



PARLAMENTO

DEL URUGUAY

CÁMARA DE REPRESENTANTES

Secretaría

L legislatura

100 años

PALACIO LEGISLATIVO
1925 - 2025

**Comisión de Legislación del Trabajo
y Seguridad Social**

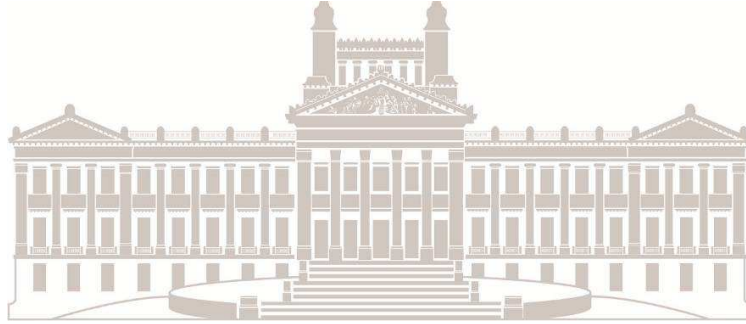
Carpeta N° 66 de 2025

Repartido N° 153
Marzo de 2025

ACOSO MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Normas





PROYECTO DE LEY

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1º. (Ámbito de aplicación).- La presente ley se aplicará a las personas víctimas de acoso moral, en el marco de una relación de trabajo, tanto en el ámbito público como privado, cualquiera sea su vínculo laboral, de carácter permanente o a término, y en este último caso, mientras dure dicho vínculo, tales como contrato de función pública, contrato laboral, régimen de becarios, pasantes y provisorios, contrato zafra, contrato a prueba, contrato por temporada, contrato a término.

Artículo 2º. (Definición de acoso moral en el trabajo).- Se entiende por acoso moral en el ámbito laboral, todo hecho, acción u omisión, reiterados en el tiempo, por parte del empleador o de cualquiera de sus dependientes, realizado por un individuo o un grupo de individuos, suficientes para lesionar bienes jurídicos tutelados por el ordenamiento jurídico, tales como, el derecho a la dignidad, a la integridad física o psíquica, a la intimidad, al honor, a la imagen, a un medio de trabajo adecuado, entre otros, mediante maltrato, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otro tipo de conducta degradante, susceptible de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo.

Artículo 3º. (Conductas configurativas del acoso moral en el ámbito laboral).- El acoso moral en el ámbito laboral puede manifestarse -entre otras- por medio de las siguientes conductas, reiteradas en el tiempo, del empleador o de cualquiera de sus

dependientes, realizadas por un individuo o un grupo de individuos, que afecten los derechos establecidos en el artículo precedente:

- 1) Aislar o marginar al trabajador para limitar su comunicación con el entorno.
- 2) Proferir insultos, gritos, o realizar críticas reiteradas e infundadas, con la finalidad de desvalorizar al trabajador.
- 3) Mandatar la realización de acciones denigrantes; a modo de ejemplo, la imposición al trabajador de actos de humillación como forma de penalizar el bajo rendimiento.
- 4) Difundir rumores tendientes a afectar la reputación del trabajador, o desprestigiarlo personal o profesionalmente.
- 5) Realizar bromas o burlas recurrentes o comentarios ridiculizantes, a modo de ejemplo, utilizar sobrenombres hirientes o alusivos a alguna característica personal, como ser el profesar determinada religión, apariencia física u origen étnico.
- 6) No adjudicar tareas intencionalmente al trabajador, existiendo trabajo para realizar.
- 7) Privar al trabajador de las herramientas, habilitaciones o requisitos necesarios para efectuar la tarea a su cargo.
- 8) Ordenar al trabajador la realización de tareas absurdas, innecesarias o peligrosas, que pongan en riesgo su integridad física o psíquica.
- 9) Imponer la realización de trabajo en exceso o de realización imposible con el objetivo de desestabilizar al trabajador.
- 10) Ejercer violencia física, afectar los efectos personales o entorpecer la tarea del trabajador.
- 11) Afectar la carrera funcional del trabajador, entre otros, mediante el menoscabo de su desarrollo profesional en el lugar de trabajo.
- 12) Infundir temor o amenazar al trabajador con la intención de afectarlo psicológicamente.

Artículo 4º. (Tipos de acoso moral en el trabajo).- El acoso moral en el trabajo puede ser vertical descendente y ascendente, u horizontal.

