comisión Tripartita, coordinado por la Dirección Nacional de Empleo y la Inspección General del Trabajo, e integrado por las Cámaras Empresariales, por el PIT CNT y por una representación del Instituto Nacional de las Mujeres dependiente del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), retoma el mismo e introduce una serie de modificaciones en su contenido. Estos cambios, como se mencionó anteriormente, obedecieron fundamentalmente al hecho

¹⁹ MARQUEZ GARMENDIA Martha, Acoso Sexual en el Trabajo y en la Enseñanza. Derecho Laboral Tomo LII – No 235, Julio-Setiembre 2009. Pg. 512

de que se procuró llegar a un consenso entre las partes intervinientes en búsqueda de un objetivo común, y por tanto fue necesaria la resignación de determinadas posiciones consideradas como indeclinables en un principio por las partes²⁰.

El anteproyecto de ley ingresa en la Cámara de Senadores en marzo de 2009, siendo objeto de tratamiento por parte de la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social, y siendo aprobado por dicha cámara el 9 de junio del mismo año sin sufrir modificaciones.

Posteriormente el mismo entra en la Cámara de Representantes, siendo derivado a la Comisión de Legislación del Trabajo, y termina por ser aprobado también sin modificaciones por el pleno de la Cámara el 18 de agosto de 2009, obteniéndose por tanto la sanción de la ley en cuestión.

Finalmente el 11 de setiembre de 2009 la ley es promulgada y es publicada en el Diario Oficial con fecha 21 de setiembre de 2009.

²⁰ CAMARA DE REPRESENTANTES carpeta 3318/2009

III.3. CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL

La ley 18.561 en su artículo 2° establece una definición de acoso sexual, la cual se encuentra comprendida dentro de lo que la mayoría de la doctrina y demás legislaciones entienden como tal.

El acoso sexual puede definirse como: “toda conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para ésta”²¹.

Un aspecto importante a efectos de establecer si estamos frente a un caso de acoso, es el de tener en cuenta el carácter de “indeseabilidad” por parte de la persona acosada. Esta situación implica que es esta persona quien debe determinar si el tipo de comportamiento de la cual está siendo objeto le resulta inaceptable, y a su vez, si esto le es transmitido al acosador.

Es relevante tener en cuenta la naturaleza sexual de éste tipo de conductas, así como también considerar que las mismas serán objeto de la presente ley con independencia de si son realizadas por personas de igual o de distinto sexo. El hecho de que se establezca expresamente la mención de ser un "comportamiento de naturaleza

²¹ MARQUEZ GARMENDIA Martha, Temas Prácticos de Derecho Laboral/2.

sexual”, implica la distinción con otro tipo de fenómenos asociados al acoso sexual, como lo es del Mobbing, también denominado acoso moral en el trabajo.

Otro aspecto a tener en cuenta de la definición de acoso sexual recogida por nuestra ley, es que en ella se encuentran incorporadas dos nociones del mismo: el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental.

Esta distinción fue originalmente planteada por la jurista norteamericana especialista en la temática, la abogada feminista Catherine Mackinnon. Se puede observar que esta doctrina fue la tomada en cuenta por la jurisprudencia de los Estados Unidos (país pionero y más avanzado en la temática) y expandida tiempo después a una gran cantidad de leyes del resto del mundo, entre las cuales se encuentra la uruguaya²².

El chantaje sexual, también conocido como “Quid Pro Quo”, refiere a exigencias de carácter sexual a través de la cual la persona a la que va dirigido este tipo de comportamiento es amenazada de padecer algún tipo de perjuicio en la relación laboral ya existente, o bien a efectos de poder lograr algún tipo de ventaja relacionado a el mismo (logro de ascensos, mejoras salariales, etc.).

El acoso sexual ambiental, denominado por Mackinnon como “Entorno Hostil”, implica la formación de un clima laboral intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la víctima, sin que el mismo cree necesariamente consecuencias negativas en la

²² PUYESKY Fany. El acoso sexual”, Fundación de Cultura Universitaria, marzo 1999.

relación laboral²³. Abusos verbales, comentarios favorables o desfavorables acerca de la apariencia física de la víctima, acercamientos y roces deliberados, exhibición de imágenes de naturaleza sexual que resulten ofensivas o denigrantes para quien las observe, son sólo algunos de los ejemplos de esto.

III.4. COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL

La ley N° 18.561 en su Artículo 3° describe una serie de comportamientos a través de los cuales el acoso sexual puede manifestarse. Es de destacar que dicha enumeración no es de carácter taxativo sino que pretende evitar la tendencia equivocada de considerar al acoso como aquel acto que únicamente tiene el propósito de obtener alguna ventaja de tipo sexual.²⁴

Esta situación queda en claro al establecerse en el texto de la ley que este tipo de comportamientos “puede manifestarse-entre otros-” por las conductas que se describen a posteriori, permitiendo de esta manera la posibilidad de incluir algún otro tipo de conducta que si bien no se encuentre mencionada expresamente, sea posible de ser tomada en cuenta como tal.

²³ COLOTUZZO Natalia y PANIZZA Carolina, “Regulación Legal del Acoso Sexual. Análisis de la Ley 18561” en Grupo de los Miércoles: Cuarenta Estudios sobre la Nueva Legislación Laboral Uruguay, FCU, 2010

²⁴ MARQUEZ GARMENDIA Martha, Acoso Sexual en el Trabajo y en la Enseñanza. Derecho Laboral Tomo LII – No 235, Julio-Setiembre 2009. Pg.515

Los comportamientos enunciados en la ley son los siguientes:

1) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- Promesas relacionadas con un trato preferencial en relación a la situación actual o futura respecto a quien lo reciba, o bien la exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo sean condicionantes para la obtención o mantención del empleo. Vemos que este tipo de actos pueden ser tanto explícitos como implícitos, y se encuentran enmarcados dentro de lo denominado anteriormente como “chantaje sexual” en la medida de que su aceptación o rechazo se encuentran inequívocamente relacionados a la obtención de una ventaja particular respecto a su situación actual o futura²⁵.
- Amenazas de perjuicios en caso de no aceptación por parte de quien padece este tipo de conductas. Al igual que en el caso anterior nos encontramos frente a una situación de “chantaje sexual”, pero en este caso relacionado con las consecuencias negativas que trae consigo no ser cómplice de este tipo de comportamientos.

²⁵ COLOTUZZO Natalia y PANIZZA Carolina, “Regulación Legal del Acoso Sexual. Análisis de la Ley 18561” en Grupo de los Miércoles: Cuarenta Estudios sobre la Nueva Legislación Laboral Uruguay, FCU, 2010, Pg. 147

- 2) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, no deseadas y de carácter ofensivo para quien lo padece
- 3) El uso de expresiones o de imágenes de naturaleza sexual que resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe.

Tanto en los casos de los numerales 2 y 3 se está haciendo referencia indirectamente al denominado “acoso sexual ambiental”, dado que nos encontramos frente a un entorno hostil, intimidatorio o denigrante para la víctima de este tipo de conductas.

Resulta por demás importante mencionar que la ley establece claramente que la sola existencia de un único incidente que sea considerado como grave puede ser suficiente a efectos de constituir acoso sexual, y que por tanto, no será necesaria la reiteración a efectos de configurar el comportamiento anteriormente mencionado.

III.5. SUJETOS ACTIVOS Y RESPONSABLES DEL ACOSO

En el artículo 4º de la ley se establece que el sujeto activo puede ser:

- el empleador o jerarca, o quienes lo representen en el ejercicio del poder de dirección

- un dependiente de la empresa
- cualquier persona vinculada al lugar de trabajo o entidad docente

Dentro de la primera categoría al referirse al “empleador o jerarca, o quienes lo representen en el ejercicio del poder de dirección” se desprende que se encuentran incluidos tanto jefes, gerentes, supervisores, así como también los jefes del ente. Se puede apreciar que la ley no toma en cuenta el carácter de dependencia en la que se pudiesen hallar estos sujetos, sino que la característica que los diferencia respecto a otros empleados es el poder que los mismos poseen dado el status jerárquico superior, y las facultades en cuanto a la toma de decisiones con relación a estos. Se observa que en este tipo de casos nos encontramos frente una situación que se encuentra comprendida en la noción de “chantaje sexual” anteriormente mencionada.

Dentro de la categoría “dependientes de la empresa” se incluyen aquellos trabajadores que no poseen personal a cargo, pudiendo estos tener posición jerárquica igual o superior a la de la víctima, y en principio, no contando con facultades de decisión directa sobre la situación laboral de esta. En este caso, a diferencia del anterior, se estaría configurando la conducta definida como “acoso sexual ambiental” o también denominado “entorno hostil”.

Si tomamos en cuenta aquellos casos en que el acoso sexual se produce en el ámbito de la educación, se puede apreciar que en función la definición adoptada por la ley no sólo se encuentra incluido el personal docente dependiente de la institución de

enseñanza, sino que también quedaría comprendido el personal administrativo, de servicios, o cualquier otra persona que tenga alguna vinculación con el centro de estudios. Se observa que cuando el acoso es efectuado por parte del docente hacia el alumno, nos encontramos frente a un caso de “chantaje sexual” en la medida que se le posibilita al estudiante obtener algún tipo de ventaja a cambio de ser condescendiente con este tipo de conductas. Entre estas ventajas que puede obtener el estudiante, nos encontramos por ejemplo con la posibilidad de aprobar un examen, obtener una calificación más elevada de la que le correspondía, aprobar un curso, entre otros.

La ley pone de manifiesto que el empleador además de ser responsable de sus actos, lo será también por aquellos que cometan sus dependientes y toda otra persona vinculada al lugar de trabajo o entidad docente, pero siempre en la medida en que éste no aplique las sanciones o medidas correspondientes en caso de haber estado enterado de algún tipo de acontecimiento de ésta índole. En definitiva, tanto la tolerancia como la indiferencia con el comportamiento irrespetuoso de un trabajador, provoca indefectiblemente la responsabilidad del mismo.²⁶

Resulta importante por tanto marcar que el empleador puede ser objeto de responsabilidad de tipo subjetivo, en aquellos casos en que tenga conocimiento de la ocurrencia de alguna situación de acoso por parte de algún dependiente de la empresa o persona vinculada y no haya tomado las medidas adecuadas para corregir esta

²⁶ PLA RODRIGUEZ, Américo, Curso de Derecho Laboral, Ed. IDE, 1987

situación, y responsabilidad de tipo objetivo en aquellos casos en que el agresor sea el propio empleador o quién lo estuviese representando en el poder de dirección²⁷.

Por último, en caso en que el autor del acoso sexual fuera un trabajador dependiente, la ley establece expresamente que el mismo puede ser sancionado de acuerdo con la gravedad del comportamiento. Podrá este ser despedido por notoria mala conducta en caso que sea dependiente de una empresa privada, o bien de calificarse su conducta como grave en caso de ser un funcionario público.

Es importante mencionar que en Uruguay previo a la vigencia de la presente ley, la jurisprudencia ya había considerado en diversos fallos al acoso sexual como causal de despido por notoria mala conducta, en la medida de que estos comportamientos denunciados hayan implicado una violación grave a la dignidad e integridad moral del trabajador/a.²⁸

²⁷ PANIZZA DOLABDJIAN, Carolina. Derecho Laboral Tomo LII – No 235, Julio-Setiembre 2009. Pg. 618

²⁸ MARQUEZ, Martha. “Notoria mala conducta configurada por el acoso sexual”, en Revista Derecho Laboral N° 170. Pg. 427

III.6. RESPONSABILIDADES DEL ESTADO Y DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES, GREMIALES Y ESTUDIANTILES

El artículo 5º de la ley le atribuye al Estado la responsabilidad de prevenir y sancionar el acoso sexual laboral y docente mediante la implementación de políticas de sensibilización, educativas, y de supervisión a tales efectos, tanto en el ámbito público como en el privado.

En dicho artículo también le es asignado a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social la competencia de ser quien se encargue de ejercer un adecuado control y supervisión del cumplimiento de la presente ley en ambos ámbitos, así como también se desprende que conjuntamente con el Ministerio de Educación y Cultura, los organismos de enseñanza (tanto público como privado), sumado a las otras dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, recaerá el diseño de las políticas antes mencionadas.²⁹

Es importante destacar en cuanto a las responsabilidades asumidas por el Estado, que a través de la creación del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos elaborado por el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) a través del Instituto Nacional de las Mujeres y aprobado por el Decreto N° 184/007, se asume el

²⁹ MARQUEZ GARMENDIA Martha, Acoso Sexual en el Trabajo y en la Enseñanza. Derecho Laboral Tomo LII – No 235, Julio-Setiembre 2009. Pg. 518

compromiso en la adopción de una serie de medidas vinculadas a la igualdad de género, y en donde se encuentra incluido el acoso sexual.

En lo que refiere a las responsabilidades de las asociaciones profesionales, estudiantiles y gremiales, el artículo 14° establece que dichas asociaciones deberán crear políticas preventivas y de sanción para aquellos agremiados que incumplan con la normativa vigente en relación al acoso sexual. Se busca de esta manera que las asociaciones mencionadas incorporen en sus reglamentos internos distintos aspectos relacionados con la prevención, concientización, con las sanciones a aplicar a quienes incumplan con la normativa, y con los mecanismos asociados a efectuar las denuncias correspondientes en caso de constatarse la existencia de este tipo de casos.

Resulta importante aclarar que al hacer mención a “asociaciones profesionales”, se incluyen en la definición tanto aquellas de carácter universitario como aquellas que no lo son, y cuando se refiere a “asociaciones gremiales” se encuentran incluidos tanto los sindicatos como así también las organizaciones empresariales.³⁰

III.7. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR O JERARCA

Según el artículo 6° de la ley las obligaciones del empleador o jerarca consisten en:

³⁰ MARQUEZ GARMENDIA Martha, Acoso Sexual en el Trabajo y en la Enseñanza. Derecho Laboral Tomo LII – No 235, Julio-Setiembre 2009. Pg. 518

- La adopción de medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual.
- La protección de la intimidad de las personas que denuncien o sean víctimas de éste tipo de comportamientos.
- La instrumentación de medidas que protejan la integridad psico-física de la víctima, su contención desde que presenta la denuncia y durante la etapa de investigaciones, así como también la adopción de las medidas adecuadas en función de la resolución que se obtenga de las investigaciones mencionadas.
- La comunicación y difusión de la existencia de políticas institucionales acordes en contra del acoso sexual, tanto a supervisores, representantes, trabajadores, clientes y proveedores, así como también al personal docente y no docente, y a los alumnos, según corresponda.

Resulta evidente que una adecuada política de prevención debería tener su sustento en una adecuada educación y formación, a través de la cual se le otorgue la importancia que amerita la problemática asociada al acoso sexual. En función de esto, se vuelve sumamente relevante que se incorpore este tipo de conductas discriminatorias e

intolerables tanto en la formación profesional de los trabajadores, como en el proceso educativo de los estudiantes.³¹

Por su parte, la existencia de reglamentos o códigos de conducta internos de las empresas en los que se deje establecido de manera expresa el rechazo al acoso sexual, los derechos de los empleados, las sanciones aplicables en caso de incumplimiento y los procedimientos de denuncia, favorecen indudablemente a la prevención, disuasión y al establecimiento de pautas claras contrarias a este tipo de conductas.

