

El acoso sexual en el trabajo [\[1\]](#)

Dra. Martha Márquez Garmendia

Investigadora del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de la República de Uruguay

Coordinadora del Grupo “Derecho y Género”

Consultora externa de OIT.

I. Introducción

1.-El acoso sexual en el trabajo es una figura cuyo tratamiento jurídico comienza en la década de los setenta. A partir de la denuncia -fundamentalmente por parte de los movimientos de mujeres y de las trabajadoras sindicalizadas- de un fenómeno de muy antigua data padecido por buen número de trabajadoras, las reclamaciones llegan a los tribunales de justicia, basándose en las normas de igualdad. Las primeras decisiones judiciales correspondieron a los tribunales estadounidenses. En la década de los ochenta, las legislaciones comienzan a introducir disposiciones específicas, y la doctrina empieza a ocuparse del tema, ya sea al tratar el derecho a la intimidad y a la no discriminación, ya sea como tópico dotado de un perfil propio. Esa ha sido la evolución producida especialmente en los países industrializados (1).

Si bien el acoso sexual constituye un tema de actualidad, su consideración es todavía muy incipiente en los países latinoamericanos: son numerosos los que carecen aún de legislación específica; los fallos de la jurisprudencia son escasos, y la negociación colectiva generalmente no lo incluye entre sus contenidos.

La actualidad que ha adquirido el tema no indica, sin embargo, que se trate de un fenómeno nuevo; por el contrario, solo es moderna la denominación de “acoso sexual” para una realidad antigua y generalizada, que aparece desde la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Esta ha sido, y es todavía, mayoritariamente afectada por tales conductas, en razón de motivaciones culturales que le han asignado determinado rol social el cual se manifiesta en una relación de poder desigual, traducida -en el mundo del trabajo- en diferentes situaciones desventajosas; el acoso sexual no sería sino una de esas manifestaciones.

2.- En el ámbito laboral se trata de una problemática estrechamente ligada a algunos derechos fundamentales que han de presidir toda la relación de trabajo: el *derecho a la no discriminación por razón de sexo* y el *derecho a la intimidad, como expresiones del debido respeto a la dignidad del trabajador/a*. En razón de ello se ha señalado que el acoso sexual puede ser definido como un ilícito pluriofensivo, susceptible de lesionar -

además de los ya referidos- el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el derecho a la libertad sexual y, de manera indirecta, el propio derecho al trabajo (2).

Respecto a la salud de la víctima de acoso sexual se ha comprobado el daño físico y psíquico, debido a cuadros de angustia, temor, depresión, inseguridad, disminución de la autoestima, etc., lo cual incide en menor rendimiento y en aumento del ausentismo. Esta situación se proyecta, a su vez, sobre la empresa, provocando costos que -en los Estados Unidos- han sido estimados mediante diversos estudios realizados, relativos a los factores mencionados así como a reclamaciones planteadas, deterioro de imagen, etc.

También debe tenerse presente que el acoso es causa de inestabilidad laboral en virtud de que -ante la imposibilidad de mantener la relación de trabajo- la víctima opta, con frecuencia, por abandonar su puesto, y en otros casos su rechazo al requerimiento sexual es sancionado con el despido, revestido generalmente de falsas motivaciones.

3.- En todo caso, hay que admitir que el tema presenta dificultades, señaladas por la doctrina (3), por tratarse básicamente de una relación entre personas -hombres y mujeres en el mundo del trabajo- en la que inciden elementos sociales y culturales para determinar si un comportamiento dado constituye acoso sexual, por lo que la aceptación o rechazo por el destinatario deviene un componente fundamental; sin desconocer, obviamente, el fuerte condicionamiento que tal aceptación presenta en una relación caracterizada por la subordinación, y desarrollada en un contexto de generalizado desempleo en que el acceso o conservación del puesto de trabajo limitan la libre expresión de la voluntad.

II. Concepto de acoso sexual en el trabajo

4.- Las distintas definiciones que se han dado presentan ciertos rasgos comunes.

Se entiende por acoso toda conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para ésta.

5.- El comportamiento de que se trata puede tener distintas variantes. Sin revestir carácter exhaustivo, se ha indicado entre otras las siguientes conductas: solicitud de relaciones íntimas (aun sin requerir el acto sexual), u otro tipo de conductas de naturaleza sexual; tocamientos o roces deliberados y ofensivos; comentarios sexistas

sobre la apariencia física del trabajador/a; preguntas indiscretas sobre su vida privada; insinuaciones sexuales importunas; exhibición de material pronográfico o colocación de imágenes de ese tipo en los lugares de trabajo, etc.

6.- Como se aprecia, ese comportamiento está dominado por ser de “naturaleza sexual”.

Y junto a esa característica está la de tratarse de una conducta “indeseada” por parte de la persona a la que se dirige. Este es un aspecto fundamental de la caracterización del acoso, significando que *corresponde a cada persona determinar el tipo de comportamiento que le resulta aceptable y de parte de quién provenga*.

Esto llevaría a la posición sustentada de que el acoso debe ser juzgado según la percepción de la persona que lo sufre (criterio subjetivo), en contraposición a la que sostiene que deben los tribunales establecer un estándar objetivo respecto de la forma en que una “persona razonable” en la misma situación habría percibido tal comportamiento. Ambas posiciones han sido sostenidas por tribunales de los Estados Unidos, si bien la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de dicho país se inclina por la primera.

Parece indudable que la apreciación de la víctima debe pesar -habida cuenta de la importancia que tiene el factor aceptación o rechazo- sin desechar, no obstante, el criterio de razonabilidad, de modo de evitar posiciones de extrema subjetividad.

7.-Se ha señalado que “la atención sexual se convierte en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo” (4).

Todavía en cuanto al carácter de “indeseado”, se ha discutido sobre la incidencia de la actitud de la víctima, y aun de la previa “provocación” de ésta, así como de los caracteres de su vida íntima, argumentos todos usualmente planteados por quienes son acusados de practicar acoso sexual a efectos de justificar su conducta, culpabilizando a la víctima.

Al respecto cabe señalar que las actitudes de la víctima no pueden ser juzgadas aplicando únicamente el criterio subjetivo del acosador sino las coordenadas culturales de cada época que explican los comportamientos (vestimentas, expresiones verbales, conductas relacionadas con la vida íntima, etc.) y en todo caso, reconociendo la libertad de cada persona de disponer de su vida privada sin que ésta sea pasible de intromisiones

a los efectos de determinar si la conducta del acosador era “deseable” por parte de la víctima.

8.- También debe incluirse como acoso sexual el de carácter indirecto: cuando se favorece la promoción o mejores condiciones de trabajo de quienes conceden “favores sexuales” a sus superiores, siendo relegados los criterios de méritos o antigüedad (5). La aplicación de tal “criterio” estaría indicando que la aceptación del requerimiento sexual es una condición ineludible para conservar o mejorar la situación de empleo.