Acoso moral vertical descendente es aquel producido por el empleador o personal jerárquico hacia el personal subordinado, y acoso moral vertical ascendente es aquel producido desde el personal subordinado hacia el jerárquico.

Acoso moral horizontal es aquel producido desde un compañero a otro compañero, o entre compañeros de trabajo.

Artículo 5º. (Definición de denunciante o presunta víctima y denunciado o presunto acosador).- Se entiende por denunciante o presunta víctima y denunciado o presunto acosador, a la persona objeto y perpetrador de los actos definidos en el artículo 2º de la presente ley, respectivamente.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS RECTORES EN LA APLICACIÓN DE LA PRESENTE LEY

Artículo 6º. En todas las actuaciones del procedimiento administrativo como judicial que se lleven a cabo, serán de aplicación los siguientes Principios y garantías:

- A) Confidencialidad y reserva.- Se protegerá la intimidad de los denunciantes o presuntas víctimas, testigos y denunciados o presuntos acosadores, manteniendo la reserva de las actuaciones en todo momento, y hasta la notificación de las medidas preventivas en el caso de que se adopten, según corresponda.

El deber de mantener reserva y confidencialidad alcanza a toda persona que por cualquier motivo o circunstancia tuviese conocimiento o actuación en el procedimiento teniendo expresamente prohibido la divulgación de información o contenidos de las actuaciones a su cargo, bajo apercibimiento de incurrir en responsabilidad funcional.

- B) Diligencia y celeridad.- Las denuncias se sustanciarán con la mayor diligencia y celeridad, garantizando el expeditivo análisis de los hechos y la inmediata aplicación de medidas de prevención, y cese inmediato de la vulneración de los derechos fundamentales mencionados en el artículo 2º de la presente ley, ante el conocimiento de la situación denunciada.
- C) Protección de la presunta víctima.- Se protegerá la integridad psico-física de la presunta víctima y su contención desde la denuncia y durante todo el transcurso

del procedimiento administrativo y judicial, a efectos de evitar el proceso de revictimización.

- D) Prohibición de represalias.- Quedan prohibidas las represalias a los denunciantes, presuntas víctimas, testigos, y de todo aquel que interviniere tanto en el proceso administrativo como judicial establecidos en la presente ley.
- E) Formación y Prevención.- Los instructores de los procedimientos administrativo y judicial que se establecen en la presente ley, recibirán la capacitación y formación necesaria para conducir la investigación a su cargo, sin perjuicio de la especialización propia de su profesión. Asimismo, los funcionarios y empleados, tanto del ámbito público como privado, deberán recibir capacitación en cuanto a las acciones a implementarse tendientes a prevenir, reconocer y sancionar situaciones de acoso moral laboral.

Tanto en el ámbito público como privado, los jerarcas o empleadores estarán obligados a adoptar las medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas configurativas de acoso moral laboral, exhortándose la sanción y difusión de protocolos de actuación, la creación de comisiones de acoso moral laboral, y demás que puedan corresponder.
- F) Debido Procedimiento.- Durante todo el procedimiento administrativo serán de aplicación los Principios de Debido Proceso, Legalidad Objetiva, Imparcialidad y Motivación de la decisión.
- G) Verdad Material.- Tanto el procedimiento administrativo como el judicial deberán ajustarse a la verdad material de los hechos, quedando obligados los funcionarios a cargo de la sustanciación del procedimiento, a investigarlos y ajustarse a ellos, no siendo válidos los acuerdos entre los interesados acerca de los hechos. Para la investigación, los funcionarios instructores tendrán las más amplias facultades probatorias, pudiendo producir medios probatorios no solicitados por los interesados.
- H) Buena Fe, Lealtad, Economía, Eficiencia, Eficacia y Concentración.- Todos los involucrados estarán sujetos a los Principios de Lealtad y Buena fe. Los funcionarios a cargo del procedimiento tomarán las medidas necesarias para lograr la más pronta y eficiente instrucción del procedimiento, así como la mayor economía en la realización del mismo, procurando concentrar en un mismo acto, y sin demora, todas las diligencias que sea menester realizar.