III.8. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL ACOSO

En el artículo 7° se establece que el trabajador que sea víctima de acoso sexual cuenta con la posibilidad de optar por realizar la denuncia correspondiente ante la empresa u organismo del Estado, o ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

³¹ MARQUEZ GARMENDIA Martha, Acoso Sexual en el Trabajo y en la Enseñanza. Derecho Laboral Tomo LII – No 235, Julio-Setiembre 2009, Pg. 519

III.8.1. Procedimiento en el ámbito de la empresa u organismo del Estado

Según lo establecido en la ley el empleado podrá realizar la denuncia correspondiente ante el organismo bipartito, en caso de que el mismo exista, o ante la dirección de la empresa u organismo según corresponda.

Se entiende por organismo bipartito aquel que es integrado por representantes tanto de los trabajadores como por representantes de la empresa o ente estatal, y se aprecia que del texto de la ley no surge obligación alguna en cuanto a la creación de este tipo de organismos a efectos de recibir las denuncias, así como tampoco se establecen las facultades específicas que el mismo debería llevar a cabo en caso de existir.

En los casos de denuncias efectuadas ante la empresa, se establece la obligatoriedad de éstas a iniciar una investigación interna y a pronunciarse al respecto en un plazo no mayor a los treinta días de radicada la misma. Se agrega además que esta deberá establecerse por escrito, con la debida reserva, y garantizando a ambas partes el derecho a ser oídos y a efectuar los descargos que estimen pertinentes.

En cuanto al contenido que debería incluir dicha resolución, si bien la ley no lo establece específicamente, se entiende que como mínimo debería contener si se configuró o no el acoso sexual, y en caso afirmativo, fijar las sanciones que

correspondan hacia el acosador en función de la gravedad respecto a la conducta llevada adelante por éste.³²

En aquellos casos en que la denuncia se produzca ante un organismo estatal, se dispondrá el inicio de una investigación administrativa o la apertura de un sumario en función de las características de la denuncia. Resulta importante mencionar que el acoso sexual es considerado por esta ley como “falta grave” por lo cual, según lo establecido en el artículo 187 del texto ordenado del decreto 500/991 modificado posteriormente por el Decreto N° 420 del año 2007, en caso de producirse una denuncia de estas características el funcionario es pasible de ser suspendido preventivamente en el desempeño de su cargo hasta tanto no se esclarezcan los hechos suscitados, y no pudiendo superar la misma los seis meses corridos de notificado al denunciado. Una vez concluida la investigación mencionada, y en función de la resolución a la que se arribe, se podrá disponer la destitución del acosador o la adopción de otras medidas en función de la gravedad del hecho en cuestión.

En caso de considerar que dentro de la empresa u organismo no están dadas las condiciones necesarias para llevar adelante la investigación correspondiente, el empleador o jerarca deberá derivar la misma a la Inspección General del Trabajo y de

³² COLOTUZZO Natalia y PANIZZA Carolina, “Regulación Legal del Acoso Sexual. Análisis de la Ley 18561” en Grupo de los Miércoles: Cuarenta Estudios sobre la Nueva Legislación Laboral Uruguay, FCU, 2010, Pg. 150

la Seguridad Social (IGTSS) en un plazo no mayor de los cinco días desde que se recibió la denuncia. Si bien entendemos que en este caso la solución planteada por la normativa es la acertada, fundamentalmente por el hecho de no dejar nula la investigación, y que por tanto la víctima no quede desamparada ante esta situación, entendemos que resultaría más conveniente que los resultados de todas las investigaciones internas fueran remitidas a la IGTSS. Con esto se lograría que este último realizara un adecuado control de la correcta aplicación de la presente ley, así como también un análisis de las medidas adoptadas por las empresas reincidentes para erradicar y prevenir este tipo de conductas de manera definitiva.

Por último, en el caso de que la denuncia haya sido realizada ante la empresa, ya sea en un organismo bipartito o ante la dirección, y el sujeto acosado considere que la investigación llevada adelante o las conclusiones que deriven de la misma le resulten lesivas de sus derechos fundamentales, tendrá la posibilidad de presentarse ante la IGTSS dentro de los diez días hábiles y solicitar que se inicie dentro de ese ámbito nuevamente la investigación correspondiente. La misma opción será posible en caso de que la empresa no dicte resolución respecto a su investigación interna dentro del plazo de treinta días.

III.8.2. Procedimiento en el Ámbito de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

El artículo 8° de la ley establece que la investigación llevada adelante por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS) deberá seguir los procedimientos que se encuentran previstos en la normativa vigente, así como también que el mismo dispondrá de las más amplias facultades a efectos de poder dilucidar los hechos que han sido denunciados. Al respecto de esto último, la ley pone un énfasis especial a las inspecciones llevadas a cabo en el lugar de trabajo, así como también a las entrevistas realizadas tanto a las partes involucradas como a los testigos.

En relación a estos últimos, se establece específicamente en la normativa que cada una de las partes no podrá presentar un número mayor a cinco testigos por cada caso, y que los datos de los mismos deberán ser relevados en documento aparte, los cuales no integrarán el expediente y permanecerán a resguardo de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social por un plazo de cinco años para el caso en que la Sede Judicial solicite los mismos.

De la ley se desprende una intención manifiesta destinada a lograr una adecuada protección a la identidad de quienes declaran, dado que se establece que en aquellos casos en que la inspección proceda a interrogar sujetos que pudiesen tener vinculación o conocimiento de los hechos que han sido objeto de denuncia, lo harán

de manera reservada, sin presencia de representante alguno de la persona denunciada ni de los denunciantes, y como se mencionó anteriormente, sin identificar en el expediente los datos de los testigos que han prestado declaración.

Resulta importante aclarar que en el expediente no figuran los datos personales de quienes hayan testificado, pero en cambio si integran el mismo todas las declaraciones que han sido tomadas a estos en relación al caso en cuestión.

Igualmente existe la posibilidad de que la reserva de identidad de los testigos no sea mantenida, y esto ocurre en aquellos casos en que el denunciante no tenga interés particular de que esto ocurra, y que por tanto no ejerza ese derecho que la ley le otorga. Un ejemplo de esto se da, por citar alguno, en aquellos casos en que quienes tengan que prestar declaración ante un caso de acoso ya no se encuentren en relación de dependencia con la empresa en la cual se produjo el hecho, y que por esta razón no tenga interés alguno en mantener su identidad en reserva.

Se aprecia que la mantención de reserva de testigos puede darse tanto al momento de efectuar la denuncia, o bien a posteriori si resultase necesario el aporte adicional de pruebas y que por tanto sea relevante agregar nuevos testimonios. En estos casos se dará vista al empleador y se llevará adelante una audiencia dirigida por el asesor

letrado de la IGTSS, en la que estarán presentes ambas partes (víctima y denunciado), así como también sus abogados.³³

Una vez finalizada la sustanciación de la denuncia, según lo establecido en el artículo 9º de la ley, la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social dispondrá de un plazo máximo de veinte días para expedirse respecto a ésta. Si bien no se aclara desde cuando rige este plazo, se entiende que es desde que la investigación se ha dado por concluida.

La resolución administrativa que derive de las investigaciones llevadas a cabo, será pasible de la aplicación del recurso de revocación, el cual será resuelto por el Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social, y del recurso jerárquico en subsidio, pudiendo ser resuelto en este caso por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En cuanto a las sanciones que se aplicarán en caso de verificarse la configuración de este tipo de conductas, se establece en la ley que las mismas serán las previstas en el artículo 289 de la Ley N° 15.903, el cual actualmente se encuentra sustituido por el artículo 412 de la Ley 16.736 del año 1996 y reglamentado por el Decreto N° 186/004. En estos se establece que las conductas calificadas como muy graves podrán ser sancionadas con multas que oscilan entre los cien y ciento cincuenta jornales

³³ COLOTUZZO Natalia y PANIZZA Carolina, “Regulación Legal del Acoso Sexual. Análisis de la Ley 18561” en Grupo de los Miércoles: Cuarenta Estudios sobre la Nueva Legislación Laboral Uruguay, FCU, 2010, Pg. 152

correspondientes al trabajador afectado, con la clausura del establecimiento, o bien con una amonestación para la entidad, según la gravedad del caso en cuestión.

III.9. COMPETENCIA DE LOS SINDICATOS

En el artículo N° 10 de la ley se establece que cuando los sindicatos reciban denuncias de acoso sexual, quedarán facultados para presentarse ante la Inspección General de Trabajo y de Seguridad Social a efectos de solicitar la concurrencia de la Inspección en el lugar de trabajo en donde se haya suscitado el caso en cuestión.

Los representantes sindicales podrán asistir a todas las diligencias que se lleven a cabo durante el proceso, salvo en el interrogatorio, el cual será realizado por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

No queda claro en la ley cual es la actuación del sindicato cuando la denuncia es realizada en el ámbito de la empresa, ya que no se establecen las facultades que estos poseen, quedando por tanto restringida su participación solamente al ámbito de la inspección del trabajo. Entendemos que los mismos deberían tener mayor participación y un rol más protagónico en defensa de los trabajadores que son víctima de acoso sexual, con independencia de que la denuncia sea presentada ante la empresa, la entidad pública, o la Inspección General del Trabajo.

Por último, resulta importante señalar el papel que los sindicatos asumirán respecto a la sanción de los acosadores. En este sentido, el artículo 14 de la ley establece que las asociaciones profesionales o gremiales deberán establecer políticas para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo, y sancionar a los agremiados que incurran en conductas de acoso. Tal previsión legal parte de la base de que las conductas de acoso sexual pueden provenir no sólo de la parte empleadora sino también de los pares de la víctima, y que por tanto se torna importante que sea la propia organización sindical quien adopte medidas para sancionar a los acosadores.³⁴

III.10. INDEMNIZACIÓN A LAS VÍCTIMAS ANTE LA CONFIGURACIÓN DE ACOSO SEXUAL

La Ley, en su artículo N° 11, dispone que quien sea víctima de una situación de acoso sexual en el ámbito laboral o docente, cuenta con dos opciones en lo que refiere al derecho a percibir una reparación por el daño que le han ocasionado.

Por un lado, el trabajador/a tiene derecho a reclamar al responsable una indemnización por daño moral mínima, equivalente a seis mensualidades de acuerdo a su última remuneración. Se observa que en este caso el trabajador/a está optando

³⁴ COLOTUZZO Natalia y PANIZZA Carolina, “Regulación Legal del Acoso Sexual. Análisis de la Ley 18561” en Grupo de los Miércoles: Cuarenta Estudios sobre la Nueva Legislación Laboral Uruguay, FCU, 2010, Pg.152

por conservar su puesto de trabajo, y la reclamación mencionada deberá de efectuarse por la vía judicial ante el juzgado competente.

De acuerdo a lo establecido por el artículo N° 16 de la presente ley, la reclamación deberá realizarse en función de los plazos y procedimientos establecidos para la acción de amparo en los artículos 4 a 10 de la Ley N° 16.011 del año 1988. En lo que refiere a los plazos, la víctima cuenta con hasta treinta días desde que se produjo el acto o hecho para interponer el reclamo correspondiente por esta vía. Igualmente una vez vencido el mismo no implica necesariamente que los derechos del trabajador/a a efectuar estas reclamaciones hayan caducado, sino que en todo caso las mismas deberán formularse a través del proceso laboral que corresponda.³⁵

En relación al monto de la indemnización, como se estableció anteriormente la víctima podrá reclamar como mínimo el equivalente a seis mensualidades según su última remuneración vigente. Es importante precisar que al fijarse una indemnización de carácter mínima, quién ha sido objeto de este tipo de comportamientos se encuentra en condiciones de solicitar reclamaciones por montos superiores a ésta, en función de la gravedad y las consecuencias ocasionadas por tal situación.

Se puede agregar que el hecho de que se haya tomado en cuenta la última remuneración percibida por el trabajador/a ha generado algunas discusiones al

³⁵ RODRIGUEZ PEREYRA, José Pedro. “Acoso Sexual en el ámbito laboral (Ley N° 18.561)” en Derecho Laboral, Tomo LIII – N° 239, Julio-Setiembre 2010, Pg. 536

respecto. Esto obedece a que mucha de la doctrina entiende que hubiese sido conveniente tomar como base de cálculo de la indemnización la última remuneración percibida por el acosador, y no la de la víctima, fundamentado esto en virtud de que en la gran mayoría de casos de acoso sexual el acosador ocupa un cargo jerárquicamente superior, por lo cual el salario y por ende la indemnización, generalmente sería por montos mayores. Independientemente de esto existe un único caso en que esta situación se toma en cuenta, y es aquel en el cual el acoso se produce en la relación docente-alumno, en donde la indemnización se fija efectivamente en función del último salario recibido por el acosador.

Por otra parte existe una segunda opción que se presenta al trabajador a efectos de percibir una indemnización por los perjuicios que le han ocasionado, y es la de optar por considerarse indirectamente despedido. Este despido será considerado como de carácter abusivo, y se podrá por tanto reclamar una indemnización especial tarifada de seis mensualidades de acuerdo a su última remuneración, la que será acumulable a la indemnización por despido común que le correspondiese.

Se puede resaltar como crítica, que esta última indemnización puede en algún caso ser por un monto de dinero inferior a aquella que la jurisprudencia fija en casos de

despido abusivo, ya que la misma suele establecerse en una, dos o tres veces la indemnización por despido común.³⁶

Otro cuestionamiento que puede realizarse a la Ley, y que debería ser contemplado en el decreto reglamentario, es que la misma no establece como proceder en caso de que los trabajadores sean jornaleros o destajistas debido a que sólo se hace mención a seis mensualidades como indemnización. En estos casos es posible interpretar la expresión mencionada como en los casos de despido de una mujer grávida o madre reciente, en donde se toma en cuenta los montos que hubiese percibido el trabajador en caso de estar desempeñándose en sus funciones durante seis meses, tomadas al último valor de jornal o destajo y en idénticas condiciones a las que se encontraba previo a este acontecimiento.³⁷

III.11. PROTECCIÓN DE LA VÍCTIMA Y TESTIGOS CONTRA REPREALIAS

En el artículo 12° de la ley se establece que tanto aquellos trabajadores que hayan sido víctimas de acoso sexual, como así también quienes hayan prestado declaración

³⁶ COLOTUZZO Natalia y PANIZZA Carolina, “Regulación Legal del Acoso Sexual. Análisis de la Ley 18.561” en Grupo de los Miércoles: Cuarenta Estudios sobre la Nueva Legislación Laboral Uruguay, FCU, 2010, Pg. 154

³⁷ PEREZ DEL CASTILLO, Santiago: “Manual práctico de Normas Laborales” 12° Edición, FCU, 2010, Pg. 262. RODRIGUEZ PEREYRA, José Pedro. “Acoso Sexual en el ámbito laboral (Ley N° 18.561)” en Derecho Laboral, Tomo LIII – N° 239, Julio-Setiembre 2010, Pg. 524

en carácter de testigos, no podrán ser despedidos así como tampoco objeto de sanciones disciplinarias como consecuencia de esto. Se establece asimismo que se presume, a menos que exista prueba en contrario, que estamos frente a un caso de sanción o despido con motivo de represalia cuando estas tengan lugar dentro de los ciento ochenta días de presentada la denuncia en sede administrativa o judicial. Hay que tomar en cuenta que este despido será considerado de carácter abusivo, teniendo en cuenta para esto la indemnización prevista en el artículo 11 de la presente ley, es decir de seis mensualidades según su última remuneración vigente.

