

Acoso Sexual:
Primeras nociones de las disposiciones de la nueva normativa
(Ley N° 18.561)

Dra. Ximena Pinto Nerón.

La Ley N° 18.561 (publicada en el Diario Oficial el 21/9/09), establece normas para la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente – alumno, ubicando así a nuestro país entre aquellos que cuentan con regulación expresa sobre el tema, junto con Brasil e Israel, entre otros.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha demostrado desde hace años su interés por la temática de referencia, en virtud de su trascendencia, y las graves consecuencias que situaciones relacionadas con la misma produce.

Tal como preceptúa su Artículo 1º, el objeto de la ley consiste en prevenir y sancionar el acoso sexual, protegiendo a las víctimas, destacando el respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Se brinda una definición de Acoso Sexual. En efecto, el Art. 2º reza “Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe”. Como es notorio, la norma no exige la configuración de un abuso de poder (requisito establecido en otros países, como por ejemplo en Francia). De esta forma, según nuestra normativa, los comportamientos de acoso sexual podrían darse de un trabajador jerárquicamente subordinado, respecto de un Jeraarca.

El Art. 3º, por su parte, indica a título enunciativo, algunas manifestaciones corrientes de situaciones de acoso sexual, tales como el comportamiento consistente en acercamiento corporal u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

Resulta trascendente destacar los diversos mecanismos de protección que la nueva normativa establece, cuyo ámbito debe delimitarse. De esta forma, a los efectos de cumplir los objetivos de la ley, se prevén mecanismos:

- a) en la empresa
- b) en vía administrativa
- c) en vía judicial

La ley determina como agentes del acoso sexual, a:

- empleador o jerarca
- quienes lo representen en el ejercicio del poder de dirección
- trabajadores dependientes
- toda otra persona vinculada al lugar de trabajo o entidad docente, siendo responsable el jerarca o empleador en este último caso, únicamente si ha tenido conocimiento de su ocurrencia, no tomado medidas para corregir el comportamiento.

De conformidad con lo establecido en el Art. 7 de la Ley, los **trabajadores** afectados por comportamientos de acoso sexual pueden ejercer una opción. En efecto, pueden **optar por realizar la denuncia** correspondiente en los siguientes ámbitos:

- 1) En la empresa u Organismo del Estado para quien desempeña tareas.
- 2) Ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS).

Procedimiento ante la empresa:

- Instrucción de investigación administrativa o sumario.
- Debe culminar en 30 días.
- Características de la investigación: escrita, interna, deben ser oídas ambas partes (en algunos países se establece en Códigos de Conducta cómo debe hacerse la denuncia y quién va a resolver, mientras que también se indica la posibilidad de establecerlo en el Reglamento interno).
- Si el empleador considera que no contiene la estructura para dar cumplimiento a tales mecanismos, debe ponerlo en conocimiento de la

IGTSS, en un plazo máximo de 5 días desde la formulación de la denuncia.

Procedimiento ante la IGTSS.¹

- Se debe presentar el trabajador por escrito dirigido a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, brindando datos sobre su identidad.
- La IGTSS realiza la investigación con amplias facultades a tales efectos, destacándose el procedimiento de resguardo de los trabajadores, procurando salvaguardar la fuente laboral de los mismos, a quienes se les tomará testimonio por parte de dos inspectores que se constituirán en la propia empresa, debiendo el empleador asignar un lugar reservado dentro de la misma para efectuar el procedimiento de referencia).
- Si se concluye que existe responsabilidad, el empleador es pasible de sanciones y de intimación a los efectos de corregir la situación.

El Art. 11 de la Ley N° 18.561, establece que el trabajador víctima de acoso sexual, sin perjuicio de la denuncia administrativa, y de la acción penal que pudiera corresponder, tendrá derecho a optar por:

- Reclamar al responsable indemnización por daño moral: 6 mensualidades mínima (sin considerarse despedido)
- Considerarse indirectamente despedido, correspondiendo reclamo de despedido abusivo (indemnización daño moral 6 mensualidades acumulables a IPD común).

Como surge con claridad, los empleadores deben tomar medidas tendientes a dar cumplimiento a las previsiones de la ley, y resguardar su responsabilidad a tales efectos.

¹ Sobre requisitos de las denuncias sobre vulneración de derechos fundamentales, consultar en página web del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social: http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&task=view&id=1649&Itemid=1649

El Art. 6º de la Ley bajo el acápite “Obligaciones del empleador”, pone de cargo de su cargo:

- A) adoptar medidas para la prevención, desaliento y sanción de conductas de acoso sexual.
- B) proteger la intimidad de los denunciantes y víctimas
- C) instrumentar medidas que protejan integridad de la víctima y su contención durante la instrucción del procedimiento y luego de la decisión respecto del mismo.
- D) comunicar y difundir la existencia de una política institucional referente a la temática del acoso sexual.

La nueva normativa impone la necesidad por parte de los empleadores de adquirir el asesoramiento correspondiente, con miras a implementar mecanismos de prevención, en cumplimiento de su obligación de seguridad.

Algunas de las posibles medidas a adoptar, podrían ser las siguientes:

- Capacitar a los trabajadores, a través de cursos que instruyan sobre el tema de acoso sexual, en particular a aquellos con cargo de jefatura, especialmente a quienes tienen dependientes a su cargo.
- Regular mediante normativa de la empresa la implementación del mecanismo de denuncia, protección de las víctimas y testigos, etc.
- Implementar mecanismos de investigación a los efectos de detectar situaciones de acoso, o bien, conductas no apropiadas.

Se debe destacar que, si el acoso sexual fue realizado por un trabajador dependiente, el empleador debe ejercer su poder disciplinario, sancionándolo de acuerdo con la gravedad del comportamiento, siendo la sanción de máxima gravedad el despido por notoria conducta que implica el no pago de la indemnización al egreso.

La norma destaca que si el agente del comportamiento es un funcionario público, la conducta será calificada como falta grave.

Por último, es menester destacar que la nueva norma otorga participación a los Sindicatos. En efecto, el Art. 10 preceptúa: “Cuando los sindicatos reciban denuncias de acoso sexual estarán facultados para concurrir ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y a solicitar la constitución de la Inspección en el lugar de trabajo. Los representantes sindicales podrán asistir a las diligencias, salvo el interrogatorio a realizarse por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, y promover ante ese organismo las medidas que consideren necesarias para una eficaz comprobación de los hechos denunciados, el cese de los mismos y su no reiteración, siempre que el trabajador/a involucrado/a presente su consentimiento a dicha asistencia. El denunciante y denunciado podrán concurrir con la asistencia jurídica que crean conveniente”.

Como se ha visto, sin pretender agotar la temática estudiada, puesto que es por demás vasta y genera tanto inquietudes como dudas interpretativas que exceden el objeto del presente trabajo, nuestro país ha avanzado en el tratamiento de una temática por demás compleja que incide duramente en el ámbito laboral, y, por lo tanto, debe ser tratada, procurando eliminar su configuración a través fundamentalmente, de mecanismos de prevención y detección a tiempo.

Resulta fundamental la actitud que adopten las empresas a tales efectos, siendo necesario asimismo, la concientización de todos aquellos que desempeñan tareas, con independencia del nivel de jerarquía del que estén investidos en el desarrollo de sus tareas, debiéndose destacar la trascendencia del rol que deberán adoptar los operadores jurídicos en su tarea de asesoramiento de carácter preventivo.