

[Decreto No. 256/017](#)

Reglántase la Ley No. 18.561, relativa a prevenir y sancionar el acoso sexual, así como a proteger a las víctimas del mismo

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DEL INTERIOR
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS
MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA
MINISTERIO DE TURISMO
MINISTERIO DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y MEDIO AMBIENTE
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

Montevideo, 11 de Setiembre de 2017

VISTO:

Las disposiciones contenidas en la Ley No. 18.561 de 11 de setiembre de 2009;

RESULTANDO:

I) Que la referida Ley tiene por objeto, prevenir y sancionar el acoso sexual así como proteger a las víctimas del mismo, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia;

II) Que el artículo N° 17° de dicha norma establece que el Poder Ejecutivo debe considerar las especialidades del acoso sexual según se trate del área laboral o docente y, asimismo, se trate del ámbito público o privado, en momentos de considerar su reglamentación;

CONSIDERANDO:

I) Que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se encuentra intensamente comprometido con la promoción y difusión de los derechos fundamentales en el trabajo, y en especial con la supresión de toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación;

II) Que en este sentido esta Secretaría de Estado entendió necesaria la instrumentación de la norma en lo que respecta a las relaciones laborales del sector

público y privado, y en lo referido a su aplicación a toda situación originada en una relación de trabajo;

III) Que a dichos efectos se ha recogido el intercambio de ideas y los aportes de los sectores de empleadores y trabajadores a través de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE);

ATENTO:

A lo precedentemente expuesto, y a lo establecido en la Ley No. 18.561 de 11 de setiembre de 2009;

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
DECRETA:**

CAPÍTULO I - Ámbito de Aplicación

Artículo 1º.- El presente Decreto reglamenta la Ley No. 18.561 de 11 de setiembre de 2009 en las relaciones laborales del sector público y privado, constituyendo su objeto prevenir y sancionar el acoso sexual, así como proteger a las personas afectadas por el mismo, en tanto forma grave de discriminación y desconocimiento de la dignidad de las personas que debe presidir el ámbito laboral. Las relaciones de docencia serán objeto de reglamentación específica

CAPÍTULO II - Prevención del Acoso Sexual en el Trabajo

Artículo 2º.- (Diseño de las políticas) A los efectos de lo previsto en el artículo 5º de la Ley No. 18.561 de 11 de setiembre de 2009, son responsables del diseño e implementación de las políticas de sensibilización, educativas y de supervisión, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Desarrollo Social a través del Instituto Nacional de las Mujeres, quienes actuarán en forma coordinada. El diseño de las políticas considerará que el objeto de la ley es propiciar la igualdad de género, entendida como un cambio de relacionamiento entre las personas, cualquiera sea su identidad de género. Dicho diseño e implementación se realizará en consulta con la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo en su calidad de organismo asesor

Artículo 3º.- (Prevención y Difusión) A fin de dar cumplimiento a la obligación impuesta por el artículo 6º literal A) de la Ley No. 18.561 del 11 de setiembre de 2009, se considera medida preventiva toda aquella acción que se adopte a efectos de desalentar y prevenir los comportamientos de acoso sexual en el ámbito laboral, tales como:

a) confeccionar protocolos que contemplen la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral,

b) impartir cursos de capacitación al personal, y toda otra medida que tienda a difundir los contenidos y alcances de la ley,

c) adoptar medidas periódicas de observación, y evaluación del ambiente laboral,

Artículo 4º.- (Protocolo) Todo protocolo deberá:

a) incluir pautas que permitan identificar situaciones de acoso sexual,

b) consagrar los principios de reserva, celeridad, y la prohibición de represalias

c) establecer acciones para formar a todo el personal sin distinciones,

d) establecer los mecanismos de denuncia, en los que se deberá prever la circunstancia de que la persona a quien se atribuyen los comportamientos integre el personal superior de la empresa o Institución en cuyo caso se deberá evitar que intervenga en el trámite de la denuncia,

e) consignar la forma en la que se realizará la investigación, siendo preferible que quien la instruya detente formación en la temática, y garantizando a las partes su derecho a ser oídos, producir prueba y dictar resolución, previa vista de conformidad a los criterios del presente decreto,

f) establecer que la resolución será notificada a ambas partes en forma fehaciente, informándoles que en caso de considerar que la misma resulta lesiva de sus derechos fundamentales por razones de legalidad o mérito, dispone de 10 días hábiles para presentarse ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de una Investigación

