

Ley No. 18.561

Artículo 1°.- (Objeto de la ley).- El objeto de la presente ley es 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. Esta ley se aplicará en el ámbito público y en el privado

Artículo 2°.- (Concepto de acoso sexual).- 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

Artículo 3°.- (Comportamientos de acoso sexual).- El acoso sexual puede manifestarse -entre otros- por medio de los siguientes comportamientos:

1) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

A) Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba

B) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba

C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio

2) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba

3) Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba

Un único incidente grave puede constituir acoso sexual

Artículo 4°.- (Agentes y responsables del acoso sexual).- Los actos comprendidos en el artículo precedente serán los cometidos directamente por la persona del empleador o jerarca o por quienes lo representen en el ejercicio del poder de dirección, que se sucedan tanto en el ámbito privado como en el público

El empleador o jerarca será también responsable por los actos de sus dependientes o de toda otra persona vinculada al lugar de trabajo o entidad docente, en tanto haya tenido conocimiento de su ocurrencia y no haya tomado medidas para corregirla

En caso de que el autor del acoso sexual fuera un trabajador dependiente, será sancionado de acuerdo con la gravedad del comportamiento, pudiendo ser despedido por notoria mala conducta y en caso de ser funcionario público la conducta será calificada falta grave

Artículo 5°.- (Responsabilidad del Estado).- El Estado será responsable de diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión, para la prevención del acoso sexual laboral y docente, tanto en el ámbito público como en el privado.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social es el órgano competente en el ámbito público y privado del contralor del cumplimiento de la presente ley

Artículo 6°.- (Obligaciones del empleador).- Todo empleador o jerarca estará obligado a:

A) Adoptar las medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual

B) Proteger la intimidad de las personas denunciantes o víctimas, debiendo mantener en reserva las actuaciones que se cumplan así como la identidad del o la víctima y de quienes sean convocados a prestar testimonio en las investigaciones

C) Instrumentar las medidas que protejan la integridad psico-física del o la víctima, y su contención desde la denuncia, durante las investigaciones y una vez que éstas culminen adoptar acciones acordes a la decisión emitida

D) Comunicar y difundir a los supervisores, representantes, trabajadores/as, clientes y proveedores, así como al personal docente y no docente y a los alumnos/as la existencia de una política institucional consecuenta contra el acoso sexual

Artículo 7°.- (Denuncia del acoso sexual).- El trabajador/a afectado 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 optar por realizar la denuncia ante el organismo bipartito en caso que el mismo exista, o ante la propia dirección

En caso que se realice ante la propia dirección de la empresa o entidad pública, se deberá disponer la instrucción de una investigación administrativa o sumario según las características de la denuncia

El empleador o jerarca, de considerar que dentro de la empresa u organismo estatal no están dadas las condiciones para asumir las obligaciones que le impone esta ley, deberá remitir la misma a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en un plazo no mayor de los cinco días de recibida la denuncia

En caso que el jerarca disponga la instrucción de investigación administrativa o sumario según corresponda, contra la resolución que se dicte por el organismo corresponderán los recursos o acciones judiciales pertinentes según la normativa vigente

En caso que el empleador sea del ámbito privado y asumiera la realización de investigación interna, deberá cumplir con las obligaciones impuestas por esta ley; la investigación deberá constar por escrito, ser llevada en reserva, garantizando a ambas partes ser oídas y fundamentar sus dichos y su resolución deberá emitirse en un plazo no mayor de treinta días.

En caso que el acosado/a haya realizado la denuncia dentro del ámbito de la empresa, ya sea ante el organismo bipartito o ante la propia dirección y su desarrollo o conclusiones sean considerados por el acosado/a lesivos de sus derechos fundamentales por razones de legalidad o de mérito, dentro del plazo de diez días hábiles, podrá presentarse ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de investigación. También podrá solicitar a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social la instrucción de investigación, en caso que la empresa no haya dictado resolución dentro del plazo de treinta días de recibida la denuncia

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social intimará a la empresa o mesa bipartita la remisión de las actuaciones cumplidas en su ámbito dentro del plazo de diez días hábiles

Artículo 8°.- (Procedimiento administrativo).- La investigación realizada por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social seguirá los procedimientos previstos por la normativa vigente. La Inspección dispondrá de amplias facultades de investigación sobre los hechos denunciados, acordándose especial relevancia a la inspección realizada en el lugar de trabajo y a las entrevistas realizadas en el lugar que crea más conveniente, para interrogar al denunciante, denunciado y testigos y recoger todas las pruebas que resulten pertinentes. El número de testigos a presentar por cada una de las partes no será mayor de cinco