9.- La definición antes referida comprende *dos tipos de acoso*: el denominado “*chantaje sexual*” o de intercambio o de “quid pro quo” (esto a cambio de eso), en el cual la aceptación o rechazo de la conducta influye directamente en el acceso al empleo o en las condiciones de trabajo: salario, ascensos, traslados, formación, etc.

De ello se desprende que el sujeto activo de este tipo de acoso detenta una posición jerárquica respecto al acosado, de la cual se vale para obtener sus propósitos.

El segundo tipo de acoso es el que se denomina “*acoso sexual ambiental*”, cuando el efecto es el de interferir en el rendimiento laboral de la persona o crear un entorno de trabajo hostil, ofensivo o intimidatorio. No significa que ése sea siempre el objetivo buscado pero es la consecuencia que tiene lugar. No produce un efecto directo sobre las condiciones de trabajo “stricto sensu” porque el acosador no tiene poder para ello, pero incide en el medio ambiente o entorno laboral, el cual ha sido considerado también en sí mismo como una condición de trabajo (6). En esa situación, el rechazo es “sancionado” a través de distintos mecanismos que varían entre el desprestigio de la víctima, la descalificación de su desempeño profesional o moral u otro tipo de molestias que perturben el clima laboral (7).

10.- En ambos tipos de acoso se trata de un *comportamiento directa o indirectamente vinculado a la relación de trabajo*, aun cuando ésta no haya llegado a establecerse, como ocurre en los casos de acoso en ocasión de la selección para un empleo, durante el período de prueba, etc. Por ello se ha sostenido que “debe tenerse una visión amplia sobre el ámbito delimitado por la relación de trabajo (...)”, entendiéndose por ámbito laboral a esos efectos “un comportamiento que el trabajador/a padezca cuando, de una u otra forma, se encuentra dentro del ámbito de organización y dirección del empresario” (8).

III. Sujetos del acoso sexual

11.- De lo expuesto anteriormente, se desprende que hay una pluralidad de posibles sujetos activos del acoso sexual.

Puede tratarse del empleador o de sus representantes (en quienes ha delegado su autoridad). O de sus familiares, que habitualmente frecuentan el lugar de trabajo o asumen ciertas responsabilidades (de vigilancia, supervisión, etc.) sin configurar la condición de empleados.

También pueden ser sujetos activos personas que se relacionan con el trabajador en virtud de la vinculación que aquéllos tienen con la empresa: clientes, acreedores, proveedores. Se trata de terceros no vinculados por una relación laboral con el empresario, pero con los cuales el trabajador está obligado a mantener contacto en el cumplimiento de su tarea.

Finalmente también pueden ser sujetos activos del acoso otros trabajadores, colegas de la víctima, situados en un nivel de categoría laboral similar, superior o inferior. En estos casos, cabe precisar que - si bien se trata de empleados sin facultades de decisión- en ocasiones influyen en las decisiones de los empleadores o sus representantes.

12.- En el caso del empleador o sus representantes se tratará generalmente del denominado “acoso de intercambio” o “chantaje sexual”, ya que son personas que tienen poder para decidir sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo. Comprende a toda persona jerárquicamente superior al trabajador/a víctima de acoso, ya sea éste explícito o implícito: en este último caso, la conducta será percibida por la víctima como un condicionamiento de la relación de trabajo, aunque no exista una manifestación expresa en ese sentido.

Pero también podría ser una forma de “chantaje sexual indirecto” el acoso practicado por quienes pueden incidir de manera decisiva en las resoluciones de los que detentan poder, sin poseerlo ellos mismos.

13.- En el caso del denominado “acoso ambiental”, éste puede provenir de superiores y/o compañeros de trabajo. Generalmente serán estos últimos los sujetos activos (ya sea en forma de requerimientos explícitos u otras conductas de connotación sexual). Pero ciertas formas de este tipo de acoso (comentarios ofensivos o comportamientos sociales de naturaleza sexual) pueden también tener como actores a integrantes del personal jerárquico; justamente en esos casos, el o los sujetos pasivos se encuentran en la

incómoda posición de tener que desempeñarse en un ambiente hostil creado por esas actitudes.

El acoso sexual ambiental puede traducirse *en una sola conducta grave* contra la intimidad del trabajador/a, o en una serie de actos a lo largo de un cierto tiempo, lo que configura una presión continuada que vuelve intolerable la situación laboral de las víctimas.

La gravedad de los comportamientos y su reiteración en el tiempo son factores que influirán en el grado de responsabilidad de los agentes del hostigamiento.

IV. Normativa internacional

a) La acción de las Naciones Unidas

14.- Desde su nacimiento hasta la década de los setenta, la ONU a través de la Asamblea General se refiere en sus documentos a “la igualdad de derechos de hombres y mujeres”, a “igual protección contra toda discriminación” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948), al “derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”, a “igual oportunidad para todos de ser promovidos...” (Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966) (9). La amplitud de tales disposiciones incluye obviamente todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

En 1979 se aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (10). Para el cumplimiento de la Convención fue creado el Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer el cual comprobó determinadas formas de violencia que atentaban contra la igualdad en el empleo; en virtud de ello adoptó la Recomendación General No. 19 (1992) que refiere a la adopción de medidas legales y otras que sean necesarias para proteger a la mujer contra -entre otras situaciones- el acoso sexual en el trabajo (11). Complementando esta Convención, fue aprobado por la Asamblea Gral. de la ONU el Protocolo Facultativo de la CEDAW, el 6/10/99, y que entró en vigor en diciembre de 2000.

Se refiere a los procedimientos para la presentación de comunicaciones o quejas relativas a violaciones de los derechos humanos enunciados en la CEDAW.

También el documento denominado “Estrategias de Nairobi para el Progreso de las Mujeres”, (1985) solicita que se tomen medidas para impedir el acoso sexual en el trabajo. Por su parte el Consejo Económico y Social de la ONU, a través de su

Comisión sobre la Condición de la Mujer, aprobó una Declaración sobre Violencia contra las Mujeres (1992) mencionando la violencia física, sexual y psicológica que ocurre en la sociedad en general, incluyendo el acoso sexual y la intimidación en el lugar de trabajo (12).

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, organizada por la ONU (Beijing,1995) aprobó una Plataforma de Acción en la que solicita a los gobiernos, empleadores, sindicatos, organizaciones populares y juveniles, y ONGs, que procuren erradicar el hostigamiento sexual (13).

