



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Montevideo, 18 OCT 2022

Señora Presidente de la Asamblea General

El Poder Ejecutivo tiene el honor de dirigirse a esa Asamblea General a los efectos de remitir para su consideración, un proyecto de Ley que refiere a prevenir y asegurar el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El proyecto de Ley que se acompaña es una propuesta elaborada en el marco de lo dispuesto por el Convenio Internacional del Trabajo (CIT) 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el cual fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108ª reunión, realizada en Ginebra, en fecha 21 de junio de 2019 y que fue ratificado por Uruguay por Ley Nº 19.849, de fecha 23 de diciembre de 2019.

En el referido Convenio, la Organización Internacional del Trabajo reconoce que el acoso y la violencia, afectan la salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores y suponen una violación de sus derechos fundamentales.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en el marco de sus competencias, es el organismo responsable de velar por la protección legal de los trabajadores en el empleo, y en general de las condiciones de higiene, seguridad y medio ambiente en que se desarrolla toda forma de trabajo. Y, en ejercicio de ese rol, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social tramita denuncias por acoso y violencia en el trabajo e impone sanciones en aquellos casos en los cuales se constata que no se ha cumplido con la obligación de proporcionar un ambiente seguro y saludable a los trabajadores.

LUIS F. CALLE MUO
Presidente de la República

En nuestro país no existía, a la fecha de la ratificación del CIT 190, una norma que definiera los conceptos de acoso y violencia en el trabajo. Es así que tanto el Poder Judicial como la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y otros operadores jurídicos, han debido recurrir a la doctrina para definir estas figuras.

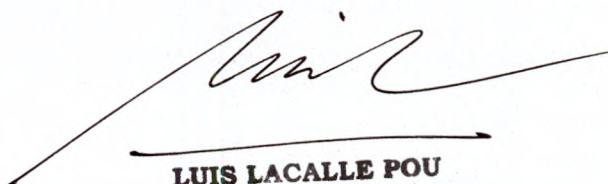
De acuerdo a lo dispuesto en el CIT 190, los países ratificantes del mismo, deberán “respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”. Y en ese sentido, se deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El proyecto de Ley propuesto tiene como objeto prevenir y asegurar el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, así como sancionar los comportamientos que configuren violencia o acoso en el mundo del trabajo (art. 1) y define los conceptos de acoso y violencia laboral (art. 2).

Se establece el ámbito de aplicación (art. 4), a quienes protege (art. 3), las medidas de prevención que se deberán adoptar para prevenir la violencia y el acoso en el ámbito laboral (arts. 5 y 6), quienes son los agentes y responsables (art. 7) y el trámite que se le dará a la denuncia de acoso o violencia laboral (arts. 8 y 9).

También se establece una indemnización para el trabajador víctima de acoso laboral (art. 10) y las sanciones para quienes incurran en dichas conductas (arts. 12 y 13) o realicen denuncias en las cuales se compruebe que se actuó pretendiendo incurrir en error sobre la existencia del acoso o violencia laboral (art. 11).

Saludamos a la señora Presidente con la mayor consideración y estima,



LUIS LACALLE POU
Presidente de la República



Artículo 1.- El objeto de la presente Ley es prevenir y asegurar el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, así como sancionar los comportamientos que configuren violencia o acoso en el mundo del trabajo.

Artículo 2.- Concepto de acoso laboral. Se entiende por acoso laboral cualquier comportamiento hostil, de maltrato, humillación, ya sea por acción u omisión, reiterado y realizado en forma sistemática, prolongado en el tiempo, llevado a cabo por un individuo, por un grupo de individuos u organización, de entidad suficiente para lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico y que pueda causar daño a una persona o perjudicar el ambiente de trabajo.

Concepto de violencia laboral. Se entiende por violencia laboral toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por un individuo, grupo de individuos u organización, en el ejercicio de su actividad laboral o como consecuencia directa de la misma.

Artículo 3.- Esta Ley protege a los trabajadores en relación de dependencia, así como a las personas que trabajan, cualquiera sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes, aprendices y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador, tanto en el sector público como en el privado.

Artículo 4.- La presente Ley se aplica a la violencia y al acoso que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo.
- b) en el lugar en donde se paga al trabajador, descansa o come, instalaciones sanitarias y vestuarios.
- c) en los desplazamientos relativos a viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) en las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas a través de las tecnologías de la información y la comunicación.
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador.

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo cuando se estuviere cumpliendo una tarea específica ordenada por el empleador y éste hubiere tomado a su cargo el transporte del trabajador.