Queda de manifiesto que el empleador o jerarca podrán no abonar esta indemnización especial en aquellos casos en los cuales se pueda probar que el despido o las sanciones interpuestas al trabajador no obedecen a motivos que guarden relación con su implicancia, ya sea como acosado o como testigo, en algún caso de acoso sexual. Por tanto resulta importante dejar en claro que en caso de ser debidamente probado que el despido del trabajador obedece a razones ajenas a esto, el empleador no deberá abonar indemnización especial de ningún tipo.

En lo que guarda relación con el plazo de estabilidad de ciento ochenta días establecido en la ley, se entiende que hubiese sido más ventajoso que el mismo hubiese sido por un período más extenso, así como también que comenzara a computarse una vez que sea notificada la resolución administrativa. De esta manera se lograría estar abarcando todo el procedimiento relacionado a la denuncia, así como

también un cierto plazo de estabilidad posterior a que se haya emitido un fallo al respecto.³⁸

Por último, y a pesar de no encontrarse mencionado expresamente en la normativa, en aquellos casos en que se comprobare la existencia de algún despido o sanción por motivos que obedezcan a represalias por parte de la empresa hacia la víctima o testigos, se entiende que la misma tendría la obligación de declarar nulos los mismos y de devolver las cosas al estado anterior a decretados estos.³⁹

III.12. EFECTO DE LAS DENUNCIAS

Según el artículo 15 de la ley, no se afectará la vigencia de la relación laboral en caso de que las resoluciones administrativas o judiciales concluyan que no se ha probado la existencia del acoso sexual que ha sido objeto de denuncia. Es importante mencionar que nos encontramos frente a un caso en el cual no se han obtenido los elementos probatorios necesarios en relación a las conductas denunciadas, y que por tanto, dado que no se puede afirmar la existencia o inexistencia del acoso se procurará dar protección al denunciante.

³⁸ COLOTUZZO Natalia y PANIZZA Carolina, “Regulación Legal del Acoso Sexual. Análisis de la Ley 18.561” en Grupo de los Miércoles: Cuarenta Estudios sobre la Nueva Legislación Laboral Uruguay, FCU, 2010, Pg. 155

³⁹ MARQUEZ GARMENDIA Martha, Acoso Sexual en el Trabajo y en la Enseñanza. Derecho Laboral Tomo LII – No 235, Julio-Setiembre 2009, Pg. 524

Por su parte, se establece que si en la vía jurisdiccional se probara que el denunciante o el denunciado ha actuado por medio del engaño, procurando inducir a error acerca de la existencia de acoso sexual, y a efectos de obtener para sí mismo o para un tercero un beneficio injusto en daño de otro, será pasible de que se le inicien las acciones penales correspondientes y de darle la potestad al empleador de poder calificar la misma como notoria mala conducta a efectos de extinguir la relación laboral.

El fundamento específico de la inclusión de este artículo se entiende que viene dado por la búsqueda de contribuir a desalentar este tipo de comportamientos, ya que en la práctica, previamente a la existencia de esta ley de ser probada toda denuncia falsa o infundada se permitía al afectado la posibilidad de iniciar las acciones penales correspondientes en relación a esto.

Consideramos como un hecho no menor que se deje de manifiesto las consecuencias de las que pueden ser objetos quienes utilicen lo que establece la ley para sacar algún tipo de provecho basado en el engaño, ya sea de carácter económico o como elemento de presión o extorsión hacia otro individuo. El primero de estos, podría darse en aquellos casos en que un trabajador simule haber sido víctima de una situación de acoso, y que por tanto, pretenda obtener alguna de las indemnizaciones que establece específicamente la ley. El segundo en cambio, podría producirse en un hipotético caso en que el acosador utilizase el procedimiento administrativo o judicial a efectos

de vengarse de quien lo haya denunciado, o pretenda hacerlo, por haberse este resistido a actos de esta índole.

III.13. ACOSO SEXUAL EN RELACIÓN DE DOCENCIA

El hecho de incluir en la ley una mención expresa al caso particular del acoso sexual en la relación de docencia, implica una innovación importante y oportuna en lo que refiere a la temática, sobre todo si tenemos en cuenta la etapa de formación y crecimiento en la que se encuentran los estudiantes en la gran mayoría de casos. Si bien entendemos que existe la posibilidad de que un docente pueda ser acosado por parte de un/a alumno/a, la ley hace referencia específica al caso inverso teniendo en cuenta fundamentalmente a que es en este donde puede prosperar la noción de “chantaje sexual”, y que por tanto, se utiliza el poder que uno tiene por sobre el otro y la capacidad para incidir en su situación personal.

Es importante precisar asimismo, que si bien la ley hace referencia a la relación docente-alumno, el sujeto activo del acoso sexual puede ser tanto el docente, como cualquier otro dependiente de la institución o persona vinculada a la misma.⁴⁰

⁴⁰ COLOTUZZO Natalia y PANIZZA Carolina, “Regulación Legal del Acoso Sexual. Análisis de la Ley 18.561” en Grupo de los Miércoles: Cuarenta Estudios sobre la Nueva Legislación Laboral Uruguay, FCU, 2010, Pg. 156

En el artículo 13° de la ley se incorpora a los estudiantes como sujeto pasivo de acoso sexual, extendiéndose a estos todos los derechos que se encuentran previstos en la misma, y haciéndose hincapié en el derecho a reclamar al patrono o jerarca del docente tanto la aplicación de las sanciones establecidas en los reglamentos internos, así como también a la indemnización prevista en el artículo 11° de la misma.

Las sanciones previstas en la reglamentación interna de los institutos de enseñanza generalmente comprenden faltas cometidas en el ejercicio de la práctica docente, y/o contrarias a la ética que implica ejercer esta actividad. Será necesario a efectos de poder hacer efectivas estas sanciones, que se inicie una investigación interna ordenada por el organismo jerárquico correspondiente en el caso de las instituciones privadas, y que se realice un sumario al funcionario acosador en el caso de un ente público.⁴¹

En cuanto al derecho que tienen los estudiantes que han sido víctimas de acoso a reclamar una indemnización pecuniaria por esto, se establece que la misma es la prevista en el artículo 11° y se entiende que es la referida al daño moral, pero con la precisión de que se tomará en cuenta como base de cálculo para ésta la remuneración del acosador y no de la víctima como en el resto de los casos. Esta solución resulta por demás lógica dada la calidad que revisten los estudiantes, fundamentalmente

⁴¹ MARQUEZ GARMENDIA Martha, Acoso Sexual en el Trabajo y en la Enseñanza. Derecho Laboral Tomo LII – No 235, Julio-Setiembre 2009, Pg. 525

debido a que estos no perciben remuneración monetaria alguna por su desempeño como tales.

En caso de reclamación, la misma deberá presentarse ante el Juzgado de Paz o Juzgado Civil que corresponda, o en caso de que la reclamación sea relacionada a un caso producido en un ente público de enseñanza, si es en Montevideo se efectuará ante el Juzgado Letrado en lo Contencioso Administrativo o ante el Juzgado Letrado de primera instancia, según el monto reclamado; en caso de ser en el interior del país se realizará ante el Juzgado de Paz competente.

En situaciones en las cuales se verificase la existencia de algún tipo de perjuicio al estudiante en el plano estrictamente educativo y como consecuencia de ser víctima de un acto de acoso sexual, se establece que podrá este reclamar la reparación del mismo solicitando se restituya esa situación al estado anterior a que se produjera el hecho. Este es un derecho que la ley le atribuye específicamente, y deberá analizarse cada caso concreto a efectos de ver cuál es la forma más adecuada para solucionar este problema. En algunos casos será necesario tomar nuevamente la prueba o examen, en otros podrá solicitarse una nueva corrección por parte de otro docente de la evaluación realizada, entre otros.

III.14. REGLAMENTACIÓN DE LA LEY

Se prevé en el artículo 17° de la ley la aprobación del decreto reglamentario correspondiente a la misma, en el cual se considerarán las especialidades del acoso en función de que éste se concrete en el ámbito laboral o docente, y según se trate en el sector público o privado, aunque no se establece cuando será la fecha de aprobación del mismo.

Resulta por demás relevante que la reglamentación sea aprobada, y que la misma contenga diversas particularidades que la ley no tiene en cuenta, o que no se encuentran lo suficientemente claras en ella.

IV. CAPITULO 4. PERSPECTIVA ADMINISTRATIVA, CONSECUENCIAS Y RECOMENDACIONES

Como se ha mencionado a lo largo del presente trabajo, el acoso sexual genera diversas consecuencias en el ámbito laboral, tanto en lo que refiere a las víctimas que lo padecen, así como también a la empresa u organización en la cual se producen los mismos.

En la presente sección centraremos el análisis desde la perspectiva de estos últimos, teniendo en cuenta distintos aspectos que deberían ser tomados en cuenta en la búsqueda de lograr incrementar la eficiencia de su operativa, así como también en no descuidar aspectos por demás relevantes en los tiempos actuales, como lo son la responsabilidad social y empresarial de las mismas.

IV.1. CONSECUENCIAS LEGALES Y ECONÓMICAS

Resulta importante el hecho de que tanto las empresas como los empleadores tengan en cuenta los costos asociados a esta problemática social, ya que en definitiva pueden llegar a derivar en erogaciones económicas relevantes, las cuales pueden alterar sus márgenes de utilidad esperados en sus negocios.

A modo de ejemplo, la empresa multinacional Ford Motor Company acordó pagar una indemnización de ocho millones de dólares a un conjunto de empleadas de sus plantas de la ciudad de Chicago, Estados Unidos, por el hecho de haber sido víctimas de hostigamiento sexual en el ámbito laboral. Asimismo se comprometió a prevenir este tipo de conductas a través de la inversión de diez millones de dólares destinados a capacitar y educar tanto a sus empleados como gerentes, así como también a aumentar en un treinta por ciento el asenso de mujeres a posiciones gerenciales en la planta antes mencionada, en un lapso de tres años.⁴²

Si bien en Uruguay al día de la fecha aún no se han aplicado sanciones de tipo económico a las empresas, la Inspección General del Trabajo posee un “Registro de Infractores” en el cual se deja constancia de las situaciones de acoso perpetuadas en las mismas, y en donde en caso de incurrir en reincidencia podrán ser sancionadas por hasta un máximo de ciento cincuenta unidades reajustables por cada trabajador afectado. Igualmente, como fue observado en el ejemplo anterior, las empresas pueden ser objeto de sanciones que no pasen, al menos de manera directa, por el plano económico. Estos pueden ser los casos en que se les intime a implementar

⁴² VEGA LOZADA, Fredrick. “Hostigamiento sexual virtual: Perspectivas del ordenamiento jurídico de Estados Unidos de Norteamérica”, Revista Jurídica de LexJuris, Año 2003
http://www.lexjuris.com/revista/opcion1/2003/Hostigamiento%20Sexual%20virtual.htm#_edn21

capacitaciones al personal relacionadas con la temática, o bien promover una difusión de política institucional contraria a este tipo de actos.⁴³

En definitiva, con la vigencia de la ley 18.561 las empresas u organizaciones que operan en Uruguay tendrán que tener en cuenta que de no poseer políticas preventivas acordes, o de no tomar las medidas correctivas necesarias para evitar o sancionar el acoso sexual, verán incrementados sus costos por concepto de sanciones o indemnizaciones. El primer caso como se mencionó con anterioridad podrá ser de hasta ciento cincuenta unidades reajustables por trabajador acosado, y en el segundo caso podrá derivar en montos de hasta seis mensualidades en función de la última remuneración del trabajador que ha sido víctima de este tipo de conductas. Será cuestión de tener en cuenta la remuneración de este último al momento de producirse el suceso, generalmente determinada por el cargo que posea y su antigüedad en la empresa, para considerar si los importes a abonar por parte de la misma serán significativos o no.

⁴³ Dicha Información nos ha sido proporcionada por la Dra. Adriana Adano, abogada de la Inspección General del Trabajo y de Seguridad Social e integrante del Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo.

IV.2. CONSECUENCIAS SOBRE LOS TRABAJADORES, CON SUS IMPLICANCIAS EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA Y EL AMBIENTE LABORAL

Más allá de las consecuencias de índole legal o económicas que pueden derivar del hostigamiento sexual, existen también efectos en lo que refiere al ambiente laboral y en la salud psico-física de los trabajadores, las cuales indirectamente afectan también la productividad de las empresas, y por tanto sus costos y ganancias.

Factores tales como el incremento en el nivel de ausentismo, falta de compromiso e identificación con la empresa, alto nivel de rotación de personal con su consecuente incremento de capacitación de nuevos empleados, son sólo algunos ejemplos de elementos que inciden en el descenso de la eficiencia afectada por ser un ambiente proclive a la existencia de conductas de acoso sexual.

En cuanto a las patologías que se han observado en las víctimas, nos encontramos con cuadros de insomnio, depresión, tensión nerviosa, irritabilidad, jaquecas constantes, malestares de índole digestiva, trastornos cutáneos⁴⁴, entre otros; sumados al traslado de esta problemática y sus efectos a su círculo familiar e íntimo.

A efectos de impedir llegar a estas consecuencias, la empresa u organismo deberá tomar las medidas acordes y necesarias que procuren, prevenir que las mismas se efectivicen, o sancionar a los responsables de llevar adelante estas conductas.

⁴⁴ GARCÍA PORRAS, CATHERINE, “Análisis Comparada de la problemática del hostigamiento sexual”; “Otras Miradas”, diciembre, año/vol. 3, Universidad de los Andes, Venezuela; 2003; Pg. 93

En Uruguay las empresas u organismos son responsables, en la medida que se encuentren al tanto de su ocurrencia y no hayan tomado las medidas para solucionar esta situación. En este sentido, se vuelve fundamental que se inicie la investigación cuanto antes, ya sea por ellos mismos o a través de la Inspección General del Trabajo, así como también que se tomen medidas preventivas hasta tanto la investigación no se encuentre concluida, y con el fin fundamental de evitar que los daños sean cada vez mayores.

En relación a lo mencionado anteriormente, se puede ver un caso que se produjo en la Armada Nacional en el año 2010, el cual puede servir como ejemplo de cómo puede proceder un organismo ante un acontecimiento de éste tipo.

En tal sentido, el Comando General de la Armada inició el 15 de noviembre de 2010 una investigación administrativa de carácter interno, la cual determinó que un capitán de Corbeta de iniciales “N.S.” fuese arrestado a rigor y separado del cargo que ocupaba por el hecho de haber cometido diversos actos de hostigamiento sexual hacia una marinera de iniciales “S.G.”.

En lo que refiere a la configuración del acoso sexual en este caso, se observa en el expediente correspondiente que el acosador, quién era jefe de la denunciante, en varias oportunidades obligó a la acosada a presentarse en su oficina a efectos de intimarla a tener relaciones sexuales con él, le exhibió material de tipo pornográfico, así como también le llegó a enviar una gran cantidad de mensajes de texto y voz a su

celular a efectos de invitarla a intimar fuera del establecimiento militar. Esto último fueron las pruebas más contundentes que tuvo la denunciante para probar el acoso en cuestión.

Respecto a las sanciones, como fue mencionado, La Armada Nacional dictamino de “falta grave” lo acontecido, disponiendo el arresto a rigor del acosador y la separación del cargo de momento. Este último elemento lo consideramos fundamental a efectos de evitar que los daños sobre la víctima sigan siendo cada vez mayores.

En virtud de lo que resulte finalmente de la investigación, el capitán podría recibir sanciones más importantes que afectarían seriamente su carrera profesional, incluso podría decidirse el pasaje del caso a la Justicia Militar o solicitar un Tribunal de Honor para el acusado, así como también el hecho de poder ser juzgado por la Justicia civil en función de la Ley 18.561. El caso sigue abierto, y será cuestión de ver que ocurre en definitiva con la resolución final correspondiente.