- I) Flexibilización en materia probatoria.- Serán admisibles los indicios como elementos configurativos del acoso moral laboral.
- J) Prohibición de revictimización del trabajador objeto de acoso moral laboral.- A los efectos de evitar la revictimización del trabajador objeto de acoso moral, el instructor del procedimiento administrativo o el juez, según corresponda, queda facultado para adoptar todas las medidas que entienda pertinentes, incluyendo la disposición de prueba trasladada prevista en el artículo 145 del Código General del Proceso, aprobado por la Ley N° 15.982, de 18 de octubre de 1988, en la redacción dada por el artículo 1° de la Ley N° 19.090, de 14 de junio de 2013.
- K) Aplicación de la regla probatoria “in re ipsa”.- A efectos de determinar el daño moral padecido por el trabajador objeto de acoso moral laboral, el Juez deberá aplicar la regla probatoria “in re ipsa”.
- L) Gratuidad.- Se establece la gratuidad de la prueba pericial para la víctima del acoso moral laboral, a cuyos efectos se autoriza a la Administración Pública y el sector privado, la celebración de acuerdos con entidades públicas o privadas, para la realización de dicha pericia. La reglamentación establecerá la forma y requisitos de celebración de dichos acuerdos.

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO

Artículo 7°. (Opción del procedimiento).- El trabajador afectado por el acoso moral laboral puede optar por realizar la denuncia en el ámbito de la empresa u organismo del Estado donde se desempeña, o en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En ningún caso el trabajador afectado deberá justificar el motivo de la elección de la vía procedimental. La opción de la tramitación de la denuncia respectiva en el ámbito de la empresa u organismo del Estado donde se desempeña, no obsta la realización de la denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para el caso de la que la empresa u organismo del Estado, no hubiera dictado resolución dentro de los 30 (treinta) días de recibida la denuncia, de conformidad con lo establecido en el artículo 8° de la presente ley.

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA LA TRAMITACIÓN DE LA DENUNCIA

Artículo 8º. (Procedimiento administrativo en el ámbito privado).- En caso de que el trabajador afectado opte por realizar la denuncia pertinente en el ámbito de la empresa donde se desempeña, se seguirá el procedimiento establecido en los protocolos de actuación existentes previstos para la prevención, reconocimiento y erradicación de conductas de acoso moral laboral, o en su defecto, se seguirá el procedimiento previsto en el presente artículo.

La denuncia podrá presentarse ante la dirección de la empresa o el organismo bipartito, en su caso, y dará lugar a una investigación interna por el empleador, que deberá constar por escrito, y en cuya instrucción deberá darse estricto cumplimiento a los Principios y garantías contenidos en el Capítulo II de la presente ley. La instrucción deberá sustanciarse y el dictado de la resolución deberá emitirse en un plazo máximo de 30 (treinta) días, contado desde la fecha de recepción de la denuncia.

En caso de que el trabajador objeto de acoso moral laboral haya realizado la denuncia dentro del ámbito de la empresa, ya sea ante el organismo bipartito o ante la propia dirección, y la resolución definitiva adoptada le causare agravios de orden formal o sustancial, el trabajador puede optar por la sustanciación judicial de la demanda por acoso moral laboral, según procedimiento establecido en el Capítulo V) de la presente ley, o la sustanciación administrativa de la denuncia por acoso moral laboral ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en cuyo caso, deberá presentarse ante dicha Inspección, dentro del plazo de 10 (diez) días hábiles, contado desde el día hábil siguiente al dictado de la resolución, solicitando se instruya una nueva investigación. También podrá solicitar a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social nueva instrucción de investigación, en caso de que la empresa no haya dictado resolución dentro del plazo de 30 (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 10 (diez) días hábiles.

Contra la resolución definitiva adoptada por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, cabrán los recursos administrativos o acciones judiciales pertinentes,

conforme la normativa vigente en la materia; sin perjuicio de la sustanciación judicial de la demanda por acoso moral laboral, según procedimiento establecido en el Capítulo V) de la presente ley.

Artículo 9º. (Procedimiento administrativo en el ámbito público).- En caso de que el trabajador afectado opte por realizar la denuncia pertinente en el ámbito del organismo del Estado donde se desempeña, se seguirá el procedimiento establecido en los protocolos de actuación existentes previstos para la prevención, reconocimiento y erradicación de conductas de acoso moral laboral, o en su defecto, se seguirá el procedimiento previsto en el presente artículo.

La denuncia podrá presentarse ante la dirección de la repartición en la que se desempeña el trabajador objeto de acoso moral laboral o el organismo bipartito, en su caso. En el primer caso, deberá disponerse la instrucción de una investigación administrativa o sumario, según las características de la denuncia, en cuya instrucción se dará estricto cumplimiento a lo dispuesto en el Capítulo II de la presente ley, en lo que fuere aplicable.