15.- En cuanto a la acción de los organismos regionales, debe señalarse la Convención Interamericana sobre la prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”, OEA (1994), que se refiere explícitamente al acoso sexual como una forma de violencia en el medio laboral (14).

b) La acción de la OIT

16.- No existe aún un Convenio o Recomendación dedicado de manera específica al tema del acoso sexual en el trabajo.

El documento clave en materia de Igualdad y no Discriminación es el Convenio No.111 (1958). Define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos -entre otros- de sexo, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

17.- Con posterioridad, dos Resoluciones de la Conferencia General de OIT refieren específicamente al acoso:

- Resolución sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para los Trabajadores y las Trabajadoras en el Empleo (1985), que establece: “Los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promuevan la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos y a impedirlos”.

- Resolución sobre la Acción de la OIT para las Trabajadoras (1991) que invita al Consejo de Administración a que solicite del Director General “que disponga la convocatoria de reuniones tripartitas con vistas a desarrollar directrices, materiales de información y formación sobre temas específicos que son de gran importancia para las mujeres trabajadoras, tales como (...) el acoso sexual en el lugar de trabajo”.

18.- Por otra parte, al examinar las Memorias presentadas por los Estados Miembros relativas al Convenio No. 111, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se refiere al acoso sexual, entre las discriminaciones por razón de sexo. Así en el Estudio General de 1996 enumera una serie de conductas calificadas como “hostigamiento sexual” o “atenciones sexuales no solicitadas”, requiriendo -para que sea considerado acoso sexual en el empleo- “que el acto pueda ser percibido como condición de conservación del empleo o previa al mismo, influir en las decisiones adoptadas al respecto o perjudicar el rendimiento profesional, pudiendo surgir de un clima generalmente hostil hacia uno u otro sexo” (15).

19.- El Informe global presentado en el marco del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, denominado “*La hora de la igualdad en el trabajo*” (C.I.T., 91ª. reunión., 2003), se ocupa también del acoso sexual como una forma de violencia que “atenta contra la dignidad humana y socava la autoestima del trabajador, amén de influir en su bienestar y debilitar su derecho a la igualdad de oportunidades”.

c) Normativa comunitaria europea

20.- Si bien la normativa europea sobre igualdad comienza ya con el Tratado de Roma (art.119) y prosigue luego en varias Directivas y Resoluciones, en relación específicamente al acoso sexual cabe señalar los siguientes documentos:

- Resolución del Consejo de Ministros de 19/5/90 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

- *Recomendación 92/131 de la Comisión Europea, de 27/11/91 sobre “protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo” con un Anexo denominado “Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual”, de 24/2/92.*

- Declaración 92/204 del Consejo de Ministros de 19/12/91, sobre la aplicación de la Recomendación antes citada.

- Resolución del Parlamento Europeo de 11/2/94 sobre designación de un Consejero en las empresas encargado de combatir los casos de acoso sexual.

El *Código de Conducta* tiene dos objetivos: proporcionar una orientación práctica a los empresarios, los sindicatos y los trabajadores sobre la protección de la dignidad en el trabajo, y garantizar que no se produzca el acoso sexual; en caso que ocurra, disponer los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita (16).

21.- Como antecedente de estos documentos cabe mencionar el Informe Rubenstein realizado en 1987, por encargo de la Comisión Europea, que propone diversas medidas para combatir el acoso (17).

Por otra parte, es abundante la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea relativa a la discriminación por razón de sexo.

V.-Legislación comparada

22.- La regulación del acoso sexual tiene su origen en los Estados Unidos en la década de los setenta. La propia denominación de hostigamiento sexual (sexual harassment) es utilizada por primera vez en dicho país en 1975.

En 1976 se dicta el primer fallo que considera al acoso sexual como una forma de discriminación laboral por razón de sexo, prohibida por el Título VII del Acta de Derechos Civiles (Civil Right Act) de 1964. A partir de entonces, la jurisprudencia se fue consolidando. Por su parte, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) describió en sus Líneas Directrices (Guidelines) una amplia gama de conductas que configuran acoso, sobre la base de dos tipos: el acoso “quid pro quo” o de intercambio, y el acoso sexual ambiental, criterios que fueron adoptados también en los fallos.

23.- Las decisiones jurisprudenciales de los Estados Unidos han tenido influencia en las legislaciones de otros países. La protección acordada legalmente se ha fundado de distintas maneras: en las leyes sobre igualdad de oportunidades o en legislación específica sobre acoso sexual; en las normas del derecho laboral; en las normas del derecho civil, o tipificando al acoso como un delito regulado por el derecho penal. En algunos países, dos o más disciplinas jurídicas ofrecen protección al mismo tiempo (18). A mediados de 1998, en unos 36 países existía legislación específica (o aplicable) a la problemática del acoso sexual en el trabajo (19).

Entre ellos cabe citar: Austria, España (20), Bélgica, Francia (21), Finlandia, Luxemburgo, Noruega, Suecia, Reino Unido, Costa Rica (22), Perú, Argentina (solo en la función pública) (23), México, Uruguay.

En Paraguay las conductas de acoso sexual se consideran causa justificada de despido del acosador. En Brasil, se incorporó a la ley 10.224/01 un artículo referido al acoso sexual, sancionándolo con una pena de privación de libertad de uno a dos años.

En Chile se aprobó la ley 20.005 de 8/3/05 que tipifica y sanciona el acoso sexual.

VI. El acoso sexual en el trabajo en el Derecho Uruguayo

24.- En Uruguay el tema del acoso sexual toma estado público en los últimos años de la década de los 90, siendo tratado en los medios de comunicación como un fenómeno de sociedad, relevado fundamentalmente por las mujeres sindicalizadas y por organizaciones del movimiento de mujeres denunciando una práctica que agrava la situación de desventaja padecida por las trabajadoras.

En el medio sindical si bien la problemática es conocida y manejada desde antes, será en 1990 en ocasión del IV Congreso Extraordinario del PIT-CNT (central única de trabajadores), cuando ella es incluida en el Informe presentado por la Comisión de Mujeres, reivindicando que “se abran espacios en los sindicatos para recoger las denuncias y proceder a su tratamiento”. El Informe es aprobado por el Congreso. En ulteriores instancias de la misma jerarquía, se ha reiterado el planteo.

No puede decirse, sin embargo, que el mismo haya sido seguido de la necesaria instrumentación, si bien la Comisión de Mujeres de la Central sindical (actualmente, Departamento de Género y Equidad) ha proseguido una acción continuada de difusión del tema, especialmente a través de las Comisiones de Mujeres de varios sindicatos. A diferencia de lo que ocurre en otros países (por ej. Brasil, Dinamarca, España, Italia), el acoso sexual en el trabajo no constituye hasta ahora un tema que se traduzca en los nuevos contenidos de la negociación colectiva.