Cuando la inspección proceda a interrogar personas que por su vinculación con los implicados puedan tener un conocimiento directo de los hechos denunciados, lo hará individualmente, en forma reservada, sin presencia de representantes de la persona denunciada ni de los denunciantes y sin identificar en el expediente los datos de

los deponentes. Sus datos serán relevados en documento que no integrará el expediente y permanecerá a resguardo de la Inspección por el plazo de cinco años, para el caso que sean solicitados por la sede judicial. En caso que la Inspección -por no disponerse dentro del organismo estatal o de la empresa las condiciones indicadas para el interrogatorio- decida interrogar a las personas vinculadas con los hechos denunciados fuera del local de la empresa, el tiempo que insuma el traslado al mismo y el interrogatorio será considerado tiempo trabajado, debiendo considerar en todo caso las necesidades que se acrediten del ciclo productivo

A las audiencias que convoque la Inspección será obligatoria la concurrencia de los citados. La omisión no justificada de la empresa será pasible de aplicación de sanciones. Las audiencias deberán notificarse personalmente con un plazo mínimo de antelación de tres días hábiles, indicándose sumariamente la denuncia presentada; todos los citados podrán comparecer asistidos de abogados

Artículo 9°.- (Notificación y sanción).- 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

Finalizada la sustanciación de la denuncia, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social se expedirá respecto de aquélla en un plazo máximo de veinte días, aplicando sanciones al empleador o jerarca, si correspondieren. Además de las sanciones previstas por el Artículo 293 de la Ley No. 15.903, de 10 de noviembre de 1987, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social podrá intimar a la empresa, jerarca, denunciante o denunciado la adopción y cumplimiento de medidas de prevención y difusión de políticas institucionales contra el acoso sexual, a fin de disminuir los riesgos a que están expuestos, así como de contención y protección de la integridad psico-física y dignidad del/las víctimas y quienes participaron en la investigación. La omisión del intimado en la adopción de estas medidas será pasible de sanciones

Artículo 10.- (Competencia de los sindicatos).- 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

Artículo 11.- (Indemnización).- El trabajador/a víctima de acoso sexual, sin perjuicio de la denuncia administrativa y de la acción penal que pudiese corresponder, tendrá derecho a reclamar al responsable una indemnización por daño moral mínima equivalente a seis mensualidades, de acuerdo con la última remuneración del trabajador/a

El trabajador/a afectado podrá optar por la indemnización prevista en el inciso precedente o por considerarse indirectamente despedido/a, en cuyo caso el despido revestirá el carácter de abusivo y dará derecho a una indemnización especial tarifada de seis mensualidades, de acuerdo con la última remuneración del trabajador/a, la que será acumulable a la indemnización común

Artículo 12.- (Protección contra represalias).- El trabajador/a afectado/a, así como quienes hayan prestado declaración como testigos, no podrán ser objeto de despido, ni de sanciones disciplinarias por parte del empleador o jerarca. Se presume -salvo prueba en contrario- que el despido o las sanciones obedecen a motivos de represalia cuando tengan lugar dentro del plazo de ciento ochenta días de interpuesta la denuncia de acoso en sede administrativa o judicial. El despido será calificado de abusivo y dará lugar a la indemnización prevista en el inciso segundo del Artículo 11, con la salvaguarda de la notoria mala conducta

Artículo 13.- (Acoso sexual en la relación de docencia).- En una relación de docencia, el o la estudiante objeto de acoso sexual tendrá todos los derechos previstos por esta ley, incluso el derecho a reclamar al patrono o jerarca del docente la aplicación de las sanciones previstas en las respectivas reglamentaciones internas y la indemnización a que hace referencia el Artículo 11. Para el cálculo de la indemnización se tomará como base de cálculo el salario del trabajador responsable del acoso sexual. De comprobarse un perjuicio en su situación educativa como resultado del acoso, tendrá derecho a ser restituido/a en el estado anterior al mismo

Artículo 14.- (Asociaciones profesionales, estudiantiles y gremiales).- Las asociaciones profesionales y gremiales de carácter laboral y estudiantil deberán establecer políticas preventivas y de sanción para los afiliados que incurran en conductas de acoso sexual

Artículo 15.- (Del contenido y los efectos de las denuncias).- Las resoluciones administrativas o judiciales que concluyan que los elementos probatorios vertidos no acreditan, en las actuaciones realizadas, la existencia del acoso sexual denunciado, no afectarán la vigencia de la relación laboral. El o la denunciante o denunciado a cuyo respecto se acredite fehacientemente en vía jurisdiccional que ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos pretendiendo inducir en error sobre la existencia del acoso sexual denunciado, para procurarse a sí mismo o a un tercero un provecho injusto en daño de otro, será pasible de acciones penales y su proceder podrá calificarse de notoria mala conducta

Artículo 16.- Las acciones judiciales para cuya ejecución faculta la presente ley se diligenciarán por el procedimiento y en los plazos establecidos para la acción de amparo prevista en los Artículos 4° a 10 de la Ley No. 16.011, de 19 de diciembre de 1988, con independencia de la existencia de otros medios jurídicos de protección

Artículo 17.- La reglamentación de la presente ley considerará las especialidades del acoso sexual según se trate en el área laboral o en el docente y, asimismo, se trate del ámbito público o privado.

Pub. D.O. 21/09/2009