El Jerarca, de considerar que dentro del 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 5 (cinco) días hábiles, contado desde la fecha de recepción de la denuncia.

En caso de 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; sin perjuicio de la sustanciación judicial de la demanda por acoso moral laboral, según procedimiento establecido en el Capítulo V) de la presente ley.

Artículo 10. (Procedimiento administrativo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).- En caso de que el trabajador afectado opte por realizar la denuncia pertinente ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se seguirá el procedimiento previsto en el presente artículo y el artículo 11.

La investigación realizada por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social seguirá los procedimientos previstos por la normativa vigente, dando estricto cumplimiento a los Principios y garantías contenidos en el Capítulo II de la presente ley; la

cual se sustanciará en un plazo no mayor de 60 (sesenta) días. La Inspección dispondrá de amplias facultades de investigación sobre los hechos denunciados. 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, 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 5 (cinco) años, para el caso que sean solicitados por la sede judicial. En caso de 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.

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 3 (tres) días hábiles, indicándose sumariamente la denuncia presentada; todos los citados podrán comparecer asistidos de abogados.

Artículo 11. (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 aquella en un plazo máximo de 20 (veinte) días, aplicando sanciones al empleador o jerarca, si correspondieren. Además de las sanciones previstas por el artículo 289 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por la Ley N° 16.736, de 5 de enero de 1996, 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 moral laboral, a fin de disminuir los riesgos a que están expuestos, así como de contención y protección de la integridad psico-física y dignidad de las víctimas y quienes participaron en la investigación. La omisión del intimado en la adopción de estas medidas será pasible de sanciones.

Contra la resolución definitiva adoptada por la Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social cabrán los recursos administrativos o acciones judiciales pertinentes, conforme la normativa vigente en la materia; sin perjuicio de la sustanciación judicial de la demanda por acoso moral laboral, según procedimiento establecido en el Capítulo V) de la presente ley.

Artículo 12. (Reglas Especiales en materia probatoria).- En todos los procedimientos regulados en el presente Capítulo, la inexistencia de protocolos de actuación previstos para la prevención, reconocimiento, y erradicación de conductas de acoso moral laboral, y la falta de adecuada difusión, generarán una presunción simple en contra del denunciado, al momento de determinar su responsabilidad. En cambio, su existencia y constatación de efectiva aplicación y difusión, servirá como atenuante para determinar su responsabilidad en los hechos configurativos de acoso moral laboral.

Artículo 13. (Protección contra represalias).- El trabajador afectado, así como quienes hayan prestado declaración como testigos, sea cual fuere el procedimiento llevado a cabo (artículos 8º a 11 del presente Capítulo) 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 180 (ciento ochenta) días de interpuesta la denuncia de acoso en sede administrativa; en cuyo caso, el despido será calificado de abusivo y dará lugar a una indemnización equivalente a seis mensualidades, de acuerdo con la última remuneración del trabajador, la que será acumulable a la indemnización por despido común, con la salvaguarda de la notoria mala conducta.

Artículo 14. (Acumulación de denuncias por acoso moral laboral y sexual).- Para el caso que la conducta denunciada configure acoso moral laboral y sexual simultáneamente, podrán acumularse ambas denuncias, las que serán sustanciadas y resueltas en forma conjunta, siguiéndose cualquiera de los procedimientos previstos en los artículos 8º a 11 del presente Capítulo, según la opción del trabajador afectado, de conformidad con el artículo 7º del Capítulo III de la presente ley.

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO JUDICIAL PARA LA SUSTANCIACIÓN DE LA DEMANDA POR ACOSO MORAL LABORAL Y/O REPARACIÓN DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS

Artículo 15. (Procedimiento judicial para la sustanciación de la demanda por acoso moral laboral y/o reparación de los daños y perjuicios).- En caso de disconformidad con la resolución definitiva adoptada por la empresa, por el organismo del Estado donde se desempeña, o por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en su caso, el trabajador afectado por acoso moral laboral, o por acoso moral laboral y acoso sexual, en caso de acumulación de ambas pretensiones, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la presente ley, optare por sustanciar su demanda por acoso moral laboral y reclamar los daños y perjuicios respectivos, en el ámbito judicial, se seguirá el procedimiento laboral establecido en la Ley N° 18.572, de 13 de setiembre de 2009, en la redacción dada por la Ley N° 18.847, de 25 de noviembre de 2011, en lo pertinente, con especial observancia de los Principios y garantías establecidos en el Capítulo II y las reglas especiales en materia probatoria dispuestas en el artículo 12 de la presente ley.