En el ámbito patronal ha existido tradicionalmente una tendencia a minimizar la problemática, y no se conocen acciones tendientes a su prevención y erradicación.

Por su parte, la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y de Trato, organismo creado en marzo de 1997, incluyó el tema en su agenda, pero ello no se ha traducido en propuestas o acciones concretas hasta el presente (25).

25.- No existen en Uruguay investigaciones que permitan manejar cifras sobre la entidad y características del fenómeno, si bien son abundantes los testimonios que provienen de trabajadoras tanto del sector privado como del público (en algunos casos, con especial conocimiento de los distintos medios laborales, como es el caso de las dirigentas sindicales, así como de ONGs que desarrollan tareas vinculadas con las mujeres) (26).

a) Normas constitucionales

26.- Como se ha dicho antes, el acoso sexual constituye un ataque al debido respeto a la dignidad del trabajador/a, y al mismo tiempo configura una forma de discriminación por razón de sexo. Ambos extremos encuentran referentes en nuestras normas constitucionales.

27.- A diferencia de otros ordenamientos constitucionales, el nuestro no hace mención específica de la dignidad, pero es indudable que *el derecho a ser protegido en el goce del honor* que se reconoce a todo habitante de la República (art. 7 de la Constitución) implica -en el concepto de honor- el de dignidad de toda persona, tanto en sí misma considerada como en el desempeño de las actividades a que dedique su esfuerzo.

Por su parte, el derecho del trabajador/a a la intimidad -como una de las manifestaciones del debido respeto a la dignidad- encuentra expresión en el art. 54 de la Carta que impone a la ley el *reconocimiento de la independencia de la conciencia moral y cívica* de quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, así como *de la higiene física y moral*. Independencia de la conciencia moral significa tanto como la libertad de las propias decisiones, el accionar libre de presiones exteriores indebidas, lo que comprende indudablemente la libertad sexual, todo lo cual es desconocido justamente por los comportamientos que configuran formas de acoso.

Y cuando la norma constitucional se refiere a “higiene física y moral”, usando una terminología quizá un poco obsoleta, se está haciendo referencia a lo que hoy se denomina “salud, seguridad y medio ambiente de trabajo”, que comprende todas las condiciones del entorno en que el trabajador se desempeña, y que dicen relación con su salud (física y psíquica) y su seguridad, aspectos todos que son violentados por el denominado acoso sexual, en cualquiera de sus formas.

Imponer la aceptación de un requerimiento sexual como condición para el acceso a un empleo, su mantenimiento o el mejoramiento de las condiciones de trabajo implica un *trato discriminatorio*, en tanto que basado en el sexo del trabajador/a. De tal modo esa conducta resulta violatoria del principio de igualdad formal consagrado por el art. 8 de la Constitución, que no admite otra distinción entre las personas sino la que puede emanar de “los talentos o las virtudes”. Igualdad formal que implica el mismo tratamiento para quienes están en igual situación y un tratamiento distinto para quienes se encuentran en situación de desigualdad, único modo de lograr una igualdad sustancial. Concepto este último que se vincula con el derecho a no ser discriminado, y a la adopción de medidas positivas (o acciones afirmativas) solo en apariencia “discriminatorias”, con el fin de superar la desigualdad original. Por otra parte, la única

distinción no violatoria de la igualdad reconocida es aquélla que se basa en los talentos o las virtudes, lo que excluye todas las conductas discriminatorias basadas en otros motivos, entre ellos el sexo.

28.- Finalmente cabe señalar que los arts. 72 y 332 de la Constitución admiten y hacen posible la aplicación de derechos que no están explícitamente establecidos, como el derecho a la intimidad y el derecho a no ser discriminado por razón de sexo, derechos fundamentales que “*son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno*”, según reza el texto constitucional.

b) Normas legales

29.- En materia de normas legales que consagran la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo, cabe señalar, en primer término, las que provienen de los documentos internacionales ratificados por Uruguay, y que se indicaron al tratar la normativa internacional (27).

30.- En cuanto a legislación interna, la norma clave es indudablemente la *ley 16.045 de 2/6/89*, que *prohíbe toda discriminación por razón de sexo en cualquier sector o ramo de la actividad laboral*.

Dicha ley adopta un concepto amplio al prohibir “toda discriminación”, por lo que debe interpretarse que el acoso sexual -entendido como conducta discriminatoria en razón del sexo- queda comprendido en aquella prohibición.

En consecuencia, no puede considerarse que el *Decreto 37/997 de 5/2/97* -reglamentario de la ley- haya incurrido en extralimitación de las potestades de reglamentación al hacer mención expresa del acoso sexual en su articulado. El decreto no hace sino explicitar un contenido que debe entenderse se encontraba ínsito en los términos amplios de la ley, facilitando así la aplicación de ésta (28).

Tal interpretación encuentra fundamento básicamente en que *el órgano reglamentador se afilia expresamente a la concepción que califica el acoso como una conducta discriminatoria por razón de sexo*, al considerarlo como “*una forma grave de discriminación*” (art. 5 del Decreto 37/997).

31.- Debe tenerse presente que la ley 16.045 se refiere a “la actividad laboral”, expresión amplia que alude no solo a la relación de trabajo subordinado (puesto que se contemplan situaciones en las que aun no se ha configurado aquélla), sino también a la prestación de trabajo no subordinado (profesional o independiente, denominada

“ocupación” por el Convenio No. 111). En consecuencia, quienes presten actividad en una u otra forma pueden ser víctimas de acoso (en el segundo caso se tratará, generalmente, del denominado “acoso sexual ambiental”).

En cuanto al ámbito de aplicación, el decreto explicita que la prohibición de discriminación abarca la “actividad pública o privada”.

32.-El decreto reglamentario utiliza los vocablos “acoso u hostigamiento”, sin otra aparente justificación que la de una mayor claridad, ya que uno u otro han sido adoptados por doctrina, legislación y jurisprudencia extranjeras para referirse al mismo fenómeno.

Si bien ambas expresiones, en su significación gramatical, connotarían la necesidad de una reiteración en la conducta, es unánimemente aceptado que una sola manifestación ofensiva grave de naturaleza sexual es suficiente para configurar el comportamiento ilícito.

33.-De acuerdo al mencionado decreto, las conductas de acoso sexual laboral pueden ocurrir “en el lugar de trabajo o en ocasión de él”. En este último caso se comprende tanto las situaciones en las que se desempeña una actividad laboral fuera del lugar habitual de trabajo, como aquéllas en que el acoso se produce como consecuencia de relaciones originadas en el trabajo.

34.-Los elementos que configuran el acoso sexual son enunciados por el Decreto reglamentario:

- 1) *cualquier comportamiento, propósito, gesto o contacto de orden sexual ;*
- 2) *no deseado por la persona a la que va dirigido;*
- 3) *que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral.*

35.- La definición sigue la orientación de considerar como acoso una amplia gama de conductas, sin atenerse a una enumeración taxativa (lo que se reafirma con el adjetivo “cualquier”), siempre que tengan una connotación sexual.