Artículo 5.- Los empleadores deberán adoptar las medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el ámbito laboral, acordes con su grado y posibilidades de control, en la medida en que sea razonable y factible, entre ellas:

a) adoptar y aplicar una política del lugar de trabajo contra la violencia y el acoso.

b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, en su caso con participación de los trabajadores y sus representantes y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos.

d) proporcionar a los trabajadores, en forma accesible, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, en relación con la aplicación de la política adoptada.

En el caso de que no se logre llegar a un acuerdo en los ámbitos de participación de los trabajadores y sus representantes en cuanto a la identificación de los riesgos, evaluación de los mismos y medidas para prevenir y controlar los mismos, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social fiscalizará que los procedimientos aplicados se ajusten a los criterios establecidos en la presente Ley, los que constituyen disposiciones de carácter general.

Artículo 6.- El Estado será responsable de diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión para la prevención del acoso y violencia en el mundo del trabajo, tanto en el ámbito público como privado.

Artículo 7.- Los actos que configuren acoso o violencia en el trabajo serán los cometidos directamente por el individuo, grupo de individuos u organización que incurra en dichas conductas, ya sea en el ámbito privado o público.



El empleador o jerarca será responsable por los actos de sus dependientes, en tanto haya tenido conocimiento de su ocurrencia y no haya tomado medidas para corregirlos.

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

Artículo 8.- El trabajador afectado podrá 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, la cual entenderá en los casos que tenga competencia de acuerdo a la normativa vigente.

Cuando la denuncia se realice ante la empresa, el empleador deberá disponer la instrucción de una investigación, salvo que considere que dentro de la empresa no están dadas las condiciones para realizar la investigación de la denuncia. En ese caso, deberá remitir la misma a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en un plazo no mayor a cinco días de recibida la misma.

En caso de que el empleador asuma la realización de la investigación interna, la misma deberá constar por escrito y 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.

Si, como consecuencia de los procedimientos de investigación realizados, se comprobara la configuración del acoso o violencia laboral, la empresa podrá aplicar las medidas disciplinarias que correspondan de acuerdo al marco normativo vigente.

Si el trabajador realizó la denuncia dentro del ámbito de la empresa y considera que su desarrollo o conclusiones son lesivos de sus derechos fundamentales por razones de legalidad o de mérito, dentro del plazo de diez días hábiles a partir de que se le notifique la Resolución, 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 la remisión de las actuaciones cumplidas en su ámbito dentro del plazo de diez días hábiles.

En el caso de que se trate de una denuncia presentada ante un organismo del Estado, este deberá disponer la instrucción de una investigación administrativa o sumario, según las características de la denuncia.

Artículo 9.- La investigación realizada por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social seguirá los procedimientos previstos por la normativa vigente y dispondrá de amplias facultades de investigación sobre los hechos denunciados, acordándose especial relevancia a la inspección realizada en el lugar de trabajo y a los interrogatorios que se efectúen al denunciante, denunciado, testigos y recoger todas las pruebas que resulten pertinentes, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 19.854, de fecha 23 de diciembre de 2019. El número de testigos a presentar por cada una de las partes no será mayor de cinco, independientemente de los hechos a probar.

No se descontará del salario del testigo compareciente, el tiempo que estuvo a disposición de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

A las audiencias que convoque la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social será obligatoria la concurrencia de los citados. La omisión no justificada de las partes 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 10.- El trabajador víctima de acoso laboral, sin perjuicio de la denuncia administrativa que pudiese corresponder, tendrá derecho a reclamar al responsable una indemnización por daño moral mínima equivalente a tres mensualidades, de acuerdo con la última remuneración del trabajador.



**Ministerio
de Trabajo y
Seguridad Social**

Artículo 11.- Las resoluciones administrativas o judiciales que concluyan que los elementos probatorios vertidos no acreditan en las actuaciones realizadas, la existencia del acoso o violencia denunciados, no afectarán la vigencia de la relación laboral.

El denunciante o denunciado a cuyo respecto se acredite fehacientemente en vía jurisdiccional o administrativa que ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos pretendiendo inducir en error sobre la existencia del acoso o violencia denunciados, 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 12.- El acoso y la violencia laboral de cualquier tipo serán consideradas faltas muy graves y quien incurriere en dichas conductas podrá ser sancionado de conformidad con el artículo 289 de la Ley N° 15.903, de fecha 10 de noviembre de 1987 y el Decreto N° 186/004, de fecha 8 de junio de 2004.

Artículo 13.- Compete a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social el contralor del cumplimiento de la presente Ley, pudiendo en el ejercicio de sus cometidos sancionar, apercibir, practicar intimaciones y aplicar medidas preventivas o correctivas, a efectos de que cesen las conductas de acoso o violencia laboral.