El protocolo deberá ser comunicado en forma fehaciente a todos los trabajadores

Artículo 5º.- (Cursos de Capacitación) Se considerarán suficientes los cursos impartidos por el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP) y la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP). Si el curso se realiza con otra institución, el mismo deberá estar acorde a los objetivos de prevención y difusión establecidos en el presente Decreto, la currícula deberá abordar la temática con perspectiva de género y los formadores que impartan el curso, acreditar tener capacitación en género

Artículo 6º.- (Medidas de observación y evaluación) Finalizada una investigación y con independencia del resultado de la misma, se adoptarán medidas de observación y evaluación. Las medidas de observación y evaluación podrán adoptarse dentro del marco de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo reglamentados por el Decreto No. 127/014 de 13 de mayo de 2014 y/o de la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud reglamentada por el Decreto No. 291/007 de 13 de agosto de 2007. Ellas incluirán la identificación de prácticas incompatibles con la dignidad y el respeto de las personas, la verificación del cese de las conductas de acoso, la periódica difusión de la política institucional contraria a estas conductas, la realización de cursos dirigidos a la totalidad del personal sobre mecanismos para identificar y erradicar comportamientos de acoso sexual en el ámbito laboral

Artículo 7º.- (Medidas de comunicación y difusión) A fin de dar cumplimiento a la obligación impuesta por el artículo 6º literal D) de la Ley No. 18.561 del 11 de setiembre de 2009, se considerarán como medidas fehacientes de comunicación y difusión de la política institucional del empleador contra el acoso sexual, la información transmitida que asegure el conocimiento por parte de sus trabajadores, entre otros medios, a través de:

a) la web institucional, correos electrónicos, reglamentos internos, códigos de ética y conducta con referencia específica en la materia,

b) contratos de trabajo, cláusulas de los convenios colectivos,

c) cualquier medio de difusión interna como ser folletos institucionales, cartelera, jornadas internas de tratamiento de la temática

CAPÍTULO III - Protección Integral al afectado/a

Artículo 8º.- Se entiende por medida de protección integral aquella que se adopta para minimizar los efectos nocivos de la situación denunciada en la salud, seguridad y dignidad de las personas denunciantes, y de todas las personas involucradas en el desarrollo de la investigación. Su carácter es cautelar, y su vigencia está relacionada con el desarrollo de la investigación y hasta la resolución final. Sin perjuicio de ello, la resolución final podrá disponer la prolongación de su vigencia. Entre otras quedan incluidas ajustar los horarios de trabajo para permitir a las personas afectadas, asistir a consulta psicológica o psiquiátrica, o evitar tareas que impliquen contacto entre personas denunciantes y denunciados. En caso de disponerse el traslado de la persona denunciada, se considerará el mismo una medida de protección transitoria - sin carácter sancionatorio - sin perjuicio de disponer el traslado definitivo una vez culminada la investigación. Las medidas se adoptarán considerando la situación de las personas afectadas y las características de la empresa o institución, previa consulta con todos los involucrados, evitando la adopción de medidas que puedan causar perjuicios. El empleador deberá comunicar expresamente al trabajador a quién se dirija la medida, el carácter preventivo y transitorio de la misma

CAPÍTULO IV - Denuncia de acoso sexual

Artículo 9º.- La persona denunciante puede optar por realizar la denuncia en el ámbito de su empresa u organismo del Estado o ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. En caso que el trabajador/a opte por realizar la denuncia en el ámbito de la empresa o entidad pública, podrá presentarse ante el organismo especializado en la materia, el órgano bipartito en caso que el mismo exista, o ante la propia dirección o quien esta haya delegado a través de su protocolo de actuación u otra disposición a los efectos expresos de recepcionar la denuncia

Artículo 10º.- (Empresas tercerizadas) En los casos en que los comportamientos de acoso sexual involucren personal de distintos empleadores, y/o que se desarrollen en el local de una empresa distinta a la de los empleadores de los involucrados, cada empleador será responsable del cumplimiento de las obligaciones impuestas por el artículo 6º de la citada Ley No. 18.561 en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de las previsiones contractuales que regulen la temática en los vínculos comerciales establecidos. El empleador principal tendrá el deber de colaboración con el tercerizado en lo que respecta a sus obligaciones de previsión y difusión de la política institucional contra el acoso sexual, así como en la adopción de medidas destinadas a la protección integral del afectado/a, conforme el artículo 7 de la Ley No. 18.251 de 6 de enero de 2008

Artículo 11º.- Al inicio de la investigación ordenada por el empleador o jerarca deberán disponerse las medidas de protección a la integridad psico-física de la persona denunciante y las medidas de protección a la intimidad de ambas partes