Se incluye, asimismo, la característica de “no deseabilidad” de tales conductas, por parte de la persona destinataria de las mismas, con lo que se afirma el concepto de que corresponde a ésta el determinar las conductas que acepta o rechaza.

En cuanto a los efectos del acoso, se exige que la conducta acosadora incida, o amenace con incidir, desfavorablemente en la situación laboral de la víctima. Más precisamente debió decirse “cuyo *rechazo* le produzca o amenace con producirle...etc.”, puesto que es

justamente la no aceptación de la víctima la que tiene consecuencias perjudiciales para ésta, ya sea que el perjuicio se concrete o resulte de la amenaza de su concreción.

36.- Del tercer elemento de la definición (“que le produzca...etc.”) se desprende que se está aludiendo como sujeto activo de la conducta acosadora a quienes detentan algún poder de dirección y pueden incidir en las decisiones concernientes a las condiciones de trabajo: *el empleador o sus representantes o delegados* (que actúan en su nombre). Debido a la posición jerárquica del agente, su conducta acosadora conllevará un condicionamiento, explícito o no, de los términos del empleo según exista rechazo o aceptación de aquélla. Se trata en ese caso del típico “chantaje sexual”, cuyo rechazo provoca un perjuicio a la víctima.

37.- El decreto se refiere a un perjuicio en la “*situación laboral*” de la persona a la que se dirige el acoso. De la amplitud con que se interprete dicha expresión dependerá que pueda entenderse que la definición abarca también el acoso sexual proveniente de compañeros de trabajo o de terceros. En efecto, si se entiende que la “*situación laboral*” es sinónimo de “*condiciones de trabajo*” consideradas tradicionalmente (salario, horario, ascenso, formación, etc.), sólo podría calificarse como acoso la conducta que pudiera incidir en dichas condiciones, es decir, la que proviene del empleador o personal jerárquico superior.

Sin embargo, un significado más amplio de la expresión “*situación laboral*” parece más acorde a la concepción moderna de lo que debe entenderse por “*condiciones de trabajo*”. En ese sentido, *el entorno laboral o medio ambiente de trabajo* en que se desarrolla la actividad del trabajador es, también, una condición de trabajo, y por lo tanto integra la denominada “*situación laboral*” (29).

Asimismo debe tenerse presente que el acoso sexual ambiental -en la medida que crea un entorno hostil y ofensivo- tiene consecuencias en el desempeño de la persona acosada (menor rendimiento, ausentismo, etc.), y esas consecuencias a su vez son capaces de causarle perjuicios en su carrera profesional (sanciones disciplinarias, postergación en posibles ascensos, etc.).

38.- En todo caso, si bien la expresión utilizada en el decreto carece de la claridad suficiente para incluir sin dudas de ninguna clase al acoso ambiental, no es razonable interpretar que se haya excluido a los compañeros de trabajo como eventuales sujetos activos del denominado acoso sexual ambiental. Si bien no poseen facultades de decisión como para incidir directamente en las condiciones de trabajo en sentido estricto, su conducta acosadora (en una variada gama de comportamientos) tiene el

efecto de “crear un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”.

39.- De acuerdo a los posibles sujetos activos del acoso sexual, quedará delimitada la responsabilidad.

El empleador es responsable tanto si es el autor del acoso él mismo como el personal que actúa en su representación mediante poder delegado (capataces, supervisores, jefes de personal, etc.).

En el caso del acoso sexual de intercambio (“chantaje sexual”), el ilícito consiste en introducir en la relación de trabajo un factor extralaboral que configura una violación de deberes propios del empleador: respeto a la dignidad del trabajador/a, a su derecho a la intimidad y a no ser discriminado por razón de sexo. Hay un ejercicio abusivo del poder de dirección.

El incumplimiento grave por parte del empleador o sus representantes causa un daño que debe ser reparado, de acuerdo a las normas comunes de responsabilidad (art. 1341 del Código Civil). El principio de buena fe en el desarrollo de la relación laboral se acepta como un principio básico proveniente del derecho común, pero extensivo a la materia laboral.

Si la víctima del acoso opta por el despido indirecto, debido a lo insostenible de la situación, se le deberá la indemnización común, y los daños materiales comprobados no cubiertos por aquélla, más la indemnización correspondiente al daño moral padecido (30). El despido directo, producido en represalia a la negativa de la víctima de acoso, es también -obviamente- un despido abusivo por la particular antijuridicidad del mismo, que da lugar a la indemnización del daño moral.

40.- Si la infracción proviene de otros trabajadores, debe recordarse que el empleador es, en todo caso, un “deudor de seguridad”, y que en virtud de esa obligación le corresponde *asegurar un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual*, en el que sea respetada la dignidad de cada trabajador/a. Su responsabilidad deberá ser graduada en función del conocimiento y tolerancia que hubieran existido respecto a las conductas de sus subordinados. Como titular del poder disciplinario le incumbe adoptar las medidas adecuadas para prevenir situaciones de acoso y, en su caso, sancionar a los infractores. Las sanciones deberán ser proporcionadas a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ir desde suspensiones o traslados hasta el despido por notoria mala conducta. En todo caso, deberán otorgarse al infractor las garantías necesarias en la

imposición de sanciones, siendo de competencia de la justicia laboral el pronunciamiento final al respecto.

41.- En la situación de acoso proveniente de otros trabajadores, los daños y perjuicios causados serían de cargo del empleador que responde por los actos de las personas que están bajo su dirección (art. 1324 Código Civil).

También respondería el empleador en caso de acoso de parte de terceros que entran en contacto con el trabajador/a en virtud de la relación de trabajo (clientes, proveedores, etc.), sin perjuicio de su derecho de repetir contra aquéllos.

Si se trata de una conducta prolongada en el tiempo, corresponde al empleador tomar las medidas necesarias para ponerle fin. Si se tratara de un solo caso de suficiente gravedad, debería asimilárselo a la agresión recibida en el lugar de trabajo o en ocasión de él, y considerarse como accidente de trabajo.

VII. Protección contra el acoso sexual en el trabajo

42.- En cuanto a los procedimientos de reclamación (y las sanciones consecuentes) relativos al acoso sexual en el trabajo, la ley 16.045 y su decreto reglamentario contienen disposiciones al respecto.

Se establece dos vías de reclamación, no excluyentes, administrativa y judicial.

Mediante la primera se otorga -a quienes se consideren perjudicados por acciones discriminatorias por razón de sexo- la posibilidad de denunciar dichas situaciones ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, con la finalidad de que esa repartición instrumente “medidas de contralor inspectivo”.