El mismo procedimiento se seguirá si el trabajador optase por el resarcimiento de los daños y perjuicios padecidos una vez culminado el procedimiento administrativo previsto en los artículos precedentes (Capítulo IV de la presente ley), según el caso, y constatada la efectiva existencia de acoso moral laboral o acoso moral laboral y sexual, en caso de acumulación de ambas pretensiones, según lo dispuesto en el artículo 14 de la presente ley.

Artículo 16. (Aplicación del principio de protección de la presunta víctima).- Cualquiera fuere la pretensión impetrada por el trabajador, según lo dispuesto en el artículo 15 del presente Capítulo se dará estricto cumplimiento al Principio establecido en el literal j) del artículo 6° de la presente ley, procurando en todo momento evitar la revictimización del trabajador objeto de acoso moral laboral.

Artículo 17. (Reglas probatorias para la determinación de los daños).- A efectos de la determinación del daño moral, cualquiera fuere la pretensión impetrada por el trabajador, según lo dispuesto en el artículo 15 del presente Capítulo, el Juez competente aplicará la regla probatoria “in re ipsa”, de conformidad con el literal k) del artículo 6° establecido en la presente ley; y para la determinación de los demás daños alegados, aplicará las reglas probatorias previstas en las normas civiles y procesales vigentes en la materia.

Artículo 18. (Competencia).- En todos los casos, sea que cual fuere la vía procedimental elegida por el denunciante, de conformidad con lo establecido en el artículo 7° de la presente ley, serán competentes para entender en el juicio previsto en el artículo precedente los Tribunales de la jurisdicción laboral. En el interior, en defecto de Juzgados con jurisdicción laboral, serán competentes los Juzgados Letrados de Primera Instancia.

Se exceptiona de lo dispuesto en el inicio precedente, que la acción sea dirigida contra el Estado, en cuyo caso serán competentes los Juzgados Letrados de Primera Instancia de lo Contencioso Administrativo, de conformidad con la Ley N° 15.881, de 26 de agosto de 1987.

Artículo 19. (Prescripción).- La acción administrativa o judicial por acoso laboral prescribirá al año, contado desde la fecha en que el denunciante tuvo conocimiento de que es víctima de acoso.

La acción judicial reparatoria prevista en el inciso segundo del artículo 15 de la presente ley, prescribirá al año de que haya quedado firme la resolución que establece la existencia de acoso moral laboral, dictada en el procedimiento administrativo previsto en los artículos precedentes (Capítulo IV de la presente ley), según el caso.

Artículo 20. (Sanciones por acoso moral laboral).- Constatada la efectiva existencia de acoso moral laboral, por resolución firme o sentencia judicial ejecutoriada, de la que surja la participación de un funcionario público, tal conducta será considerada falta grave, debiendo iniciarse a su respecto el sumario administrativo correspondiente.

En el ámbito privado, la resolución firme o la sentencia judicial ejecutoriada de la que surja constatada la efectiva existencia de acoso moral laboral, dará lugar al despido del trabajador involucrado, por notoria mala conducta. En caso de que el acosador resultare ser el titular de la empresa, el trabajador afectado podrá considerarse indirectamente despedido, de conformidad con la normativa vigente en la materia; sin perjuicio de las acciones penales pertinentes, de corresponder, en todos los casos.

Artículo 21. (Efectos de las denuncias).- La resolución administrativa o judicial que concluya en la inexistencia del acoso moral laboral alegado por el denunciante, no afectará la relación laboral.

No obstante, si se acreditare fehacientemente, que el trabajador ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos, pretendiendo inducir en error sobre la existencia de acoso moral laboral, para procurarse a sí mismo o a un tercero un provecho injusto en daño de otro, o para dañar la reputación del denunciado, será pasible de las acciones civiles y penales correspondientes, y su proceder podrá calificarse de notoria mala conducta.

Artículo 22. (Interpretación).- Todas las normas contenidas en la presente ley, serán interpretadas de conformidad con los Principios y garantías contenidos en el Capítulo II. En todo lo no regulado expresamente por la presente ley, se aplicará la normativa y Principios vigentes en materia laboral, según corresponda.

