

MT/ 239



- 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 SEP 2017

**VISTO:** las disposiciones contenidas en la Ley N° 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

13/001/8/2017

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 N° 18.561 de 11 de setiembre de 2009;

## **EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**

### **D E C R E T A:**

#### **CAPÍTULO I - Ámbito de Aplicación.**

**Artículo 1°-** El presente Decreto reglamenta la Ley 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 2°-** (Diseño de las políticas) A los efectos de lo previsto en el artículo 5° de la Ley 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 3°-** (Prevención y Difusión) A fin de dar cumplimiento a la obligación impuesta por el artículo 6° literal A) de la Ley 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 4°-** (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 5°-** (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 6°-** (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 N° 127/014 de 13 de mayo de 2014 y/o de la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud reglamentada por el Decreto 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 7°-** ( Medidas de comunicación y difusión ) A fin de dar cumplimiento a la obligación impuesta por el artículo 6° literal D) de la Ley 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 8°-** 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 9°-** 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 10°-** (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 6° de la citada Ley 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 N° 18.251 de 6 de enero de 2008.

**Artículo 11°-** 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 12°-** (Comunicación fehaciente). A los efectos de lo previsto en el artículo 4° de la Ley N° 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 13°** - Cuando los sindicatos comparezcan ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social en un trámite de denuncia de acoso sexual (artículo 10° de la Ley 18.561 de 11 de setiembre de 2009 ) se solicitará al Sindicato que acredite el cumplimiento del artículo 14° de la Ley 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 14°-** 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 15°** - (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 16°** - A efectos de iniciar las acciones judiciales que faculta la Ley N° 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 17°**- 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 N° 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 8° de la Ley 18.561 de 11 de setiembre de 2009 y el artículo 15° del presente Decreto. La resolución que recaiga deberá ser notificada fehacientemente a denunciante y a denunciado/as.

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

#### **CAPÍTULO - VI Investigación en el ámbito Privado.**

**Artículo 18°-** La investigación en el ámbito privado deberá cumplir con las obligaciones impuestas por la Ley N° 18561 de 11 de setiembre de 2009, y la presente reglamentación.

La prueba deberá diligenciarse de acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de la Ley 18.561 de 11 de setiembre de 2009 y el artículo 15° del presente Decreto.

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

**Artículo 19°-** 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 psico-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 20°-** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley 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 21°-** 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 12° de la Ley N° 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 22°-** 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 N° 14.911 de 23 de julio de 1979 en la redacción dada por el artículo 84° de la Ley N° 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 23°-** 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 24°**- 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.

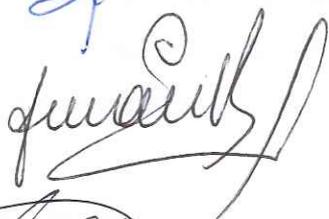
**Artículo 25°**- Se considerará a los efectos de evaluar la responsabilidad del empleador, la adopción por este de las medidas dispuestas en el artículo 6° de la Ley N° 18.561 de 11 de setiembre de 2009, y en especial:

- a) el diligenciamiento de investigación en las condiciones establecidas en el artículo 7° de la Ley N° 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 26°** - En caso de constatarse la situación denunciada, la sanción a aplicarse se calculará conforme lo establecido en el artículo 289 de la Ley 15.903 en redacción dada por el artículo 412° de la Ley N° 16.736. En caso de tratarse de acoso sexual ambiental (artículo 2° de la Ley N° 18.561, de 11 de setiembre de 2009), se calculará la sanción considerando al personal involucrado.

**Artículo 27°** - 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 28°** - Comuníquese, publíquese, etc.



**Dr. TABARÉ VÁZQUEZ**  
Presidente de la República  
Período 2015 - 2020