Las facultades de contralor están reglamentadas por Decreto 680/977. Ellas son de gran amplitud autorizando a examinar, controlar, encuestar, investigar respecto al cumplimiento de las disposiciones legales del trabajo; y en lo que interesa al tema del acoso es aplicable la facultad que tiene el Inspector de “interrogar, solo o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales”. Por analogía con la situación referida a las condiciones de trabajo, debe entenderse procedente la presentación de escrito de descargos, en caso de comprobarse infracciones configurativas de acoso, y asimismo la realización de audiencia con la participación de los sujetos activos y pasivos.

El Inspector podrá comprobar asimismo si se han tomado o no las medidas necesarias por parte del empleador para prevenir las situaciones de acoso. Comprobada la infracción, la resolución que se tome por la Inspección consistirá en la aplicación de algunas de las sanciones previstas legalmente: amonestación, multa, clausura del establecimiento (ley 15.903 y modificativas).

43.- Con respecto a la acción de la Inspección Gral. del Trabajo, cabe señalar que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -siguiendo las recomendaciones de la OIT al respecto- ha realizado jornadas destinadas a la formación de los Inspectores en los temas, entre otros, de la discriminación por razón de sexo y el acoso sexual en el trabajo.

44.- En cuanto a la reclamación en la vía judicial, la ley otorga competencia a los Juzgados Letrados del Trabajo en Montevideo, y Juzgados Letrados Departamentales en el interior, y establece un procedimiento especial. Consiste en que el perjudicado por la infracción presenta su demanda, y el Juez debe convocar a las partes a una audiencia en el plazo de tres días, pudiendo adoptar en ella las medidas tendientes a hacer cesar la situación discriminatoria denunciada.

Debe señalarse que la ley 16.045 persigue que el Juez tome una decisión que ponga fin a la situación de discriminación, en este caso al acoso sexual en el trabajo. Si la conducta de acoso hubiera tenido incidencia en las condiciones de trabajo, éstas deberían ser repuestas a la situación anterior (si se tratara de un despido, correspondería la reinstalación que es la única forma de volver las cosas a la situación anterior).

Si se trata de acoso ambiental, la sentencia contendría una obligación de hacer cesar las conductas infractoras.

En todo caso, el no cumplimiento de las resoluciones adoptadas da lugar a condenas conminatorias (astreintes) de 10 UR (unidades reajustables) por cada día que se mantenga el incumplimiento.

45.- El art. 4 de la ley agrega que en caso de que el Juez lo considere necesario “podrá disponer la apertura a prueba, en cuyo caso se seguirá el procedimiento de los arts. 6 y ss. del decreto-ley 14.188 de 5/4/74”.

Al respecto debe tenerse presente que al tiempo de aprobarse la ley 16.045 (junio 1989) ya había sido sancionado el Código General del Proceso que dispuso la derogación de todos los procedimientos distintos a los que el mismo preveía. La vigencia del Código se encontraba en suspenso, y el mismo entró en vigor en noviembre de 1989.

A partir de entonces puede sostenerse que quedó derogada la remisión que la ley 16.045 hacía al decreto-ley 14.188, y dado que la ley derogatoria (es decir, el CGP) prevé un procedimiento ordinario aplicable también a la materia laboral, es éste el que debe regir.

46.- Otra posición consistiría en sostener que el legislador configuró un procedimiento especial, abreviado, disponiendo la realización de una audiencia en un plazo de tres días, en la cual el Juez puede resolver sobre el caso planteado. Solo para el caso que fuera necesario, se aplicaría el procedimiento previsto en el dec.ley 14.188 que de esa manera recobraba vigencia para el caso de las infracciones a la ley 16.045.

La jurisprudencia se ha expedido al respecto, entendiendo que el art. 4 de la ley ha quedado “vacío de contenido” puesto que se remitía al art. 6 del dec.ley 14.188 que se encuentra derogado (31). Por lo tanto, el procedimiento aplicable es el que rige para cualquier reclamación laboral, lo que ha hecho perder la celeridad que la ley pretendía.

El procedimiento más eficaz para las reclamaciones judiciales por discriminación, incluido el acoso sexual, sería el previsto por la Ley No. 16.011 de 9/12/1988, denominada “Ley de Amparo”. La necesaria modificación de la ley 16.045 (art. 4) o una ley específica sobre acoso sexual deberían adoptar ese procedimiento.

VIII. Jurisprudencia sobre acoso sexual

47.- En la jurisprudencia uruguaya son todavía escasos los fallos relativos a acoso sexual en el trabajo, lo que indica la poca frecuencia de las reclamaciones sobre el particular. En ello inciden razones de orden cultural, desconocimiento de las normas reguladoras, frecuente opción por la conservación del puesto de trabajo, dificultades probatorias de las conductas denunciadas como acoso, etc.

Los aspectos a relevar de la jurisprudencia sobre el tema refieren, fundamentalmente, a la *prueba* del acoso sexual en el trabajo y a la *configuración de despido indirecto* motivado en aquél, así como en la calificación de “*abusivo*” de dicho despido. Asimismo, en algún caso se ha acogido la eximente de notoria mala conducta fundada en acoso sexual en el trabajo.

48.- Algunos de los fallos recaídos admiten que “el acoso sexual como forma de hostigar a una persona con molestias o requerimientos sexuales no queridos, vuelve inadecuadas las condiciones para que el trabajador desempeñe sus funciones en un ámbito en el que se le respete como ser humano” (32). De allí se desprenden varios de los elementos antes señalados como constitutivos del acoso.

49.-Sin embargo, en diversos casos la reclamación no ha sido acogida en virtud de estimarse que no se había aportado prueba de la conducta patronal o la misma había sido insuficiente.

Por el mismo motivo se desestimó en algunos casos la excepción de notoria mala conducta por acoso sexual opuesta por el empleador a fin de eximirse del pago de la indemnización por despido del supuesto acosador (33).

50.-La prueba del acoso sexual es uno de los aspectos sobre los que se detiene en particular la doctrina extranjera y que ha motivado pronunciamientos de nuestra jurisprudencia, por las dificultades que se plantean a la víctima en virtud de que se trata de situaciones que generalmente tienen lugar sin la presencia de testigos.

En el derecho español se ha establecido la inversión de la carga de la prueba siempre que haya indicios de la existencia de acoso sexual. La Directiva 97/80 del Consejo de la Unión Europea de 15/12/97 (durante muchos años Proyecto de Directiva), adoptó finalmente el mismo temperamento respecto a la discriminación (comprensiva, pues, del acoso), estableciendo que *“si se presentan hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponde a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato”*.