IV.3. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS EN RELACIÓN AL ACOSO SEXUAL

En tiempos actuales, en los cuales los factores de éxito de las empresas exceden aquellos elementos que guarden estricta relación con aspectos productivos y

netamente económicos, la responsabilidad social de las empresas es un factor clave a considerar por los mandos altos de las mismas.

El acoso sexual dentro del ámbito de una organización no resulta ajeno a esto, fundamentalmente teniendo en cuenta la salvaguarda de la integridad tanto psíquica, física, como moral de los miembros de ésta y su entorno íntimo, así como también por el deterioro de la imagen corporativa que puede generar la existencia reiterada, o no necesariamente, de este tipo de comportamientos.

En tal sentido, resulta indudable que una adecuada política preventiva se convierte en un elemento clave a tales efectos. La incorporación de reglamentos internos o de códigos de conducta escritos, en los que se deje constancia expresa del rechazo a las conductas de acoso sexual constituyen algunos de los mecanismos que las empresas pueden adoptar en la búsqueda de concientizar y establecer pautas claras contrarias a esto.

IV.4. RECOMENDACIONES A LAS EMPRESAS A EFECTOS DE MINIMIZAR LOS RIESGOS DE OCURRENCIA DE ACOSO SEXUAL Y DE PROTEGER SUS INTERESES Y EMPLEADOS.

Algunas de las recomendaciones que pueden realizarse a las empresas u organismos a efectos de prevenir o sancionar la ocurrencia de situaciones de este tipo, y que

permitan por tanto reducir el riesgo a sufrir consecuencias de tipo legal o económico a futuro, así como también proteger la integridad de sus empleados son las siguientes:

- a. Desarrollar políticas institucionales en las que se defina expresamente el acoso sexual y en la cual se deje constancia clara de las consecuencias que esto tiene para quienes no respeten las mismas, estableciendo procedimientos predefinidos a efectos de realizar las denuncias correspondientes en el ámbito de la empresa⁴⁵. Resulta productivo el hecho de generar códigos de conducta y reglamentos internos.
- b. Distribuir y divulgar estas políticas entre los empleados que se desarrollan actualmente en la entidad, así como también dejar en claro a los nuevos empleados que ingresan en la empresa, la forma de actuar al respecto de esto.⁴⁶
- c. En caso de constatar la existencia de una situación de acoso sexual, analizar críticamente las posibilidades reales de realizar la investigación en el ámbito de la empresa, o en caso contrario derivarlo a la Inspección General del Trabajo. En la primera opción, se torna

⁴⁵ ROBBINS, STEPHEN P. y JUDGE, TIMOTHY A. “Comportamiento Organizacional”; Cap.: “Hostigamiento sexual: poder desigual en el lugar de trabajo”; Pg. 460. Prentice Hall, 2009.

⁴⁶ “Hostigamiento sexual virtual: Perspectivas del ordenamiento jurídico de Estados Unidos de Norteamérica”, Fredrick Vega Lozada, Revista Jurídica de LexJuris, Año 2003 http://www.lexjuris.com/revista/opcion1/2003/Hostigamiento%20Sexual%20virtual.htm#_edn21;

fundamental que la misma sea realizada de forma minuciosa, imparcial y atendida en forma rápida, tomando de ser necesario medidas parciales a efectos de evitar mayores consecuencias para las víctimas. En la segunda opción, resulta relevante estar a entera disposición de lo que la inspección demande y facilitar todo lo que esté al alcance de la empresa a efectos de dilucidar lo realmente ocurrido.

- d. En función de lo que derive de la investigación, tomar las medidas pertinentes y ejemplarizantes, que sean consecuentes con la política de la empresa y que sirvan como referencia del accionar de la empresa ante este tipo de situaciones.
- e. Desarrollar seminarios, talleres de capacitación y educación, tanto de empleados como de mandos gerenciales, a efectos de concientizar a todo el personal de la empresa de los diversos aspectos que guardan relación con el acoso sexual.⁴⁷

⁴⁷ ROBBINS, STEPHEN P. y JUDGE, TIMOTHY A. “Comportamiento Organizacional”; Cap.: “Hostigamiento sexual: poder desigual en el lugar de trabajo”; Pg. 461. Prentice Hall, 2009.

V. CAPÍTULO 5. ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LA LEY DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS SECTORES INVOLUCRADOS

V.1. INSPECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En función de la entrevista realizada a Adriana Adano, abogada de la Inspección General del Trabajo e integrante de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, se buscará dejar de manifiesto la posición del sector en relación a diversos aspectos relacionados con la Ley N° 18.561.

V.1.1. Incidencias de la Ley en vigencia

Desde la perspectiva de la Dra. Adano el hecho de haberse creado una ley específica sobre el acoso sexual en el ámbito laboral permitió la posibilidad de abrir una discusión sobre la temática, aunque ésta aún muy pobre según su entender, así como también posibilitó que un mayor número de personas que se encontraban en esa situación y que encontraron donde asesorarse al habilitarse esta vía, pudiesen llegar a plantear la denuncia correspondiente frente a la situación que estaban padeciendo.

Si bien el número de casos denunciados se ha quintuplicado desde que la misma ha entrado en vigencia, la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social entiende que en caso de no darse un tratamiento eficiente a este instrumento traerá como consecuencia que el número mencionado comenzará a decrecer con el correr del tiempo, y que por tanto, para poder sacar conclusiones definitivas en relación a la eficiencia de esta ley será necesario ver qué ocurre con el transcurso de los años: si las denuncias siguen en ascenso se entenderá que las personas ven a esta ley como una herramienta hábil, en caso de que estas descendan significará que “estuvimos frente a un fenómeno incapaz de asumir una demanda social”.

V.1.2. Consideraciones respecto a la negociación que derivó en la aprobación de la Ley

De las discusiones parlamentarias entorno a esta ley se puede leer que para que la aprobación de la misma saliera adelante, fue necesario que las partes resignaran determinadas posiciones que parecían indeclinables al inicio de las negociaciones en la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo.⁴⁸

En relación a estas posturas, y en lo que refiere específicamente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, estos consideran que de alguna manera debieron resignar una buena técnica legislativa en aras de lograr el consenso entre las partes

⁴⁸ CAMARA DE REPRESENTANES, Carpeta N° 3318, año 2009

intervinientes. Entienden que muchas de las redacciones incluidas en la ley no son de la manera en que hubiesen pretendido en lo que a formalidades refiere, pero que se buscó priorizar ante todo que la misma sea aprobada definitivamente por sobre esto.

Asimismo, nos marca que las discusiones fueron muy arduas, con muchas posiciones encontradas, y que determinados artículos específicos fueron muy conversados y de difícil consenso entre las partes. El sector empleador puso como condición que aquellos aspectos que habían generado discusión entre los partícipes, y sobre los cuales se había llegado a un acuerdo en el seno de la Comisión Tripartita, no volvieran a abrirse o modificarse ya que eso implicaba discutir temas sobre los que ya se había avanzado y consensuado en su momento.

Resulta importante mencionar además que se estaba frente a un momento histórico, con otras leyes que habían sido aprobadas últimamente sin el aval o sin que el sector empleador estuviese muy de acuerdo con ello, cómo fue el caso de la “ley de licencias especiales” (Ley N° 18.345), por lo cual nos encontrábamos en tiempos de mucha susceptibilidad del sector mencionado. Por todo esto, para que la ley pudiese ser aprobada y que no hubiesen modificaciones posteriores, se debió lograr éste acuerdo planteado por el sector empleador y que los demás sectores asumieron como válido; Es decir, fue una posición que surgió desde el sector empleador pero todos los demás sectores involucrados consideraron “que protegía el espíritu de lo que estábamos haciendo”.

En definitiva, quienes debieron resignar más aspectos para que esta ley sea finalmente aprobada, fueron tanto la parte empleadora, así como también la parte que representa a los trabajadores. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el aspecto fundamental que ha resignado en búsqueda de que se lograra la aprobación de la ley de acoso sexual, ha sido el de una buena técnica legislativa en el contenido de la misma.

V.1.3. Conocimiento del Sector respecto a los casos de acoso sexual que se han producido desde la vigencia de la Ley

La Inspección General del Trabajo es el único sector que lleva un registro de la cantidad de casos que se han producido y denunciado desde la vigencia de la ley hasta la fecha.

Esta información se encuentra discriminada en lo que refiere a fines estadísticos, por sector de actividad, por género, y según si el mismo se produjo en Montevideo o en el interior del país. Se lleva asimismo un registro del nombre de la empresa en donde ocurrió el hecho denunciado, y los datos del trabajador/a o trabajadores/as involucrados en el mismo.

Si bien el análisis estadístico de estas cifras será objeto de análisis posterior en este trabajo, se puede mencionar que la cantidad de casos que se han producido desde que

la Inspección General del Trabajo comenzó a llevar registros de esto (mediados de 2004), asciende a sesenta y siete casos a diciembre de 2010.

Se ha vislumbrado un incremento más que considerable de las denuncias de los mismos desde que esta ley ha entrado en vigencia, en setiembre del año 2009, a la fecha. De un promedio de tres denuncias por año que existía antes de la promulgación de la misma, se pasó a un promedio de tres por mes aproximadamente a posteriori de la vigencia de esta, lo cual nos refleja que por el momento nos encontramos frente a un instrumento útil en búsqueda de la erradicación de esta problemática social. En definitiva el hecho de que tan sólo cinco casos hayan sido denunciados en el año 2008, y que al día de la fecha nos encontremos con un total de treinta y ocho casos denunciados a diciembre de 2010, habla por sí sólo de las notorias diferencias pre y post Ley 18.561.

La Inspección de Trabajo entiende que el hecho de crearse una ley específica sobre acoso sexual, informar a los trabajadores sobre sus derechos, abrir marcos de discusión sobre la temática, así como también del compromiso que en general han asumido las empresas a “no cerrar los ojos ante esta situación”, y a divulgar y capacitar a sus empleados en relación a esto, serán elementos claves que inciden e incidirán en la evolución que está teniendo el abordaje del acoso sexual en el ámbito laboral, y en las relaciones laborales en sí en nuestro país.

Asimismo, y cómo se mencionó con anterioridad, será cuestión de analizar cómo evoluciona con el tiempo la cantidad de denuncias para poder evaluar la utilidad definitiva de esta ley en nuestra sociedad, y en lo que refiere expresamente al escenario laboral.

V.1.4. Consideraciones respecto al relacionamiento con los otros sectores involucrados

En lo que refiere a la relación que la Inspección General del Trabajo mantiene con el sector empleador, la Dra. Adano nos manifiesta que ella no percibe exista un cierto temor de las empresas a acudir al Ministerio de Trabajo y a permitir la intervención del mismo en búsqueda de ayudar a dilucidar una situación concreta de acoso sexual suscitada en la entidad. Se podría llegar a pensar que algunas empresas se volverían reticentes a “abrir la empresa” a la inspección a efectos de que esta investigue, pero según la experiencia recogida en estos primeros meses de vigencia de la ley se observa que existe un número muy pequeño de casos en los que las organizaciones se hayan negado a esto o hayan obstaculizado las indagaciones. Se aprecia que en líneas generales las mismas acompañan y apoyan en la investigación pertinente, lo cual es una señal positiva de momento en lo que refiere al relacionamiento entre las partes.

Igualmente y al respecto se nos aclara que aún nos encontramos en una etapa de aprendizaje, en la cual se ha insistido mucho en lo que guarda relación a la

capacitación, discusión, y divulgación por parte de las empresas hacia sus empleados. Según su perspectiva, “en una etapa siguiente en la que los casos empiecen a ir llegando a su trámite y comiencen las sanciones, las cuales serán importantes, será cuestión de ver si la reacción de éstas sigue siendo tan abierta a que la inspección ingrese a la empresa e investigue libremente”.

Es importante mencionar que si la empresa ha tendido conocimiento del caso, y ha tomado las medidas que prevee la ley en cuanto a la protección, contención, y divulgación, el Ministerio de Trabajo no efectúa sanciones. En cambio en aquellos casos en que la empresa haya sido omisa, o bien en aquellas situaciones en que la misma pudiendo haberse enterado no lo ha hecho, es que se aplicarán sanciones al respecto. Dentro de estos casos, se incluyen por ejemplo aquellos en que la denuncia llegó a conocimiento del gerente, y la inspección logra probar fehacientemente ese conocimiento y que este no ha tomado las medidas acordes en relación a lo sucedido. Por más que la empresa alegue que el hecho de que este sujeto pudiese estar enterado, no implica necesariamente que el titular de la empresa, director o socio hayan sido comunicados de este acontecimiento, en función de que el primero es quién lo está representando y sobre quién ha delegado el poder de dirección, se considera que la organización es igualmente responsable por el hecho acontecido en el interior de la entidad.

En lo que refiere al relacionamiento con los trabajadores, vemos que como se mencionó anteriormente la Inspección General del Trabajo le compete el hecho de controlar el cumplimiento de las normas laborales por parte de las empresas, en tanto el trabajador por su reclamo individual deberá acudir a la vía judicial, no siendo objeto de control por parte de la inspección el pago al mismo de la indemnización que pudiese corresponder en caso de probarse el acoso.

Por tanto, es relevante dejar en claro que el trabajador no cobra a través de la Inspección General del Trabajo (IGTSS), pero si puede llegar a hacerlo a través de la Dirección Nacional del Trabajo (DINATRA) en algunos casos. Estas situaciones se producen cuando un trabajador tiene una reclamación relacionada con un caso de acoso sexual, y este quiere solicitar una indemnización por daño moral o bien considerarse indirectamente despedido y reclamar los haberes correspondientes. A tales efectos deberá solicitar una audiencia en el sector de conflictos individuales de la sección antes mencionada, se llevará adelante una audiencia entre las partes, y en caso de no llegar a un acuerdo se acudirá a la vía judicial. En caso contrario la reclamación interpuesta por el trabajador quedará allí resuelta sin más trámite.

Igualmente, y pese a que exista acuerdo o no entre las partes, la IGTSS seguirá la investigación para saber si esa empresa actuó o no en cumplimiento de la ley, "ya que lo que analiza la inspección trasciende el interés particular del trabajador" según sus palabras.

V.1.5. Procedimientos de Investigación llevados adelante por la Inspección General del Trabajo y de Seguridad Social

Desde el año 2006, nos explica la abogada del órgano, existe un protocolo de actuación inspectiva para estos casos y la Inspección General del Trabajo cuenta con un procedimiento a seguir al respecto.

En aquellas situaciones en que el ministerio va a indagar sobre los hechos al lugar de trabajo en donde ocurrió el acoso, nos establece que se procede a tomar declaración en función de un cuestionario guía a aquellas personas que se encuentran en contacto con ese trabajador. Estos sujetos indagados son generalmente de la misma sección y/o del mismo turno que los involucrados en el caso, y las declaraciones son tomadas a cada uno por separado, no figurando sus datos en el expediente abierto a tales efectos.

Cuando en ese procedimiento administrativo la inspección le da vista a las partes, disponiendo la apertura a pruebas para el expediente, tanto la empresa como el trabajador pueden ofrecer testigos. Estos últimos van a tener la protección que les atribuye la ley en lo referente a que si aportan elementos a favor del trabajador durante el período de ciento ochenta días desde que se produjo el hecho, y fuesen despedidos en ese lapso de tiempo, se entenderá que el mismo es a causa de su declaración y podrán cobrar por tanto la indemnización especial correspondiente, salvo en el caso en que sea probada la notoria mala conducta.