Artículo 23. (Reglamentación).- La reglamentación de la presente ley considerará las especificidades del acoso moral laboral, tanto en el ámbito público como privado.

Montevideo, 18 de febrero de 2025

PEDRO JISDONIAN
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente proyecto tiene por objetivo regular el acoso moral producido en el ámbito de trabajo, que desde algunos años se ha convertido en el flagelo más devastador tanto a nivel internacional como a nivel interno. Concretamente, en nuestro país, en los últimos tiempos se ha producido un incremento en el goce de licencias médicas, cuya causa común se diagnostica como de “estrés laboral”, pero la mayoría de ellas, son producto del acoso moral que el trabajador sufre en el lugar de trabajo. Si bien técnicamente ambas figuras se distinguen, dado que el estrés laboral es “...la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas...” y por ende, puede ser producido por diversos factores (estresores del ambiente físico, estresores individuales, estresores grupales, estresores organizacionales, estresores extra organizacionales, etc.) , el acoso laboral o mobbing (como es denominado internacionalmente) es una especie de estrés laboral cuyas causas no están relacionadas directamente con el desempeño de tareas laborales o con su organización sino que se originan en las relaciones interpersonales que se establecen en el marco laboral.

Pero a pesar del amplio desarrollo en la literatura médica y psicológica sobre el tema, no existe regulación legal de la figura, por lo que al momento de diagnosticarlo se sigue denominando “estrés laboral”.

Cabe asimismo precisar que dicho flagelo trae aparejadas graves consecuencias para la víctima, a nivel personal laboral, económico, y social, pero también para la propia organización empresarial y para la sociedad toda. Esto por cuanto la víctima de acoso moral laboral comienza a desarrollar una serie de patologías físicas y/o morales que derivan en prolongados periodos de certificaciones médicas, durante los cuales, el empleador, sea público, sea privado, no cuenta con dicho/a empleado/a, o de no certificarse, se produce un deterioro en la calidad de su trabajo, dado que el mismo es realizado con torpeza o distracción, que pueden derivar en la puesta en marcha de procesos disciplinarios (afectando su legajo, y eventualmente resultar en una destitución, en ámbito público) o en su despido (en el ámbito privado). Incluso el daño es de tal magnitud para las empresas que un quiebre interno provocado por el acoso moral, afecta gravemente la comunicación interna, disminuyendo la capacidad para mejorar su competitividad, como fue reconocido por Roberto Juárez Santos, miembro del

departamento de relaciones laborales de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales. Y como señala la Licenciada en Psicología Silvana Giachero, se va produciendo un deterioro del clima laboral, cuyo ambiente tóxico afecta el rendimiento del equipo, y redundando en un aumento de accidentes laborales, ausentismo laboral, y en el ámbito público, traslado de sección. Por último, a nivel de la sociedad en general, la mencionada Licenciada sostiene que el acoso moral laboral provoca un importante deterioro y pérdida de mano de obra calificada, con el consiguiente aumento de la migración de trabajadores para el exterior del país, en busca de nuevas oportunidades laborales, dado a que a nivel nacional dichas víctimas se encuentran etiquetadas por las eventuales denuncias que hubieren efectuado, generándose un acoso institucional y social. Esto trae aparejado un costo país en salud, así como rupturas familiares, perjudicando ampliamente el entramado social, fomentando el individualismo y la soledad, lo que en varias ocasiones conlleva el suicidio, por un descreimiento en el sistema administrativo y judicial, y falta de regulación legal.

A nivel internacional existe regulación legal del tema que nos ocupa. Según informa Ana María Veliz, en América Latina, Argentina ha reconocido su existencia a nivel jurisprudencial; en Brasil, existen iniciativas de las municipalidades en San Pablo y Río de Janeiro para regular la temática; en Cuba, en el año 2006 se aprobó una Ley específica; y en Chile, la Ley fue aprobada en el año 2012; mientras que en México, Ecuador y Perú, se han presentado varios proyectos al respecto. A nivel europeo, existen leyes aprobadas en Noruega, Suecia, Italia, Suiza, Francia, Bélgica, e incluso a nivel de la Unión Europea, el Parlamento Europeo dictó una Resolución sobre Acoso Moral, que incluye al Acoso Sexual, en el año 2001.