51.- Las dificultades probatorias han sido reconocidas en un fallo del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2º. Turno, que maneja un criterio de apreciación de la prueba -compartido por la Suprema Corte de Justicia- por el cual se aceptan otros medios más allá de los testimonios directos. Así, expresa dicho Tribunal refiriéndose a un caso de acoso sexual: *“Es lógico que no exista una prueba directa de tal hecho, que la propia característica del mismo hace que se desarrolle sin testigos, pero existe en autos un cuadro de indicios y presunciones, directas, relacionadas e inequívocas que en su conjunto conducen a la convicción firme de que los hechos ocurrieron tal como los relata la víctima”* (34).

52.- Posteriormente, otros fallos han seguido el mismo criterio, realizando una valoración de conjunto de la prueba producida, para arribar a la conclusión de la certeza de los hechos invocados por la víctima del acoso (35). La certificación médica del perjuicio psicológico provocado constituyó, en uno de los casos, uno de los elementos de especial incidencia en el acogimiento de la demanda, recepcionando de este modo una de las consecuencias dañosas típica del hostigamiento sexual en el trabajo.

Por otra parte, la comprobación de que la conducta de acoso configura una situación insostenible para la prosecución de la relación laboral, ha llevado a la jurisprudencia a

admitirla como motivación de despido indirecto. Asimismo, la particular antijuridicidad de dicha conducta –atentatoria de la dignidad del trabajador/a - hace que tal despido se considere abusivo, y se deba, además, la reparación del daño moral causado (36).

Estas dos sentencias reafirman así adecuados criterios tanto respecto a la valoración de la prueba como a la indemnización y reparación de los daños causados a la víctima de acoso.

IX. Medios de prevención del acoso sexual

53.-Admitidos y comprobados los múltiples elementos negativos que conllevan las conductas de acoso sexual en el trabajo, tanto para la víctima como para su entorno familiar y para la empresa involucrada, la doctrina y la legislación comparada -así como diversos organismos internacionales- han puesto el acento en las *formas de prevenir* tales conductas como política tendiente a erradicar las mismas del ambiente laboral. La víctima de acoso no está interesada en seguir un juicio al empleador y cobrar una indemnización, sino en conservar su empleo y poder desempeñarlo sin interferencias y en igualdad de condiciones con sus colegas.

54.- Entre esas medidas preventivas cabe indicar:

- Una adecuada información a todos los trabajadores/as respecto a la problemática del acoso sexual y sus consecuencias negativas;
- La consideración de tales conductas como faltas graves (en la legislación, en los convenios colectivos o en los reglamentos internos de la empresa) comprendiendo todas las formas de acoso, ya provengan de personal jerárquico o de colegas de trabajo, y el establecimiento de las sanciones correspondientes, así como una adecuada difusión respecto de empleadores, supervisores y personal dependiente;
- La creación de ámbitos apropiados -mediante la negociación colectiva- para la denuncia y tratamiento de situaciones de acoso (comisiones internas bipartitas, con integración de personal femenino);
- Una decidida acción por parte de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como de los organismos públicos para erradicar las prácticas de acoso sexual en el trabajo (37);
- Inclusión del tema del acoso sexual en los programas de Formación Profesional, y en la formación de los inspectores de trabajo;

- Difusión del tema a través de los medios de comunicación a fin de crear conciencia en la sociedad sobre el particular.

X. Proyectos de ley

55.-En la legislatura del período 1995-99 fueron presentados dos proyectos de ley relativos al acoso sexual en el trabajo.

Uno de ellos, en la Cámara de Diputados, tipificaba el acoso sexual como delito, a incluir en el Código Penal, castigándolo con pena de tres meses de prisión a tres años de penitenciaría. Como agravantes se señalaba: la obtención de ventajas en la relación pedagógica o en la relación laboral (38).

El otro proyecto presentado en la Cámara de Senadores, bajo la denominación de “Faltas laborales graves”, incluía las conductas de acoso sexual. Preveía una indemnización de 6 mensualidades en todo caso por daño moral, y si la víctima del acoso se considerase despedida, una indemnización mínima de 12 mensualidades. Se establecía sanciones en caso de despido del trabajador/a que hubiere denunciado acoso sexual. El procedimiento de reclamación judicial era el de la ley de amparo (39).

Dicho proyecto fue considerado por la Comisión de Asuntos Laborales del Senado, pero no llegó a ser tratado por el plenario de la Cámara.

En el período legislativo iniciado en febrero 2005 se ha presentado un proyecto de ley que retoma la solución de criminalizar el acoso incluyéndolo en el Código Penal, mientras otro proyecto refiere al acoso sexual en el trabajo incluyendo la indemnización a las víctimas, la prohibición de represalias contra los testigos, la calificación de los despidos producidos, la reinstalación de la persona despedida por haber rechazado el acoso, etc.

XI. Conclusiones

1) El acoso sexual en el trabajo está considerado un factor distorsionante de la relación de trabajo, con marcadas consecuencias negativas para la víctima del mismo y para la empresa involucrada.

2) Consiste en un comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la persona a la que va dirigido, y cuyo rechazo por ésta incide en sus condiciones de trabajo o le crea un ambiente hostil y humillante.

3) Constituye un desconocimiento al debido respeto a la dignidad del trabajador/a (derecho a la intimidad) y al mismo tiempo, es violatorio del principio de no discriminación por razón de sexo.

4) La responsabilidad del empleador está comprometida tanto cuando el acoso proviene de él como de sus representantes o del personal subordinado; sin perjuicio de las eventuales sanciones al agente directo de la conducta.

5) En el derecho positivo uruguayo existen normas que habilitan las reclamaciones judiciales por acoso sexual en el trabajo, pero parece conveniente la sanción de una ley específica que determine las responsabilidades, la reparación a la víctima, la protección contra posibles represalias a quienes denuncien acoso o declaren como testigos de los hechos, el procedimiento judicial, etc.

6) Asimismo, debe señalarse la carencia de investigaciones que aporten datos sobre las dimensiones del problema, sectores más afectados, etc. lo que proporcionaría una visión más precisa al respecto.

7) Se hace indispensable la adopción de medidas preventivas tendientes a la erradicación del acoso sexual en el trabajo. La inclusión del tema en la negociación colectiva constituiría un avance importante con la participación de los interlocutores sociales, para la adopción de medidas eficaces, involucrando a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

8) La acción de la Inspección General del Trabajo, debidamente capacitada al efecto, resulta asimismo de fundamental importancia para una adecuada información de empleadores y trabajadores, así como para la aplicación de sanciones.

9) La modificación del art. 4 de la ley 16.045 debe ser encarada urgentemente, de modo de establecer un procedimiento rápido y eficaz para todos los casos de discriminación por razón de sexo, incluido el acoso sexual.