Se aclara que es en esas circunstancias específicas en que los testigos van a tener ese tratamiento, ya que en aquellos casos en que el trabajador/a o la empresa ofrezcan testigos sin exponer su identidad, no van a tener la protección de la ley mencionada anteriormente debido a que serán considerados como sujetos anónimos.

V.1.6. Medidas llevadas adelante a efectos de prevenir o sancionar el acoso sexual

Como se estableció anteriormente, la Inspección General del Trabajo procura controlar el accionar de la empresa más allá de si en el caso puntual hubo acoso o no. En definitiva, se busca determinar si la empresa ha tomado las medidas preventivas adecuadas a efectos de que esta situación no llegue a concretarse, y en caso de que está se ponga al tanto de la ocurrencia de algún acto de esta naturaleza actuar en consecuencia, aplicando las sanciones que corresponda.

Al respecto, la Dra. Adano afirma que “el acoso sexual es inherente a toda relación laboral. Que en una empresa haya sucedido una vez no quiere decir que no vaya a suceder de nuevo, aunque esta tome todas las medidas necesarias para prevenirlo. No nos sorprendería que en una empresa se dé una situación y después se vuelva a dar, lo que tenemos que verificar es si realmente la capacitación fue lo suficientemente

profunda como debió ser, y si en todo caso se aplicaron las sanciones correspondientes”.

La empresa lo que debe por tanto procurar es minimizar los riesgos asociados a que este tipo de conductas se concreten, y el hecho de lograr una adecuada capacitación, prevención y concientización de la problemática en cuestión, son elementos indispensables para poder alcanzarlo.

En lo que refiere específicamente a las sanciones impuestas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, si bien el tema ya fue abordado previamente, se puede agregar que la Inspección General del Trabajo cuenta con un “Registro de Infractores” en el cual quedará constancia de esa sanción, y en caso de que la misma empresa incurra nuevamente en otra situación similar, y lógicamente la misma sea constatada, el Ministerio podrá establecer sanciones de hasta un máximo de ciento cincuenta unidades reajustables (UR) por cada trabajador afectado.

En referencia a esto, resulta importante hacer mención que las sanciones que se imponen a las empresas no siempre pasan únicamente por el plano económico. En algunos casos, y como fue mencionado anteriormente, la IGTSS solicitará capacitaciones relacionadas a este tema al personal, promoverá la difusión clara de una política institucional contraria a este tipo de actos, entre otras medidas a aplicar.

El seguimiento de este tipo de sanciones se nos comunica que aún se encuentra en proceso, debido a lo reciente de la ley, y a que existe al día de hoy solamente un

único caso en el cual se dispuso que la empresa debía capacitar a sus empleados en relación a esto, pero dado que el mismo aun se encuentra en etapa de evaluación no es posible establecer conclusiones al respecto.

Desde el punto de vista de quién asesora una empresa, la Dra. Adano sostiene que hay que tener en cuenta la existencia de diversas culturas empresariales que promocionan o potencian ambientes en que estas situaciones se dan más comúnmente, y que son legitimados en muchos casos. Existen organizaciones empresariales en las cuales el control está muy diluido, otras en las que hay una jerarquización marcada de la persona del gerente, o bien otras con una organización piramidal extremadamente burocrática, y en donde esta falta de controles y una excesiva autoridad sin pautas claras se traducen en un favorecimiento marcado a que estas situaciones se lleven adelante.

Se puede decir por tanto que existen estructuras empresariales que potencian estas situaciones, y otras en las cuales esto se encuentra más controlado, pudiendo verse reflejado todo esto en una mayor o menor productividad y eficacia de la entidad. En definitiva, tanto un ambiente donde prime el “todos somos amigos” o un ambiente en el que “yo soy el jefe y se hace lo que quiero”, terminan incidiendo ambas sobre la productividad o sobre la eficiencia de la empresa. En relación a esto y según la Dra. Adano, “el ambiente laboral deja de ser funcional a los objetivos de la empresa y empieza a ser funcional a sentimientos o emociones de quienes detentan el poder de

dirección. Esto dependerá tanto de los trabajadores como de quien pone las pautas de conducta y relacionamiento”.

En lo que refiere a la relación existente entre este tipo de conductas y el sector o grupo de trabajo en donde se producen mayoritariamente los mismos, nos establecen que este tipo de situaciones se dan tanto en fábricas, donde prima personal con un nivel socio económico o cultural bajo o medio-bajo, como así también en Call Centers integrados mayoritariamente por estudiantes universitarios o pre universitarios, y por tanto con un nivel socio económico más alto. La diferencia en torno a este tema, según su perspectiva, se da en que existen lugares en que esto se encuentra legitimado y en donde se entiende que es una forma de relacionamiento permitido, en cambio en otros lugares esto no ocurre y se declara de manera expresa el rechazo a estas conductas.

V.1.7. Consideraciones Finales

En lo que refiere a la aprobación del decreto reglamentario, la Dra. Adano nos expone que “se está esperando tener bastantes casos prácticos para poder alimentarlo”, y que en la actualidad “hay un proyecto de reglamento que el inspector lo está analizando”. Igualmente nos aclara que “la ausencia de reglamentación no ha impedido que se actúe y que se siga actuando al respecto. La reglamentación mejorará la situación, dará más herramientas y promocionara la utilización de la ley, pero su inexistencia

actual no ha sido un obstáculo para su aplicación, ni ha sido una excusa ni para el Estado, ni para los trabajadores, ni para las empresas para obviar su cumplimiento”.

Se agrega asimismo respecto a esta reglamentación, que “el espíritu de esta ley fue la conciliación y se quiere que el decreto salga de la misma forma”. Por tanto, se entiende que se buscará que el mismo surja del acuerdo y consenso entre las partes, en los mismos términos en que se dio la aprobación de la ley.

Respecto a aspectos que hayan llamado la atención de la entrevistada una vez que la ley comenzó a aplicarse, ésta nos establece que previo a la vigencia de la misma había más denuncias de acoso sexual realizadas por hombres, y que a partir de que la misma fue promulgada, pese que existen muchos más casos, solo hay una denuncia efectuada por un hombre hacia otro hombre y muchos más realizados por mujeres. La explicación que pretende encontrar Adano, es que el tema del acoso sexual era tan tabú que las mujeres ni siquiera se animaban a plantearlo, y que resultaba más fácil para un hombre el hecho de poder exteriorizarlo que lo que era para una mujer. Hoy pareciera ser que esa situación no se da, al menos por ahora, y es un hecho relevante que ha llamado la atención a la entrevistada desde la vigencia de la ley al día de hoy.

V.2.PIT-CNT

Luego de haber entrevistado a la Sra. Ofelia Ogara, integrante de la Comisión Equidad y Género del PIT-CNT, intentaremos establecer la visión y posición de este sector acerca de los distintos puntos relacionados con la ley de acoso sexual número 18.561, así como también de diversos aspectos relacionados a la temática en cuestión que no necesariamente se encuentren allí incluidos.

V.2.1. Incidencias de la ley en vigencia

Según la posición que nos plantea Ofelia Ogara, el interés del PIT-CNT en relación a esta ley es en primera instancia el que la misma se conozca, que sea utilizada, y a posteriori analizar si el instrumento es realmente útil en la práctica o si es necesario adecuarlo para que si lo sea. Nos marca en tal sentido que “sin dudas la aprobación de una ley por sí sola no significa que se use, ya que tenemos una cantidad de convenios internacionales y de leyes que no necesariamente se aplican”, lo cual implica que será cuestión de analizar que ocurre con las denuncias efectuadas y con las medidas que se apliquen, a efectos de analizar la eficiencia de esta ley en concreto y la valoración que la sociedad hace de la misma.

Se pone un énfasis especial en la importancia que tiene la existencia de un instrumento legal que ampare este tipo de situaciones, teniendo en cuenta

fundamentalmente las nefastas consecuencias que genera en quienes padecen las mismas. Según sus palabras “el acoso asexual existió siempre, pero nunca tuvo la posibilidad que hoy tiene de contar con un instrumento que lo contemple. Hasta ahora sabíamos de la existencia de muchos casos, pero las mujeres, que son la gran mayoría de las víctimas, terminaban renunciado, sin posibilidad de despido, con la autoestima por el piso y muchas veces con la familia destruida por causa de esto”. Resulta importante que la víctima se reconozca a sí misma que está siendo objeto de acoso sexual, que no acepte este tipo de comportamiento como válido, que solicite ayuda para poder encarar el tema, y que sea consciente de las consecuencias irreparables que puede sufrir en caso de persistir esto en el tiempo por no ser denunciado ante quien corresponda.

El hecho de que se haya creado una ley de estas características se debe según el sector a una situación social que lo reclamaba, y que por tanto, demandaba la necesidad de su existencia. Según Ogara “por algo también no se aprobó antes, por más que siempre existió el tema del acoso sexual. No estaban dadas las condiciones sociales, históricas o políticas para poder lograr esto”.

Uno de los aspectos importantes que se obtuvo con la vigencia de la presente ley, es que hoy en día si bien el trabajador no lograra probar la existencia del acoso denunciado, este no corre el riesgo de perder su trabajo. Ese temor a ser despedido, que era lo que ocurría en muchos casos, generaba que muchas veces no se hicieran las

denuncias frente a estas situaciones, generando severas consecuencias físicas, psíquicas y familiares a raíz de esto.

V.2.2. Consideraciones respecto a la negociación que derivó en la aprobación de la Ley

Este es un punto en el cual la representante de la agrupación sindical nos hace referencia a diversos aspectos que tuvieron que negociar, y en otros casos ceder, en búsqueda de que el instrumento legal sea aprobado.

En primer lugar, establece que según su posición ellos entendían que en un proyecto de acoso sexual se debía invertir la carga de la prueba y establecerse esto expresamente en la ley, por tanto, a quien le correspondería probar el hecho es a quien ha sido denunciado (el acosador) y no quien realiza la denuncia del caso (la víctima).

Igualmente consideran que se encuentra mundialmente probado lo dificultoso que es obtener pruebas para este tipo de casos, y que en definitiva se terminó descartando esta postura. Al respecto, en nuestra jurisprudencia prácticamente no se toma en cuenta esto salvo para el caso de la Ley N° 17.940 referente al fuero sindical, en la cual en muchos casos terminó generando un efecto adverso dado que se hace necesario realizar “todo un sistema de pesquisa y de investigación bastante complejo para probarlo, sumado a que muchas veces el empleador cuenta con más y mejores

recursos para probar que no existió ese acoso efectivamente, sea o no esto verdad”. Luego de discusiones en la interna del movimiento sindical, y de basarse en experiencias recogidas en otros países que tienen leyes al respecto, se desechó la inclusión de esta opción.

Otro de los temas en los cuales hubo controversias es el referente a la existencia de una “negación explícita” por parte del acosado frente a este tipo de conductas. Según Ogara, el acoso sexual “es un proceso social o cultural, en el cual muchas veces la trabajadora no está en condiciones de hacer manifiesta y pública su negación o el reconocimiento de esta situación, no queriendo decir que no se esté condenando ese derecho igual”. Puede ser un único incidente en el cual muchas veces la trabajadora por diversos motivos no realiza la denuncia correspondiente, pero más allá de esto resulta por demás relevante el rol activo de los representantes de la empresa en caso de estar en conocimiento de su existencia. Estos últimos deberían tomar las medidas correspondientes, más allá de que la trabajadora o el sindicato hagan o no la denuncia del caso. Según sus palabras, el hecho de que se concrete una situación de acoso sexual pero que la misma no sea denunciada “no quiere decir que el derecho no esté vulnerado por el hecho de que no se haga la denuncia”.

Al respecto, una de las condiciones que nos interponía el sector empleador era que el patrón debía estar en conocimiento del caso concreto para incurrir en responsabilidad. En muchos casos es real, según su entender, que este sujeto no se encuentre

permanentemente en el lugar de trabajo, ni siquiera en el país o en el departamento en que sucede el hecho. Esta situación igualmente no lo exime de responsabilidad, ya que independientemente de donde se ubique físicamente, debe existir siempre un responsable que actúe en consecuencia, y que bregue por los derechos y la integridad de sus empleados.

Otro aspecto en el cual existían discrepancias con el sector representativo de las empresas es que estuviesen declarados expresamente en la ley tanto el hecho de considerar al acoso sexual como “falta grave”, así como también la referencia específica al “falso testimonio”. En tal sentido entienden que ambas situaciones ya se encontraban incluidas en el ordenamiento jurídico, y que las mismas siempre fueron pasibles de ser consideradas como faltas graves y causales de despido. El hecho de remarcarlo específicamente implica ponerle un énfasis especial a eso, lo cual resulta inapropiado desde un punto de vista de principios según su entender.

Finalmente uno de los puntos que el sector sindical terminó aceptando para que la ley saliera adelante, y el cual consideran debería ser nuevamente tratada al momento de la aprobación del decreto reglamentario, es el de la “gradualidad de las faltas”. En tal sentido Ogara establece que “si bien la ley dice que el acoso sexual es una falta grave y es pasible de despido y de notoria mala conducta, no todas las faltas tienen la misma entidad, y creo la experiencia va a demostrar que no todos los acosos son

iguales. En todas las faltas, como así también en las sanciones, tiene que haber una gradualidad”.

V.2.3. Conocimiento del Sector respecto a los casos de acoso sexual que se han producido desde la vigencia de la Ley

En este sentido el PIT-CNT no lleva un control propio de la cantidad de casos de acoso sexual que se han producido desde la entrada en vigencia de la ley al día de la fecha. Igualmente el sector maneja los datos que lleva el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, los cuales son solicitados a través de la Comisión Tripartita en forma frecuente, según lo que nos manifiesta Ogara.

Reconoce asimismo que sería interesante y productivo que se realice una investigación de tipo cuantitativa a efectos de llevar un adecuado control sobre esta problemática, pero son conscientes de que esto tiene costos sumamente elevados, y que por tanto, de momento es complicado que esto sea llevado efectivamente a la práctica.

V.2.4. Consideraciones respecto al relacionamiento con los otros sectores involucrados

En lo que respecta al relacionamiento del PIT-CNT con el sector empresarial, la representante sindical sostiene que le preocupa que según su entender “el empresariado no está contento con que se haya aprobado esta ley”, si bien consideran que existe igualmente una buena voluntad y predisposición por parte de quién los representa en la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, fundamentalmente en lo que guarda relación con la capacitación en torno a la misma.

Considera que “una parte importante del empresariado ve un problema en la existencia de la ley”, y en donde éstos buscarán desligarse del mismo ya sea dejando cada situación que se suscite en la empresa en manos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o bien despidiendo al trabajador de la empresa al menor indicio de una situación de esta índole. A su vez entiende que las mismas deberían tomar una posición más proactiva en búsqueda de dar mensajes claros en contra de esta problemática social, así como también considerar esto como una política más en torno a la responsabilidad social de la entidad.

Si bien puede resultar contradictorio que el sector empresarial haya acompañado la ley sobre acoso sexual y que al mismo tiempo se sostenga que existe una percepción

respecto a cierto descontento de este sector con la aprobación de la misma, Ogara sostiene que en definitiva la Cámara Empresarial aceptó participar debido a que se contaba con mayoría parlamentaria y la ley iba a salir más allá de que se opusiesen o no. Por tanto resultaría más favorable para sus intereses si acompañaban el proyecto y podían lograr introducir algunas modificaciones respecto a la propuesta original, que si optaban por no participar en la elaboración de esta ley por estar en contra de la misma.