Artículo 12º.- (Comunicación fehaciente). A los efectos de lo previsto en el artículo 4º de la Ley No. 18.561 de 11 de setiembre de 2009, se entiende que el empleador o jerarca ha tomado conocimiento de la ocurrencia de los hechos definidos en la ley, cuando son informados indistintamente o en forma conjunta al/los Jerarca/as, director/es, personal de dirección media o superior, o cualquier persona asignada a la recepción de las comunicaciones en la organización. Dicha comunicación podrá ser realizada:

a) por escrito, a través de documento suscrito por la persona denunciante, telegrama colacionado con certificado de aviso de entrega, correo electrónico u otros medios informativos que proporcionen seguridad en cuanto a la efectiva realización de la denuncia y su fecha, b) en forma verbal, siendo necesaria la presencia de delegado sindical o dos personas que acrediten tal hecho, o por notificación recibida de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

Artículo 13º.- Cuando los sindicatos comparezcan ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social en un trámite de denuncia de acoso sexual (artículo 10º de la Ley No. 18.561 de 11 de setiembre de 2009) se solicitará al Sindicato que acredite el cumplimiento del artículo 14º de la Ley No. 18.561 de 11 de setiembre de 2009, sin que ello obste el diligenciamiento de la denuncia

La representación sindical podrá asistir a las diligencias salvo al interrogatorio a realizarse por parte de la Inspección y promover ante ese organismo las medidas que considere necesarias para una eficaz comprobación de los hechos denunciados, el cese de los mismos y su no reiteración, siempre que la persona involucrada preste su consentimiento a dicha asistencia

Artículo 14º.- Para una valoración preliminar de la situación, la parte denunciante deberá indicar en la presentación de la denuncia:

- a) en que consisten los hechos y comportamientos que indicarían una situación de acoso sexual,
- b) identificar quien es el sujeto activo de los presuntos actos de acoso sexual

Artículo 15º.- (Prueba) A los efectos probatorios podrán ser considerados indicios de la existencia de acoso sexual:

- a) la conducta de la persona denunciada en el lugar de trabajo respecto de otros trabajadoras/es u otras personas concurrentes al mismo,
- b) la existencia de denuncias similares anteriores,
- c) la posición del denunciante y denunciado en la organización de la empresa,
- d) la afectación emocional y psicológica de la persona denunciante,
- e) las características físicas del lugar de trabajo,
- f) las características socio-culturales de denunciante y denunciado/a,
- g) las características particulares del medio en donde se desarrolla la relación laboral

Artículo 16º.- A efectos de iniciar las acciones judiciales que faculta la Ley No. 18.561 de 11 de setiembre de 2009 no será necesario agotar previamente la instancia de denuncia ante el Organismo Público, empresa o Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

CAPÍTULO - V Investigación en Organismo Público

Artículo 17º.- En caso que la denuncia se realice ante el empleador o entidad pública, se deberá disponer la instrucción de una investigación administrativa o sumario según las características de la denuncia, la que no podrá extenderse más de 60 días

La investigación en los organismos públicos se desarrollará conforme lo establecido por la Ley No. 18.561 de 11 de setiembre de 2009, con el procedimiento disciplinario establecido por la normativa vigente para cada organismo y la presente reglamentación. La prueba presentada en dicha investigación deberá diligenciarse de acuerdo a lo establecido en el artículo 8º de la Ley No. 18.561 de 11 de setiembre de 2009 y el artículo 15º del presente Decreto. La resolución que recaiga deberá ser notificada fehacientemente a denunciantes y a denunciados/as

La resolución que recaiga deberá establecer la sanción a la persona sumariada si corresponde, las medidas de protección a las personas denunciadas, y las acciones de sensibilización, capacitación y seguimiento de la situación producida

CAPÍTULO - VI Investigación en el ámbito Privado

Artículo 18º.- La investigación en el ámbito privado deberá cumplir con las obligaciones impuestas por la Ley No. 18561 de 11 de setiembre de 2009, y la presente reglamentación

La prueba deberá diligenciarse de acuerdo a lo establecido en el artículo 8º de la Ley No. 18.561 de 11 de setiembre de 2009 y el artículo 15º del presente Decreto

CAPÍTULO VII - Investigación en el ámbito de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

Artículo 19º.- En la investigación a desarrollarse en el ámbito de la Inspección del Trabajo, la parte empleadora o el jerarca del organismo público deberá indicar en su primer comparecencia:

- a) las medidas de protección a la integridad pisco-física de la/el denunciante,
- b) las medidas de protección a la intimidad de la/el denunciante y denunciado,
- c) medidas para la divulgación de la política institucional consecuente contra el acoso sexual

Artículo 20º.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8º de la Ley No. 18.561 de 11 de setiembre de 2009 la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social podrá realizar entrevistas al denunciante, denunciado y testigos con posibilidad de asistencia letrada y sin la presencia del denunciado/a, según la valoración que realice de las circunstancias del caso

Artículo 21º.- Las partes tendrán la opción de ofrecer testigos con reserva o sin reserva:

- a) los testigos con reserva serán individualizados en sobre cerrado donde conste el nombre de cada testigo. El testigo reservado será citado a prestar declaración sin presencia de los representantes de la persona denunciada y denunciante, y sin identificar en el expediente sus datos personales los que serán relevados en documento que no integrará el expediente y permanecerá a resguardo de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social por el plazo de cinco años para el caso que sean solicitados por la sede judicial,

b) a los testigos sin reserva se aplicará la protección especial que confiere el artículo 12º de la Ley No. 18.561 de 11 de setiembre de 2009, sin perjuicio que dicha protección se aplique a los testigos con reserva, siempre que los mismos sean identificables

Artículo 22º.- La falta de comparecencia de la empleadora a la audiencia citada ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social será sancionada conforme al Decreto Ley No. 14.911 de 23 de julio de 1979 en la redacción dada por el artículo 84º de la Ley No. 16.002 de 25 de noviembre de 1988 con una multa equivalente al importe de uno a treinta jornales mínimos nacionales por cada trabajador denunciante involucrado, duplicándose en caso de reincidencia

Artículo 23º.- La falta de comparecencia de el o la denunciante a la audiencia fijada ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social implicará presunción simple en contra de su interés

En este caso, de no surgir otros elementos en el transcurso de la investigación que adviertan a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social sobre la efectiva ocurrencia de actos configurativos de acoso sexual en el ámbito laboral y que ameriten la continuación de las actuaciones, se procederá a su archivo sin perjuicio que las mismas puedan constituir un antecedente ante eventuales y futuras denuncias donde se encuentre involucrado el mismo empleador

Artículo 24º.- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social serán puestas en conocimiento del empleador o jerarca, el denunciante y el denunciado

Artículo 25º.- Se considerará a los efectos de evaluar la responsabilidad del empleador, la adopción por este de las medidas dispuestas en el artículo 6º de la Ley No. 18.561 de 11 de setiembre de 2009, y en especial:

a) el diligenciamiento de investigación en las condiciones establecidas en el artículo 7º de la Ley No. 18.561 de 11 de setiembre de 2009,

b) la adopción de protocolo de actuación ante situaciones de violencia y/o acoso en el trabajo,

c) la realización de cursos de capacitación sobre género y acoso sexual en el trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo tercero del presente decreto,

d) la formulación de una clara política institucional de rechazo a este tipo de conductas comunicada al personal propio, tercerizado, clientes y proveedores de la empresa,

e) la adopción de procesos de cambio organizacional en busca de equidad, o la aplicación de cualquier sello de calidad que contenga la variable equidad

Artículo 26º.- En caso de constatarse la situación denunciada, la sanción a aplicarse se calculará conforme lo establecido en el artículo 289 de la Ley No. 15.903 en redacción dada por el artículo 412º de la Ley No. 16.736. En caso de tratarse de acoso sexual ambiental (artículo 2º de la Ley No. 18.561, de 11 de setiembre de 2009), se calculará la sanción considerando al personal involucrado

Artículo 27º.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá solicitar a cualquier empleador informes referentes a denuncias o investigaciones sobre acoso sexual en su ámbito laboral con fines estadísticos. Los datos deberán omitir la identificación de las personas denunciantes, denunciadas, declarantes y testigos

Artículo 28º.- Comuníquese, publíquese, etc

Dr. TABARÉ VÁZQUEZ, Presidente de la República, Período 2015-2020;
ERNESTO MURRO; EDUARDO BONOMI; RODOLFO NIN NOVOA; DANILO
ASTORI; JORGE MENÉNDEZ; MARÍA JULIA MUÑOZ; VÍCTOR ROSSI;
CAROLINA COSSE; CRISTINA LUSTEMBERG; TABARÉ AGUERRE; LILIAM
KECHICHIAN; ENEIDA de LEÓN; MARINA ARISMENDI

Pub. D.O. 20/09/2017