10) Como en todas las formas de discriminación laboral por razón de sexo, las *campañas de concientización* al respecto deberían instrumentarse para lograr avances en la erradicación de conductas que afectan negativamente el desarrollo de las relaciones de trabajo, y constituyen un factor más de discriminación en perjuicio, especialmente, de las mujeres trabajadoras.

Notas

(1) Husbands, Robert, "Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual", RIT, 1993, vol.112, No. 1, p. 110 y ss.

(2) De Vicente Pachés, Fernando, La protección a la intimidad del trabajador, C.E.S. Col.Estudios, Madrid, 1998, p. 182.

(3) Husbands, R., op. cit., p.111; Pérez del Río, Teresa y otros, Discriminación e Igualdad en la negociación colectiva, Ministerio de Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer, Madrid, 1993, p. 253.

(4) Comisión de las CC.EE.,Protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual), Bruselas, 1991.

(5) Bureau of National Affairs, Washington BNA 1988, cit. por Pérez del Río, T. y otros, op.cit., p.265.

(6) Pérez del Río, T. y otros, op. cit., p.274.

(7) Délano, Bárbara y Todaro, Rosalba, Asedio sexual en el trabajo, CEM, Santiago, 1993, p. 28-29.

(8) Pérez del Río, T. y otros, op. cit, p. 270.

(9) ONU, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966 (ratificado por Uruguay por Ley No. 13.751 de 11/7/69).

(10)ONU, Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979 (ratificada por Decreto-ley No. 15.164 de 4/8/81).

(11)De Vicente Pachés, F., op. cit., p. 194-195.

(12)Ibidem, p. 195.

(13)Ibidem, p. 198.

(14)OEA, Convención de Belem do Pará, 1994 (ratificada por Uruguay por Ley No. 16.735 de 5/1/96).

(15) Igualdad en el Empleo y la Ocupación, Oficina Internacional del Trabajo, Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones, Ginebra, 1996, Inf.III (Parte 4B), p. 16.

(16) De Vicente Pachés, F., op. cit., p. 188.

(17) Rubenstein, Michael, *The Dignity of Women at Work*, Bruselas, 1988, cit. por Pérez del Río, T. y otros, op. cit., p. 253. *Dealing with harassment at work: the experience of industrialized countries*, en: *Conditions of Work Digest*, ILO, vol.11, No.1, 1992.

(18) Husbands, R., op. cit. p. 120.

(19) Daeren, Lieve, *La OIT frente al acoso sexual*, Doc. de trabajo, OIT-ETM, Santiago, 1998; Puyesky, Fany, *El acoso sexual*, FCU, Montevideo, 1999, p.33 y ss.

(20) Serna Calvo, María del Mar, “Acoso sexual en las relaciones laborales”, en *rev.Relasur* No.2, Montevideo, 1994, p. 33 y ss.

(21) Roy-Loustaunau, Claude, “Le droit du harcèlement sexuel: un puzzle législatif et des choix novateurs”, *Droit Social*, 1995, No.6, p.545 y ss. Moreau, Marie-Ange, “A propos de l'abus d'autorité en matière sexuelle”, *Droit Social*, 1993, No.2, p.115 y ss.

(22) Van der Laat Echeverría, Bernardo: “Ley costarricense contra el hostigamiento sexual en el empleo”, en *rev.DL*, No. 178, p. 287 y ss.

(23) Martínez Vivot, Julio, *Acoso sexual en las relaciones laborales*, Astrea, Bs.As., 1995, p. 71 y ss.

(24) Lazo Grandi, Pablo, “Acoso sexual en el trabajo”, en *rev. Relaciones Laborales y S.Social* (separata), Santiago, No. 12, 1996.

(25) La Comisión funciona en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.El Decreto de 17/11/99 institucionaliza la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades enumerando los cometidos asignados a la misma.

(26) Un informe de la empresa encuestadora Sybila Consultores para el programa de TV “El Reloj”, (Canal 10, Mayo 1998), indica -sobre un total de 400 personas encuestadas (50% H y 50% M)- lo siguiente: un tercio conoce al menos una persona que ha sido víctima de acoso; un 12% es o ha sido víctima de acoso; un 76% de los acosados lo fue

por un superior y un 24% por un colega de trabajo; un tercio de los acosados ha perdido o cambiado su empleo a causa del acoso, pero solo un 10% denunció su situación en la empresa. Nadie declaró haber recurrido a la justicia.

(27) V. supra notas 9, 10, y 14.

(28) Sobre el Decreto No. 37/997, V. más ampliamente, un artículo de la A. en: rev. DL, No. 185, p. 276.

(29) En la doctrina española se ha sostenido que el entorno en el que el trabajador ha de desarrollar su actividad laboral “es en sí mismo una condición de trabajo”(Pérez del Río, T, y otros, op. cit., p. 274).

(30) V. Márquez Garmendia, Martha, “El acoso sexual como motivo de despido indirecto y abusivo”, en: revista DL, No. 196, p. 923 y ss.

(31) Jdo. Ldo. del Trabajo 13er. turno, sentencia interlocutoria No. 379 de 15/4/97; TAT 3er. turno, sentencia interlocutoria No. 318 de 29/8/97 (AJL 96-97, c.1517).

(32) TAT 2º., sent. No. 289 de 25/9/97 (AJL 96-97, c.75) y sent. No. 90 de 28/4/98.

(33) TAT 2º., sents. indicadas en nota anterior.

TAT 1º. sents. Nos. 68 de 1/3/92 y 223 de 28/9/94; Jdo.Ldo.Trabajo 7º., sent.No.25 de 18/4/96 (AJL 96-97, c.73).

(34)TAT 2º. sent.No.163 de 10/9/91; SCJ, sent. No.63 de 11/12/92 en: rev.DL, No.170, p.423 y ss.

(35)Jdo.Ldo.Lavalleja 2º.turno, sent.No. 53 de 13/4/98; TAT 3º.sent. No. 63 de 14/4/99, en: rev.DL, No. 196. p.921 y ss.

(36) Ibidem.

(37) Cabe señalar como acción destacada en el sector público la aprobación del Decreto No. 28.942 de 27/12/99 de la Junta Departamental de Montevideo, estableciendo sanciones para las conductas de acoso sexual por parte de funcionarios municipales, y encargando al Dpto. de Recursos Humanos el desarrollo de una política activa de prevención.

(38) Cámara de Representantes (Comisión de Constitución, Códigos, Legislación General y Administración), Carpeta 553/95, Rep. 338/95.

(39) Cámara de Senadores (Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social), Carpeta 636/97, Distr. 1493/97.

[\[1\]](#) Una primera versión de este artículo –que se actualiza ahora- fue publicada en “Temas prácticos de Derecho Laboral No.2”, F.C.U., Montevideo, 2001.