Igualmente se deja en claro que tanto al movimiento sindical, como a todas las partes, les sirve que el proyecto se haya negociado y aprobado de manera consensuada, ya que según la impresión de los primeros, se va a lograr un mayor compromiso en relación a este fenómeno.

En lo que respecta a la relación existente entre el sector sindical con la Inspección General del Trabajo, cómo se mencionó con anterioridad, la misma se centra básicamente en la obtención de información respecto a los casos que se resuelven por esa vía, así como también de la interacción y aprendizaje mutuo que se lleva a cabo en las reuniones de la Comisión Tripartita.

V.2.5. Procedimientos de Investigación llevados adelante por el PIT-CNT

Al respecto de este punto se puede establecer que no existe un procedimiento pre establecido a través del cual los trabajadores deban presentar sus denuncias ante el PIT-CNT. Ogara nos establece que existen diversas situaciones que se plantean: en algunos casos la trabajadora se presenta ante ellos, realiza la denuncia correspondiente, y el sindicato primero se interioriza y posteriormente recurre ante las autoridades de la empresa o ante la Inspección General del Trabajo para actuar al respecto; en otros casos en cambio se solucionan sin la necesidad de recurrir a ellos, y existen algunos otros por su parte en los que directamente no se realiza la denuncia del hecho, por nombrar algunas de las diversas modalidades que pueden presentarse.

Igualmente el movimiento sindical procura de manera primaria intentar solucionar el conflicto sin salir de la órbita de la empresa, o en su defecto en la vía laboral, pero siempre la última opción según su entender es la de recurrir al ámbito judicial para resolver una controversia de esta naturaleza. Al respecto, se nos marca que la forma que tienen de trabajar en los sindicatos “es la de primero tratar de solucionar el conflicto internamente, ya que esto se encuentra ubicado dentro de las relaciones laborales. Si no hay capacidad de solucionarlo internamente, se recurre al Ministerio de Trabajo, a la Comisión de Género, o a donde se entienda más acorde según la perspectiva del sindicato o de la propia víctima”.

Asimismo, y buscando darle una mayor importancia y respaldo a esta temática, este año se aprobó en el Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT un protocolo sobre violencia en el ámbito laboral y en los sindicatos. Esto refiere básicamente a conductas de violencia doméstica o de acoso sexual, y se encuentra en él contemplado también los casos de denuncias falsas o falsos testimonios relacionados a esto. En todas las situaciones lo que se plantea es la suspensión de los derechos del afiliado mientras se lleva adelante la investigación correspondiente, y después se tomará la resolución que corresponda en función de lo que de ella derive. En caso que la comisión creada a estos efectos cuente con elementos probatorios que sean suficientes para demostrar la existencia de alguna de estas conductas, se podrá eliminar de manera definitiva la condición de afiliado al trabajador.

En lo que respecta al tratamiento que se realiza de las denuncias recibidas según estas refieran al ámbito público o al privado, se nos marca que de su parte se actúa de la misma forma con independencia de donde provengan las mismas. Si bien resulta evidente que los procesos son más lentos en el sector público, la función que compete al PIT-CNT es la de remitir el caso a las autoridades correspondientes, que serán en definitiva quienes dispondrán la investigación y medidas que correspondan según el caso.

V.2.6. Medidas llevadas adelante a efectos de prevenir o sancionar el acoso sexual

En el aspecto que guarda relación con la prevención, el sector sindical entiende que con la ley se debe procurar favorecer a la educación así como también facilitar una mayor integración. Con esto no se está queriendo decir según sus palabras que “se esté defendiendo a aquellos seres que están acostumbrados a acosar sexualmente como forma de demostrar su poder, sino que se está hablando de la cultura que hemos tenido hasta ahora en donde las mujeres hay cosas que estamos acostumbradas a aceptar porque es parte del ambiente laboral”.

La representante del movimiento sindical considera que “las empresas deben promover la sensibilización de este tema, y no solo dar una señal clara hacia sus trabajadores y hacia afuera, sino también hacia los mandos medios de la misma”. Si bien en muchos casos se producen situaciones de acoso en igualdad de condiciones, ya que al día de hoy aún persisten diferencias basadas en el género, las mismas según su percepción se producen aún mayormente cuando existe una relación de jerarquía entre los involucrados, y por tanto se vuelve necesario un mensaje claro hacia la interna de la organización.

Como se mencionó anteriormente, un elemento por demás importante que fue aprobado en este último tiempo en lo que refiere a las sanciones pasibles de ser impuestas por parte del PIT-CNT, fue la creación del protocolo de actuación sindical para casos de acoso sexual así como también de violencia doméstica en las que se

vean involucrados trabajadores o dirigentes gremiales. En estos casos se procederá a la creación de una comisión especial dentro del PIT-CNT que se encargará de investigar el caso en cuestión, de ser probada su participación y en función de la gravedad de los hechos, se podrá determinar la suspensión definitiva de los derecho de afiliado del sujeto en cuestión o bien la aplicación de otras sanciones ejemplarizantes.

V.2.7. Consideraciones Finales

En el aspecto relacionado con la futura aprobación del decreto reglamentario, el PIT-CNT sostiene que en el mismo debería tenerse en cuenta fundamentalmente la “gradualidad de las sanciones” que no se encuentra contemplado en la ley. Al respecto, al día de la fecha aún no tienen conocimiento de la receptividad que esta propuesta tendrá ya que tampoco están al tanto de si dicha reglamentación surgirá de negociaciones en la Comisión Tripartita, como fue en el caso de la ley, cosa que entienden por demás conveniente.

En relación a algún aspecto que haya llamado la atención de la entrevistada desde la vigencia de la ley al día de hoy, nos marca que un punto importante según su parecer es la cantidad creciente de denuncias que se vienen produciendo. En relación a esto

nos agrega también que “es un aspecto que los asusta, pero que a su vez es un gran desafío en la medida que entiende que el sistema no se encuentra preparado ni como sociedad, ni como movimiento sindical, ni como Inspección General del Trabajo para poder dar respuesta a un gran número de casos”. En este sentido se torna fundamental según su apreciación, el diseño y la aplicación de una política de estado definida en la cual se le otorgue la importancia debida a esta problemática social.

V.3. SECTOR EMPRESARIAL

Luego de realizada la entrevista a la Doctora Laura Acuña, representante de la Cámara Empresarial e integrante de la Comisión Tripartita en la elaboración del contenido de la Ley 18.561, se busca establecer la posición del sector respecto al tema.

V.3.1. Incidencias de la ley en vigencia

Según la Dra. Acuña ha sido una ley muy criticada por sus colegas fundamentalmente en lo que respecta a la carencia de técnica legislativa de la misma, así como también

en cuanto a la posibilidad de prestarse para abusos en términos generales por parte de los trabajadores/as.

Al respecto de la primer crítica mencionada, la representante del sector empresarial reconoce la existencia de esta carencia en lo que refiere a la redacción, pero al respecto alega que las integrantes de la Comisión Tripartita a quienes se les encomendó esta tarea, no son personas técnicas e idóneas en la materia, así como también que se priorizó la aprobación del instrumento legal por sobre estos aspectos.

Pone asimismo de manifiesto que es importante reconocer que el acoso sexual existe en todos los ámbitos, y que el ámbito laboral en particular no escapa a esto, por lo cual considera importante trabajar en la prevención de dichas conductas por ser un tema en el cual se involucra a todas las partes: trabajador/a, empleador y Estado.

V.3.2. Consideraciones respecto a la negociación que derivó en la aprobación de la Ley

La Dra. Acuña nos manifiesta que fue un proceso arduo que insumió aproximadamente tres meses de negociaciones y de reuniones muy seguidas. Se partió del análisis del proyecto original elaborado por la Dra. Martha Márquez, y una vez que se llegó al consenso entre los sectores dentro del ámbito de la Comisión

Tripartita, se envió directamente al parlamento estableciendo como condición de su aprobación que el mismo no sufriera modificación alguna.

Al respecto, destaca la importancia de que el proyecto haya sido negociado dentro de la comisión mencionada, en función de ser según su entender el mejor ámbito de discusión en materia de género, lo cual con buen criterio el parlamento y el gobierno respetaron e hicieron eco de tal solicitud.

La representante del empresariado destaca que los dos temas fundamentales que generaron discusiones dentro del ámbito de la Comisión Tripartita, fueron: el monto indemnizatorio y la responsabilidad de la empresa, puntos en los cuales finalmente la Cámara logró incidir a favor de sus intereses.

En lo que refiere al monto indemnizatorio establecido en el proyecto original, el sector empresarial consideraba que era sumamente abusivo el hecho de que el reclamo fuera hasta doce o dieciocho veces por acoso sexual, ya que el mismo era tres veces mayor al establecido en los casos de despido por embarazo, por mencionar una de las situaciones más graves, y tomando en cuenta además que el reclamo podía efectuarse más allá de que no quedara probada la existencia del acoso resultaba inviable esta propuesta.

En cuanto a la responsabilidad, la abogada considera que es un tema muy importante debido a que el proyecto de Ley establecía la responsabilidad objetiva de la empresa, no teniendo en cuenta si el acoso era horizontal o vertical; la responsabilidad en todos

los casos era de la misma. La Cámara Empresarial considera que esto no debería ser así, ya que si la empresa actúa dentro del marco de la Ley, no puede ser responsable por las conductas subjetivas de sus trabajadores. Tal como estaba redactado en el proyecto original se entendía que más allá de la responsabilidad que podría tener la empresa dentro del ámbito laboral, era también responsables por las conductas de sus trabajadores fuera de la misma, lo cual consideran prácticamente imposible de poder controlar en la realidad.

En lo que respecta a la responsabilidad de la empresa por actos de terceros que directa o indirectamente se encuentran vinculados a la misma, la Cámara tuvo que ceder en su postura, por tanto, además de supervisar a sus trabajadores debe también tener un cierto control sobre las conductas de las personas ajenas a la misma.

En caso de que la empresa compruebe la existencia de una conducta de acoso sexual, y siempre que tome las medidas necesarias para evitarlas y/o sancionarlas, quedará eximida de responsabilidad. A modo de ejemplo, la Dra. Acuña sostiene que “si una persona ajena a la empresa acosa a un trabajador, siempre que la misma tome el tema, no lo desconozca y trate de evitar que dicha situación se reitere, entonces consideramos que no es responsable por esos actos”.

Otro aspecto importante en la negociación resaltado por la Dra. Acuña, son los plazos y procedimientos a seguir en caso de concretarse una conducta de este tipo. En este punto en particular, tanto el PIT-CNT como la Cámara Empresarial coincidieron en

que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debía reglamentarlo, fundamentalmente teniendo en cuenta que éste ya poseía un procedimiento instrumentado, y que por tanto resultaría más sencillo de poder llevarlo a la práctica.

Desde el sector empresarial se logró transmitir a través de la Ley que una vez comprobado el acoso, o en aquellos casos en que un trabajador actuase con intención de obtener un provecho propio, el mismo es pasible de ser despedido por notoria mala conducta, y por tanto sin derecho alguno al cobro de indemnización de ningún tipo.

Por medio de esta Ley se establece en forma expresa la configuración de despido por notoria mala conducta, figura que hasta el momento constituía un precepto jurisprudencial utilizado doctrinariamente, pero nunca mencionado de forma específica. Esto constituye una garantía sumamente importante para el sector empresarial según su entender.

La Dra. Acuña manifiesta la importancia del momento en el cual fue negociada esta Ley, ya que la misma se crea en un marco en el que “en los últimos años todo lo relacionado a las normas que reglamentan las relaciones laborales en el país han cambiado en un noventa y ocho por ciento“, y remarca que la misma se diferencia de las restantes leyes por ser la única de carácter negociado.

V.3.3. Conocimiento del Sector respecto a los casos de acoso sexual que se han producido desde la vigencia de la Ley

El sector empresarial toma como datos oficiales, las estadísticas o datos manejados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Al día de hoy aun no se han realizado análisis y estadísticas propias en cuanto al tema, principalmente debido a que nos manifiesta se encuentran abocados actualmente a los consejos de salarios, y asimismo no cuentan con personal suficiente para llevar adelante ambas tareas. Esto lo consideran como una materia pendiente que tiene la Cámara, pero igualmente consideran que se ha trabajado tanto en la difusión como en la promoción de la ley, así como también han sido participes en algunos casos de denuncias que la Inspección General del Trabajo derivó a la Comisión Tripartita.

V.3.4. Consideraciones respecto al relacionamiento con los otros sectores involucrados

En lo que refiere al relacionamiento del sector empresarial con el sector que nuclea a los trabajadores, PIT-CNT, la Dra. Acuña sostiene que existieron algunas discrepancias durante el proceso de negociación. Entre ellas se destacan los aspectos relacionados a la graduación de sanciones, a la responsabilidad de las partes y a las indemnizaciones correspondientes en caso de verificarse la existencia de una situación de acoso.

Con respecto a las sanciones a aplicar, el sector que representa a los trabajadores consideraba relevante el hecho de poder graduar las mismas, aspecto que el sector empresarial no compartía en función de que entienden que así como no se puede graduar la responsabilidad de las empresas tampoco correspondería hacerlo con la conducta de los trabajadores. A pesar de esto, el hecho de que se produzca una conducta de esta naturaleza no necesariamente implica que el trabajador/a sea despedido por notoria mala conducta, ya que en función de la gravedad de la misma puede llegar a ser sancionado u observado sin llegar a este extremo.

En relación a la responsabilidad e indemnizaciones, como ya fue mencionado anteriormente, el empresariado logró hacer valer su postura en lo que refiere a estar en conocimiento del caso y no tomar las medidas correspondientes, así como también al establecer como indemnización especial seis mensualidades en caso de verificarse el mismo, y no doce o dieciocho como se pretendía en un principio.

V.3.5. Procedimientos de Investigación llevados adelante por el Sector Empresarial

La Cámara Empresarial no posee actualmente un procedimiento específico para llevar adelante una investigación relacionada a un caso de acoso sexual. Igualmente no ven en esto un problema, debido a que reconoce la ventaja de que en la propia ley se establecen las pautas a seguir en estos casos.

Sin perjuicio de ello, la empresa puede llevar adelante su propia investigación a través de un seguimiento del caso, analizando y estudiando los hechos, para luego poner todos los antecedentes a disposición de la Inspección de Trabajo. De considerar que no están dadas las condiciones para hacerlo, que es lo que ocurre con la mayoría de las empresas del país, pueden éstas solicitar directamente a la Inspección General de Trabajo que efectúe la investigación. Esto resulta importante, ya que como se mencionó anteriormente, al proceder de esta manera la empresa queda eximida de su responsabilidad ante denuncias por casos de acoso sexual.

Existen antecedentes en cuanto a que las empresas están dispuestas a colaborar con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la realización de la investigación correspondiente ante una denuncia. De hecho, la Comisión Tripartita realizó en su momento una capacitación dirigida a los mandos medios en una empresa del interior del país, surgida a raíz de una denuncia presentada por la propia empresa ante la Inspección General de Trabajo. Este fue un caso de acoso sexual entre pares, por lo que queda demostrado con esto según su entender, que el acoso sexual no solamente se produce por abuso de poder sino también entre personas del mismo nivel jerárquico.

V.3.6. Medidas llevadas adelante a efectos de prevenir o sancionar el acoso sexual

En la actualidad en Uruguay existen veinticuatro Cámaras, las cuales se encuentran representadas ante la OIT por la Cámara Empresarial y la Cámara de Industria. Estas trabajan de forma permanente en la comisión, brindando charlas y exposiciones respecto al tema, no solo al interior de las cámaras sino también a organismos del Estado.