Ahora bien, despejada la figura del acoso moral laboral como una especie dentro del género violencia laboral, que se inserta dentro del fenómeno de violencia social que atraviesa actualmente nuestro país, cabe señalar que el mismo reviste ciertas características, que lo distinguen de otras figuras como el estrés laboral antes mencionado, el síndrome del quemado o de burn out o del acoso sexual producido en el lugar de trabajo, y que lo erigen en una figura legal que resulta necesario regular, mediante una Ley que considere las mismas; lo cual acontece con el presente proyecto.

El presente proyecto pretende una regulación legal que otorgue garantías para ambas partes (presunta víctima y presunto acosador), procurando un adecuado balance entre la dificultad probatoria de la presunta víctima y el respeto de la garantía

constitucional del Debido Proceso. Asimismo, otorga una herramienta verdaderamente útil, de fácil aplicación práctica, a la cual quienes son objeto de acoso moral laboral pueden acudir para que su denuncia sea sustanciada con la debida diligencia y celeridad que amerita.

Ahora bien, ¿cuál es el contenido del presente proyecto? El mismo contiene una definición precisa de la figura que regula, la cual refleja prestigiosa doctrina vernácula en la materia (artículo 2º), con una lista no exhaustiva de ejemplos de conductas configurativas del acoso moral en el trabajo, a modo de guía para su aplicación por la jurisprudencia (artículo 3º), que comprende tanto al ámbito público como privado (artículo 1º).

Uno de los aspectos más salientes e innovadores de este proyecto, es el elenco de Principios y Garantías establecidos en el Capítulo II (artículo 6º), en los que expresamente se reconoce la dificultad probatoria de la existencia del acoso, consagrándose los Principios de Flexibilización en materia probatoria, en el que se admiten los indicios como medio probatorio (literal i), y el Principio de Gratuidad (literal l). También se reconoce el daño que la revictimización de la persona acosada sufre durante la tramitación de su denuncia, consagrándose los Principios de Protección de la Presunta Víctima (literal c), Prohibición de revictimización del trabajador objeto de acoso moral laboral (literal j) y Aplicación de la regla “in re ipsa” (literal k), mediante los cuales se procura evitar el proceso de revictimización. No obstante, a modo de mantener un adecuado equilibrio entre los derechos de ambas partes (denunciante y denunciado), se establecen los Principios de Confidencialidad y Reserva (literal a), Diligencia y Celeridad (literal b), Debido Procedimiento (literal f), Buena Fe, Lealtad, Economía, Eficiencia, Eficacia y Concentración (literal h) y Verdad Material (literal g). Asimismo, a efectos de otorgar garantías a todos los partícipes del proceso administrativo y judicial, se consagra el Principio de Prohibición de Represalias (literal d), cuya concreción práctica se establece en el artículo 13.

Expresamente se establece el Principio de Formación y Prevención (literal e) mediante la exhortación de adopción de protocolos de actuación para prevenir, reconocer y sancionar las situaciones de acoso. Resulta fundamental la etapa de prevención en una materia tan sensible como la que nos ocupa, dadas las dimensiones psicológicas, económicas, laborales y sociales, que conlleva. Por lo que, en aplicación concreta de dicho Principio, se prevé una presunción simple en contra el denunciado para el caso de

inexistencia y/o falta de aplicación de dichos Protocolos, y una atenuante en caso de existencia y efectiva aplicación, al momento de determinar su responsabilidad (artículo 14).

En cuanto al procedimiento a seguir, se distinguen las hipótesis según exista o no protocolo de actuación para este tipo de situaciones, y en caso de su existencia, si el acosado entiende que no le otorga las garantías suficientes, puede optar por el procedimiento seguido para ante el Ministerio de trabajo y Seguridad Social, concretamente, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (artículos 8º a 11), a opción del trabajador afectado (artículo 7º). Cabe precisar que el procedimiento administrativo para la hipótesis de inexistencia de protocolos de actuación internos o para la hipótesis de existencia pero en que el trabajador decide presentar la denuncia en el ámbito del MTSS, el procedimiento a seguir es el mismo establecido en la Ley Nº 18.561, de 11 de setiembre de 2009, ya existente y actualmente vigente para la sustanciación de denuncias por acoso sexual, pero con la expresa salvedad de aplicación estricta del Capítulo II de Principios y Garantías mencionado; por lo que no se generan costos (aumento de presupuesto) o requerimientos de transformación alguna para el Estado, dado que se mantiene la competencia dentro del referido Ministerio, quien llevará a cabo dicho procedimiento con el personal con que cuenta actualmente, el que eventualmente podrá verse incrementado en el volumen de trabajo; aspecto, no obstante, que es fácilmente solucionable.