Según la Dra. Acuña la meta que se ha establecido la Cámara Empresarial es efectuar una mayor difusión del tema hacia las empresas, procurando lograr que comprendan la responsabilidad que poseen, y las futuras consecuencias económicas que las denuncias de acoso pueden traer a las mismas. A tales efectos, la Comisión Tripartita ha solicitado la colaboración de la OIT en vías de lograr capacitar a personas que puedan llevar adelante este proceso de informar a las empresas, buscando con esto efectuar una adecuada capacitación sobre la problemática en cuestión y sobre los efectos que esto tiene tanto para el personal que la integra, como así también para el funcionamiento eficiente de las mismas.

V.3.7. Consideraciones Finales

En lo que guarda relación a la futura aprobación del decreto reglamentario, la representante del sector empresarial manifiesta su interés respecto a ser partícipes de la elaboración del mismo, en función de que consideran muy importante el hecho de mantener el espíritu que se quiso reflejaren en la Ley, más allá de la carencia que la misma posee en cuanto al lenguaje técnico utilizado. Respecto a lo anteriormente mencionado, considera que el decreto reglamentario de una Ley que surgió de una negociación colectiva, debe necesariamente contener la mirada de los sectores involucrados, ya que para su entender, “la misma es un compromiso asumido por las partes y existe un cierto recelo de los mismos respecto a no modificar ningún aspecto que ya haya sido negociado en su debido momento”.

Por su parte, nos manifiesta que la Cámara Empresarial participa todos los años del encuentro que realizan las comisiones tripartitas regionales, siendo considerado Uruguay para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como un ejemplo a seguir: Primero con el proyecto, y posteriormente con la aprobación de la Ley 18.561, la cual ha sido más valorada aún en virtud de la forma en que fue elaborada la misma.

En lo que respecta a aspectos que llamaron la atención de la entrevistada una vez que la ley comenzó a aplicarse, la Dra. Acuña destaca que la mayoría de las denuncias

que se efectuaron han sido en el ámbito público, información que no le genero sorpresa ya que en definitiva confirmó la percepción que ella tenía respecto al tema.

Un aspecto que le resultó gratificante, ha sido el hecho de que la primera capacitación que realizó la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, a raíz de un expediente iniciado en la Inspección General del Trabajo, se debió a que la propia empresa fue quien lo solicitó, por lo que entiende que el mensaje fue emitido y percibido correctamente por el sector al cual representa.

Para finalizar, la representante empresarial considera importante mencionar que la mayoría de los casos que se produjeron en relación a esta temática, no fueron por una relación de poder entre las partes involucradas, sino entre pares, y se nos aclara que las víctimas de este tipo de comportamientos no siempre han sido mujeres. Por ende, pretende desmitificar lo que habitualmente se sostiene respecto a que “el acoso sexual tiene cara de mujer y responde a un vínculo de poder”.

VI. CAPÍTULO 6. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL DENUNCIADOS EN URUGUAY

VI.1. ANÁLISIS EN FUNCIÓN DE LA EVOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS EN EL TIEMPO

El hecho de que se haya aprobado un instrumento legal específico del tema, como es la Ley N° 18.561, deja claramente de manifiesto la importancia que de momento ha tenido esto en el incremento más que considerable de las denuncias referidas al acoso sexual efectuadas.

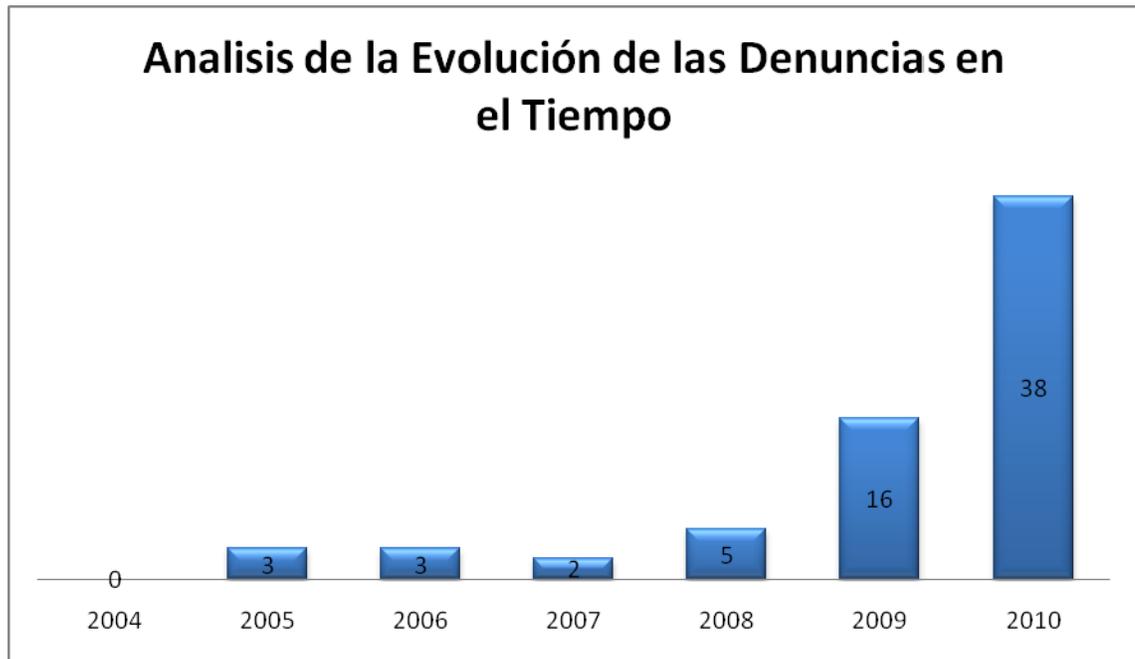
Teniendo en cuenta la evolución histórica de las mismas, se puede observar que la Inspección General del Trabajo y de Seguridad Social (IGTSS) comenzó a llevar un registro específico para este tipo de denuncias desde mediados de 2004, año en el cual no se llegó a efectuar ninguna de esta naturaleza.

En los años siguientes se tenía la impresión de que iba a producirse un incremento considerable en las denuncias efectuadas por las víctimas de este tipo de comportamiento, pero no es hasta que se aprueba la ley específica sobre acoso sexual en que esto llega a concretarse. Es importante mencionar que previo a la aprobación de esta ley, el tema era igualmente regulado por otra normativa de carácter nacional e internacional, como la Ley N° 16.045 o el Decreto N° 37/997, que si bien no referían

estrictamente al acoso sexual intentaban contemplar esta figura prohibiendo todo tipo de discriminación laboral por motivo de género.

Según la información recabada a través de la IGTSS, en 2005 y 2006 fueron efectuadas tres denuncias en cada uno de éstos años, tan sólo dos en 2007, cinco en el año 2008 y en 2009 se produjeron dieciséis denuncias por casos de acoso sexual. En 2010 se produce un incremento por demás relevante, ya que se pasa a un total de treinta y ocho casos denunciados en todo este año, lo que deja en claro la importancia que tiene la ley en cuestión a efectos de buscar erradicar este tipo de comportamientos del ámbito laboral y de docencia.

En relación a las resoluciones adoptadas sobre las denuncias efectuadas, se tiene constancia que la mitad derivó en sanciones para las empresas, mientras que la otra mitad implicó la intimación a las mismas respecto a la aplicación de medidas y campañas preventivas de diversas formas, como ser la emisión de folletos o la realización de cursos de capacitación, entre otros.



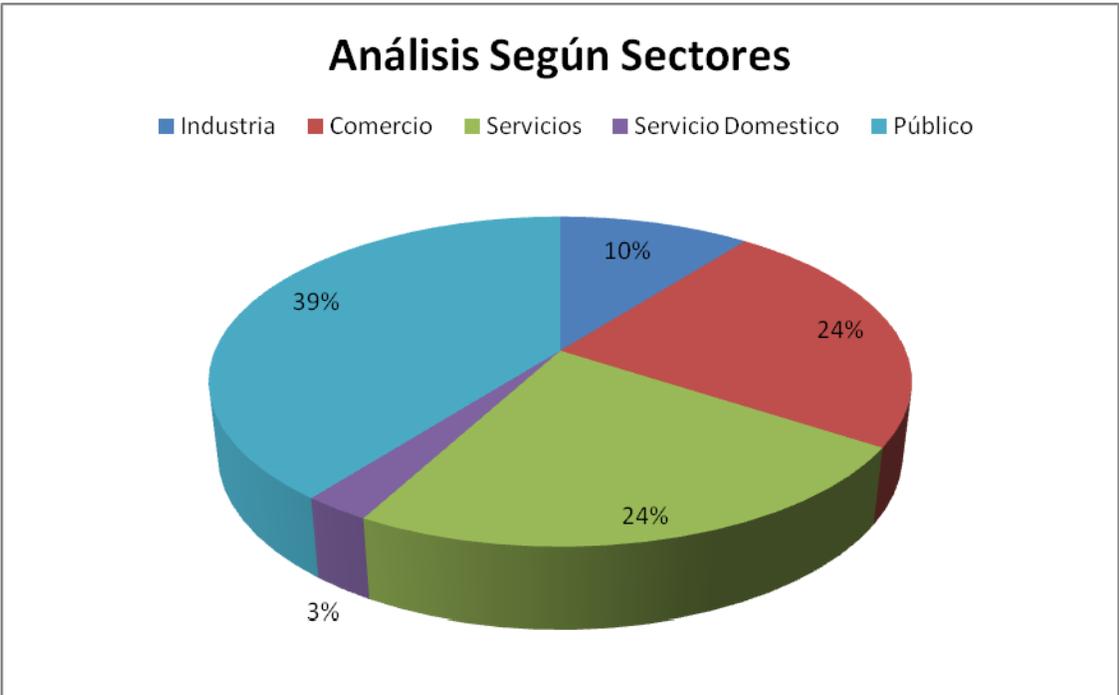
Fuente: Inspección General del Trabajo y de Seguridad Social

VI.2. ANÁLISIS EN FUNCIÓN DEL SECTOR EN QUE SE PRODUCEN

Desde que la ley ha entrado en vigencia en setiembre de 2009, se aprecia que la gran mayoría de denuncias han sido efectuadas en el Sector Público, un treinta y nueve por ciento, lo que corresponde a quince casos denunciados.

En menor medida, en los Sectores de Comercio y de Servicios se produjeron en ambos nueve denuncias de situaciones de acoso, lo que equivale a un veinticuatro por ciento en el total.

Por su parte, en el sector de la Industria se efectuaron cuatro casos que fueron denunciados, un diez por ciento, y por último en el sector que comprende a las empleadas domésticas se lleva registrado un único caso a la fecha.

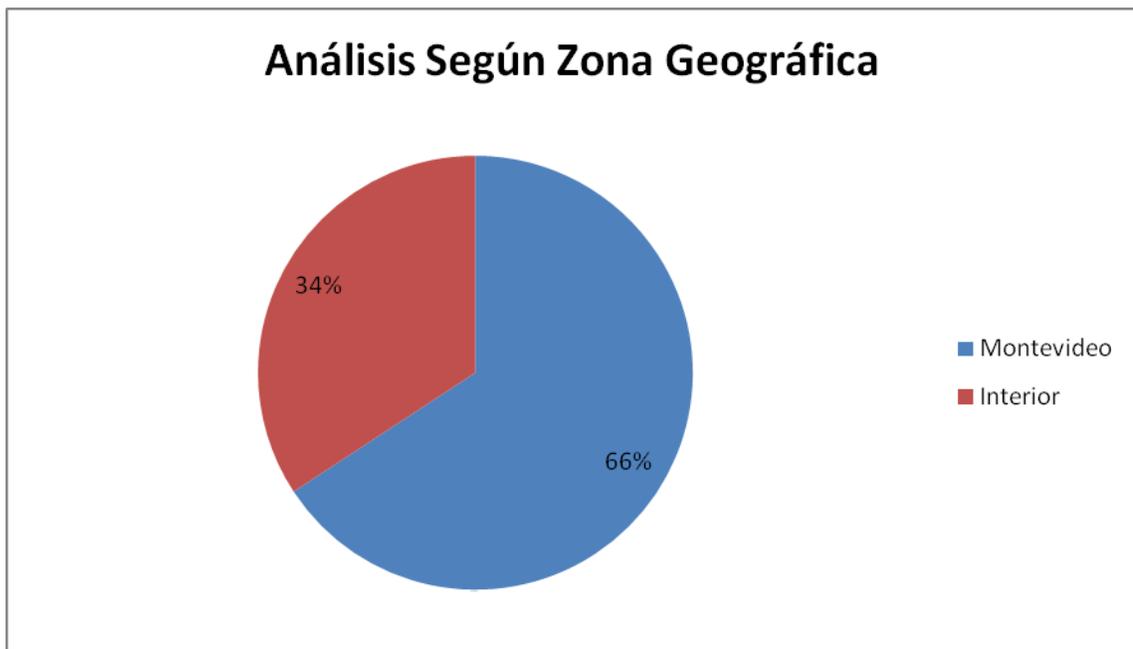


Fuente: Inspección General del Trabajo y de Seguridad Social

VI.3. ANÁLISIS EN FUNCIÓN DE LA ZONA GEOGRÁFICA

Si tomamos en cuenta la zona geográfica en que se han producido las denuncias, se aprecia que según la información que maneja la IGTSS se han producido veinticinco en la capital del país, mientras que trece son las erradicadas en el interior del país.

Si consideramos los aspectos netamente numéricos, podríamos decir a simple vista que es más importante el impacto que ha tenido la vigencia de la normativa en Montevideo que en el resto del territorio nacional, un sesenta y seis por ciento contra un treinta y cuatro. Pero es importante tener en cuenta que dada la cantidad de población activa existente en un territorio y otro, los números reflejan que ha sido una ley con una muy buena receptividad en todo el país.

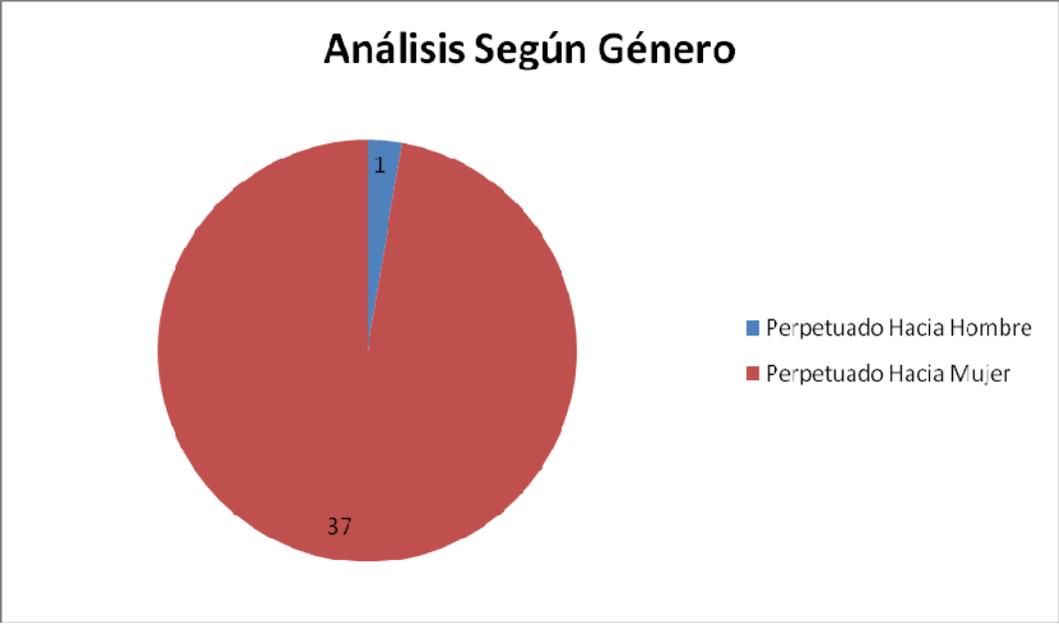


Fuente: Inspección General del Trabajo y de Seguridad Social

VI.4. ANÁLISIS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO DE LA VÍCTIMA

Para finalizar la exposición de los datos proporcionados por la IGTSS en relación a las denuncias de acoso sexual realizadas desde la vigencia de la ley a la fecha, resulta relevante tener en cuenta el género de quienes realizaron mayoritariamente las denuncias.

Se aprecia que existe una tendencia clara respecto a que son las mujeres quienes en su gran mayoría efectúan las denuncias de acoso sexual en el ámbito laboral, en relación a las efectuadas por hombres. Se podría deducir a partir de esto, que son éstas también quienes padecen en mayor medida este tipo de comportamientos, aunque no resulta menor mencionar que no son las únicas víctimas, y que esto no implica que esta tendencia no pueda alterarse con el correr de los años y con la incorporación definitiva de la Ley 18.561 como herramienta de aplicación generalizada a efectos de prevenir y sancionar el acoso sexual.



Fuente: Inspección General del Trabajo y de Seguridad Social

VII. CAPÍTULO 7. CONCLUSIONES.

El hecho de que se haya aprobado una ley específica sobre el acoso sexual en el ámbito laboral y docente, implica un reconocimiento expreso en nuestro ordenamiento jurídico contrario a este tipo de comportamientos discriminatorios, así como también una posición definida y concreta en la búsqueda de su erradicación en nuestro país.

Si bien en Uruguay el acoso sexual se encontraba previamente protegido y regulado por diversa normativa local e internacional que prohibían todo tipo de discriminación laboral por motivo de género, como lo son las normas constitucionales, el Convenio Internacional del Trabajo número 111, la ley N° 16.045 con su correspondiente decreto reglamentario, entre otras; resulta indudable que la aprobación del instrumento legal específico del tema constituye un avance por demás importante en lo que refiere a la prevención y eventuales sanciones para este tipo de conductas.

Un elemento relevante de la presente ley, resulta el hecho de que la misma haya sido producto del consenso entre los distintos actores sociales involucrados, en el marco de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo.

Si bien la ley contiene deficiencias tanto del punto de vista de la redacción, como así también en la terminología utilizada, queda en claro que se priorizó ante todo la

aprobación de la misma, sobre todo teniendo en cuenta el momento histórico en el cual según sus integrantes se encontraban. La condición que establecieron algunos de los sectores para acompañar el proyecto, fundamentalmente el sector empresarial, era que el mismo no sufriera modificaciones una vez llegado al ámbito parlamentario, aspecto que en definitiva se respetó y que será cuestión de tener en cuenta al momento de la redacción del decreto reglamentario a efectos de corregir las deficiencias que la ley contiene.

Más allá de que la misma haya sido objeto de diversas críticas de índole legal, en aspectos tales como brindar mayores garantías al trabajador/a cuando éste opte por realizar la denuncia dentro del ámbito de la empresa, lograr una protección más eficaz de los testigos, o bien disponer de plazos más amplios que los previstos en la acción de amparo a efectos de erradicar las denuncias, entre otros; entendemos que las ventajas que han derivado de esta ley son mucho más amplias y que las deficiencias mencionadas pueden ser eliminadas en un futuro cercano con la aprobación del decreto reglamentario correspondiente.

Al respecto de esto último, consideramos que la aprobación de la Ley 18.561 ha dejado evidenciado claramente un incremento más que considerable respecto a la cantidad de denuncias de acoso sexual efectuadas desde que la misma se encuentra vigente. De un promedio de tres casos denunciados entre los años 2005 a 2009 se pasó a un total de treinta y ocho casos denunciados en el año 2010, lo cual habla por

sí sólo del impacto y de la receptividad que esta ley ha tenido en la sociedad uruguaya. Será cuestión de observar que ocurre en los próximos años con esta tendencia creciente para poder arribar a conclusiones definitivas respecto al tema.

Por otra parte, entendemos como un elemento clave a efectos de lograr una adecuada concientización y prevención del acoso sexual en el trabajo, el hecho de que las empresas u organismos incorporen políticas acordes relacionadas con la temática, como un elemento más de lo que hace a su responsabilidad social y empresarial.

Consideramos resulta esencial el hecho de darle prioridad a la prevención de este tipo de conductas, por sobre otros aspectos. A tales efectos resulta clave tanto el desarrollo, como la difusión de políticas institucionales en las que se defina expresamente el acoso sexual, y en las cuales se deje claramente de manifiesto las consecuencias que acarrea el incumplimiento de las mismas. De esta manera se logrará por un lado reducir las posibles consecuencias económicas en las que podría verse inmersa una empresa, en virtud de las reclamaciones realizadas por sus empleados, así como también salvaguardar la integridad física y psíquica de los mismos. Consideramos indispensable definir como claves estos elementos a efectos de lograr alcanzar la eficiencia en sus operaciones.

Finalmente, entendemos y coincidimos con los distintos actores sociales que han aportado sus testimonios a efectos de este trabajo, que con la aprobación de esta ley se ha logrado un paso sumamente importante en procura de lograr la protección

debida de la dignidad de los trabajadores en el ámbito laboral, la cual deberá necesariamente ser acompañada de cambios culturales en ese sentido, y por políticas acordes tendientes a erradicar esta problemática social, tanto por parte del Estado como de las empresas u organismos que operen en nuestro país.

VIII. BIBLIOGRAFÍA CITADA

PUYESKY, Fany “El acoso sexual”, Fundación de Cultura Universitaria, marzo 1999.

MARQUEZ GARMENDIA, Martha “El acoso sexual en el Trabajo” en Temas Prácticos de Derecho Laboral/2, Año 2001

HUSBANDS, Robert. “Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual” en Revista Internacional del Trabajo, Volumen 112, N° 1, 1993

MARQUEZ GARMENDIA Martha, Acoso Sexual en el Trabajo y en la Enseñanza. Derecho Laboral Tomo LII – No 235, Julio-Setiembre 2009,

MARQUEZ GARMENDIA, Martha.”El acoso sexual como motivo de despido indirecto y abusivo” en Revista Derecho Laboral Numero 196

ERMIDA URIARTE, Oscar en “Derechos Humanos Laborales en el Derecho Positivo Uruguayo” En Programa Infocus 205 para la promoción de la Declaración. OIT. Primera Edición 2006.

ONU, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966 (ratificado por Uruguay a través de la ley 13.751 del 11 de julio de 1969)

ONU, Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1999 (ratificado por Ley N 17.338 del 18 de mayo del 2001 y Publicado en el Diario Oficial el 30 de mayo del 2001).

DE VICENTE PACHÉS Fernando, “La Protección a la Intimidad del Trabajador”, C.E.S. Col. Estudios, Madrid, 1998.

MARQUEZ GARMENDIA, Martha “El acoso sexual en el trabajo”, Abril 2007 http://www.upf.edu/iuslabor/042005/Uruguay_Acoso.htm

MANGARELLI, Cristina. “Acoso Laboral. Concepto y Prevención”, en Revista de Derecho Laboral Número 225.

PLA RODRIGUEZ, Américo, Curso de Derecho Laboral, Ed. IDE, 1987

COLOTUZZO Natalia y PANIZZA Carolina, “Regulación Legal del Acoso Sexual. Análisis de la Ley 18561” en Grupo de los Miércoles: Cuarenta Estudios sobre la Nueva Legislación Laboral Uruguaya, FCU, 2010

PANIZZA DOLABDJIAN, Carolina. Derecho Laboral Tomo LII – No 235, Julio-Setiembre 2009.

MARQUEZ, Martha. “Notoria mala conducta configurada por el acoso sexual”, en Revista Derecho Laboral N° 170.

RODRIGUEZ PEREYRA, José Pedro. “Acoso Sexual en el ámbito laboral (Ley N° 18.561)” en Derecho Laboral, Tomo LIII – N° 239, Julio-Setiembre 2010

PEREZ DEL CASTILLO, Santiago: “Manual práctico de Normas Laborales” 12° Edición, FCU, 2010, Pg. 262.

VEGA LOZADA, Fredrick. “Hostigamiento sexual virtual: Perspectivas del ordenamiento jurídico de Estados Unidos de Norteamérica”, Revista Jurídica de LexJuris, Año2003
http://www.lexjuris.com/revista/opcion1/2003/Hostigamiento%20Sexual%20virtual.htm#_edn21; “

GARCÍA PORRAS, CATHERINE, “Análisis Comparada de la problemática del hostigamiento sexual”; “Otras Miradas”, diciembre, año/vol. 3, Universidad de los Andes, Venezuela; 2003

ROBBINS, STEPHEN P. y JUDGE, TIMOTHY A. “Comportamiento Organizacional”; Cap.:“Hostigamiento sexual: poder desigual en el lugar de trabajo; Pg. 460. Prentice Hall, 2009

HIRIGOYEN, Marie-France, “El Acoso Moral en el Trabajo, Distinguir lo verdadero de lo falso”, Paidós, Barcelona, 2001.

CÁMARA DE REPRESENTANTES (Comisión de Constitución, Códigos, Legislación General y Administración), Carpeta 553/95 Rep.338/95

CÁMARA DE SENADORES (Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social), Carpeta 636/97, Distr.1493/97

CAMARA DE REPRESENTANES, Carpeta N° 3318, año 2009

IX. ANEXOS

IX.1. ANEXO 1. SIGLAS Y ABREVIATURAS

IGTSS	Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social
ONU	Organización de las Naciones Unidas
MTSS	Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social
PIT-CNT	Plenario Intersindical de Trabajadores y Convención Nacional Trabajadores
DINATRA	Dirección Nacional de Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
MIDES	Ministerio de Desarrollo Social
CEG	Comisión Especial de Equidad y Género
LEI	Línea Estratégica de Igualdad
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres

TABLA DE CONTENIDOS

I.	CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	5
II.	CAPÍTULO 2. ANTECEDENTES	7
II.1.	ANTEPROYECTOS DE LEY	7
II.2.	NORMAS LEGALES ESPECÍFICAS DE ACOSO SEXUAL.....	10
II.3.	NORMAS CONSTITUCIONALES	12
II.4.	NORMAS INTERNACIONALES.....	15
III.	CAPÍTULO 3. LA LEY 18.561	19
III.1.	FUNDAMENTO DE SU CREACIÓN	19
III.2.	TRÁMITE PARLAMENTARIO	21
III.3.	CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL.....	23
III.4.	COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL.....	25
III.5.	SUJETOS ACTIVOS Y RESPONSABLES DEL ACOSO.....	27
III.6.	RESPONSABILIDADES DEL ESTADO Y DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES, GREMIALES Y ESTUDIANTILES.....	31
III.7.	OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR O JERARCA	32
III.8.	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL ACOSO	34
III.8.1.	Procedimiento en el ámbito de la empresa u organismo del Estado	35
III.8.2.	Procedimiento en el Ámbito de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social	38
III.9.	COMPETENCIA DE LOS SINDICATOS	41

III.10. INDEMNIZACIÓN A LAS VÍCTIMAS ANTE LA CONFIGURACIÓN DE ACOSO SEXUAL	42
III.11. PROTECCIÓN DE LA VÍCTIMA Y TESTIGOS CONTRA REPREALIAS	45
III.12. EFECTO DE LAS DENUNCIAS	47
III.13. ACOSO SEXUAL EN RELACIÓN DE DOCENCIA	49
III.14. REGLAMENTACIÓN DE LA LEY	52
IV. CAPITULO 4. PERSPECTIVA ADMINISTRATIVA, CONSECUENCIAS Y RECOMENDACIONES	53
IV.1. CONSECUENCIAS LEGALES Y ECONÓMICAS	53
IV.2. CONSECUENCIAS SOBRE LOS TRABAJADORES, CON SUS IMPLICANCIAS EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA Y EL AMBIENTE LABORAL.....	56
IV.3. RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS EN RELACIÓN AL ACOSO SEXUAL	58
IV.4. RECOMENDACIONES A LAS EMPRESAS A EFECTOS DE MINIMIZAR LOS RIESGOS DE OCURRENCIA DE ACOSO SEXUAL Y DE PROTEGER SUS INTERESES Y EMPLEADOS.	59
V. CAPÍTULO 5. ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE LA LEY DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS SECTORES INVOLUCRADOS	62
V.1. INSPECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	62
V.1.1. Incidencias de la Ley en vigencia	62
V.1.2. Consideraciones respecto a la negociación que derivó en la aprobación de la Ley	63
V.1.3. Conocimiento del Sector respecto a los casos de acoso sexual que se han producido desde la vigencia de la Ley	65

V.1.4.	Consideraciones respecto al relacionamiento con los otros sectores involucrados.....	67
V.1.5.	Procedimientos de Investigación llevados adelante por la Inspección General del Trabajo y de Seguridad Social	70
V.1.6.	Medidas llevadas adelante a efectos de prevenir o sancionar el acoso sexual	71
V.1.7.	Consideraciones Finales.....	74
V.2.	PIT-CNT.....	76
V.2.1.	Incidencias de la ley en vigencia.....	76
V.2.2.	Consideraciones respecto a la negociación que derivó en la aprobación de la Ley	78
V.2.3.	Conocimiento del Sector respecto a los casos de acoso sexual que se han producido desde la vigencia de la Ley	81
V.2.4.	Consideraciones respecto al relacionamiento con los otros sectores involucrados.....	82
V.2.5.	Procedimientos de Investigación llevados adelante por el PIT-CNT ...	84
V.2.6.	Medidas llevadas adelante a efectos de prevenir o sancionar el acoso sexual	86
V.2.7.	Consideraciones Finales.....	87
V.3.	SECTOR EMPRESARIAL	88
V.3.1.	Incidencias de la ley en vigencia.....	88
V.3.2.	Consideraciones respecto a la negociación que derivó en la aprobación de la Ley	89
V.3.3.	Conocimiento del Sector respecto a los casos de acoso sexual que se han producido desde la vigencia de la Ley	93

V.3.4.	Consideraciones respecto al relacionamiento con los otros sectores involucrados.....	93
V.3.5.	Procedimientos de Investigación llevados adelante por el Sector Empresarial	94
V.3.6.	Medidas llevadas adelante a efectos de prevenir o sancionar el acoso sexual	96
V.3.7.	Consideraciones Finales.....	97
VI.	CAPÍTULO 6. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL DENUNCIADOS EN URUGUAY	99
VI.1.	ANÁLISIS EN FUNCIÓN DE LA EVOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS EN EL TIEMPO	99
VI.2.	ANÁLISIS EN FUNCIÓN DEL SECTOR EN QUE SE PRODUCEN	101
VI.3.	ANÁLISIS EN FUNCIÓN DE LA ZONA GEOGRÁFICA	103
VI.4.	ANÁLISIS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO DE LA VÍCTIMA	104
VII.	CAPÍTULO 7. CONCLUSIONES.	106
VIII.	BIBLIOGRAFÍA CITADA	110
IX.	ANEXOS	112
IX.1.	ANEXO 1. SIGLAS Y ABREVIATURAS.....	112