Se prevé expresamente que si el mismo hecho constituye simultáneamente acoso sexual y laboral, entonces ambas denuncias, se tramitarán en forma conjunta, por el mismo procedimiento y tendrán una única resolución (artículo 14).

A diferencia de la Ley Nº 18.561, este proyecto establece como preceptiva la vía administrativa, en cualquiera de las modalidades de tramitación elegida por el trabajador afectado, reservando la vía judicial únicamente para el resarcimiento por daños y perjuicios. En cuanto a la vía judicial, este proyecto también se aparta del criterio adoptado por la Ley Nº 18.561, la que prevé el proceso de amparo para realizar las acciones judiciales en ella previstas, dado que no resulta una vía procedimental adecuada, por su brevedad y su carácter residual, para el tratamiento de daños y perjuicios como el caso de marras. De establecerse dicha vía, se aplicaría en el caso el viejo adagio que sostiene "...el legislador estaría borrando con el codo lo que escribió con la mano...", dado que las garantías y la celeridad del procedimiento administrativo se

verían truncadas por inacción procesal, por el conocido resultado infructuoso de la acción de amparo; lo que dejaría a la víctima de acoso moral laboral reconocida como tal por resolución firme dictada en el proceso administrativo respectivo, sin el debido resarcimiento económico y/o moral.

Asimismo, se le asigna competencia para tramitar la acción por daños y perjuicios, a los Juzgados de Trabajo, para el Departamento de Montevideo, y los Juzgados Letrados de Primera Instancia en el Interior. No obstante, para el caso de accionarse por hecho del dependiente, siendo el empleador un organismo estatal, se mantiene la competencia de los Juzgados Letrados de Primera Instancia de lo Contencioso Administrativo, de conformidad con la Ley N° 15.881, de 26 de agosto de 1987.

La competencia en los Juzgados con competencia en materia laboral se debe a que el acoso moral surge precisamente en el ámbito de trabajo y en una relación laboral, y si bien este proyecto recoge las especificidades de dicha figura, en todo lo no expresamente regulado, serán de aplicación las normas laborales vigentes (artículo 20).

Por último, se prevé un plazo de prescripción anual tanto para el inicio de la acción administrativa como la judicial (artículo 17), a efectos de brindarle garantías al presunto acosador, para evitar quedar sujeto in aeternum a la eventual acción del presunto acosado. El mismo se contabiliza desde que la presunta víctima tomó conocimiento de que es víctima de acoso, dado que conforme enseña la literatura psicológica relevante en la materia, por las características especiales de su perpetración por el presunto acosador, al inicio de la situación de acoso, la víctima no se percata de que está inmersa en la misma, sino que se acusa a sí misma por dicha situación hasta que, ante una certificación por licencia médica, se le diagnostica su padecimiento como acoso, estableciéndose allí una fecha precisa de conocimiento de dicho padecimiento. Por otro lado, como garantía para la víctima, se prevé que el año de prescripción para el inicio de la acción judicial, se compute a partir de que haya quedado firme la resolución que establece la existencia de acoso moral laboral, dictada en el procedimiento administrativo previsto en la ley, dado que en caso de que quien resultare agraviado por dicha resolución agotare la vía administrativa y eventualmente accionare la nulidad del acto administrativo, durante todo ese lapso la víctima se vería impedida de iniciar la acción judicial, y el tiempo transcurrido no podría operar en su desfavor.

Por último, la innovación en relación a las sanciones previstas por acoso moral laboral (artículo 18), se distingue según el acosador pertenezca al ámbito público o privado, y según se trate del titular de la empresa.

EN CONCLUSIÓN: el estudio y aprobación del presente proyecto resulta sumamente necesario, pertinente y oportuno para prevenir, reconocer, regular y sancionar, el acoso moral laboral como flagelo preponderante del siglo XXI en las relaciones laborales tanto en ámbito público como privado, que tanto daño causa a nuestra sociedad, provocando un deterioro del entramado social, de las relaciones laborales y de la economía del país.

Montevideo, 18 de febrero de 2025

PEDRO JISDONIAN
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO

≠