PROTOCOLO

Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral

Aprueba: Comisión Directiva **Revisión:** al menos una vez al año

CONTENIDO

01 Presentación
02 Política institucional de tolerancia cero
03 Marco normativo
04 Ámbito de aplicación
05 Definiciones
06 Principios
07 Comisión Investigadora
08 Procedimiento
09 Prevención, comunicación y difusión
10 Vigencia y revisión

CANAL DE CONVIVENCIA

En el CTM queremos que todas las personas disfruten del club en un entorno de respeto y buen trato.

Por eso, contamos con **convivencia@circulodetenis.com.uy**, un canal para comunicar situaciones de acoso, maltrato, discriminación u otras conductas que afecten la convivencia dentro del club.

Si viviste o presenciaste alguna de estas situaciones, podés escribirnos.

Cuidar la convivencia es parte de cuidar nuestro club.

01 Presentación

De acuerdo con la normativa nacional e internacional, es responsabilidad del empleador garantizar la seguridad física y psíquica de las y los trabajadores, asegurando el respeto de sus derechos.

Es parte esencial de los compromisos asumidos por el Círculo de Tenis de Montevideo (en adelante, "el Círculo" o "la Institución") prevenir toda situación que pueda configurar violencia, acoso o discriminación en el ámbito laboral, así como tener establecidos los procedimientos de actuación ante la ocurrencia de cualquier circunstancia que pueda reunir dichas características.

El objetivo general del presente protocolo es propender a una organización libre de violencia, en la que los principios orientadores de toda acción sean:

- Respeto a la diversidad.
- Trato igualitario, no discriminatorio e inclusivo.
- Comunicación respetuosa.
- Bienestar de las personas.
- Ambiente y convivencia saludables.
- Protección de la dignidad y de la integridad física y psíquica de los trabajadores.

Son objetivos específicos del presente protocolo:

- Implementar las medidas necesarias para prevenir, evitar y erradicar la discriminación, la violencia y el acoso, y para investigar y sancionar tales conductas cuando se produzcan.
- Definir con claridad las conductas que se consideran discriminación, violencia, acoso moral y acoso sexual, y las que no lo son.
- Fomentar una cultura preventiva en todos los niveles de la Institución.
- Promover la formación de mandos y responsables en resolución de conflictos y estilos de dirección respetuosos.
- Establecer mecanismos ágiles de denuncia e investigación, que respeten los derechos de todas las partes y la confidencialidad de la información.
- Asegurar que, ante una situación denunciada, se adopten medidas para que la conducta cese de inmediato, se proteja a la víctima y se facilite su permanencia o reincorporación en su puesto.

02 Política institucional de tolerancia cero

La Institución declara que la discriminación, la violencia y el acoso configuran prácticas inaceptables en el ámbito laboral e institucional. En tal sentido, se compromete a garantizar entornos de trabajo exentos de dichas situaciones, a fin de asegurar ambientes respetuosos de los derechos humanos y de las personas que en ellos se desempeñan.

03 Marco normativo

3.1 Normativa internacional

- Convenio Internacional del Trabajo N° 100 (OIT, 1951), sobre igualdad de remuneración, ratificado por Ley N° 16.063 de 6 de octubre de 1989.
- Convenio Internacional del Trabajo N° 111 (OIT, 1958), sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, ratificado por Ley N° 16.063 de 6 de octubre de 1989.
- Convenio Internacional del Trabajo N° 155 (OIT, 1981), sobre seguridad y salud de los trabajadores, ratificado por Ley N° 15.965 de 28 de junio de 1988.
- Convenio Internacional del Trabajo N° 190 (OIT, 2019), sobre la violencia y el acoso, aprobado por Ley N° 19.849 de 23 de diciembre de 2019.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, 1979), ratificada por Decreto-Ley N° 15.164 de 4 de agosto de 1981.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará” (OEA, 1994), ratificada por Ley N° 16.735 de 5 de enero de 1996.

3.2 Normativa nacional

- Constitución de la República, artículos 7, 8, 53, 54, 72 y 332.
- Ley N° 16.045 de 2 de junio de 1989, sobre igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en la actividad laboral.
- Ley N° 17.817 de 6 de setiembre de 2004, sobre la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación.
- Ley N° 17.823 de 7 de setiembre de 2004, Código de la Niñez y la Adolescencia, en cuanto resulte aplicable a situaciones que involucren a personas menores de edad.

- Ley N° 18.099 de 24 de enero de 2007 y Ley N° 18.251 de 6 de enero de 2008, sobre responsabilidad en los procesos de descentralización empresarial.
- Ley N° 18.104 de 15 de marzo de 2007, sobre igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Ley N° 18.331 de 11 de agosto de 2008, de protección de datos personales.
- Ley N° 18.561 de 11 de setiembre de 2009, sobre prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno.
- Ley N° 18.651 de 19 de febrero de 2010, de protección integral de personas con discapacidad, y Ley N° 19.691 de 29 de octubre de 2018, sobre su inclusión en el empleo.
- Ley N° 19.580 de 22 de diciembre de 2017, de violencia hacia las mujeres basada en género.
- Ley N° 19.684 de 26 de octubre de 2018, ley integral para personas trans.
- Ley N° 19.846 de 19 de diciembre de 2019, sobre igualdad y no discriminación entre mujeres y varones.
- Ley N° 19.849 de 23 de diciembre de 2019, aprobatoria del Convenio Internacional del Trabajo N° 190.
- Decreto N° 406/988 de 3 de junio de 1988, sobre seguridad e higiene ocupacional.
- Decreto N° 291/007 de 13 de agosto de 2007, reglamentario del Convenio Internacional del Trabajo N° 155.
- Decreto N° 127/014 de 13 de mayo de 2014, reglamentario del Convenio Internacional del Trabajo N° 161.
- Decreto N° 256/017 de 11 de setiembre de 2017, reglamentario de la Ley N° 18.561.
- Estatuto Social del Círculo de Tenis de Montevideo, en lo relativo al régimen disciplinario de los socios.

04 Ámbito de aplicación

4.1 Ámbito subjetivo

El presente protocolo se aplica a toda persona que desempeñe funciones en relación de dependencia con la Institución; al personal independiente contratado por ella, incluidos profesores, entrenadores y demás profesionales que presten servicios en sus instalaciones; a los postulantes a un empleo, pasantes, voluntarios y personas en formación; a las personas que ejerzan la autoridad, las funciones o las responsabilidades del empleador; a los integrantes de la Comisión Directiva y de los demás órganos sociales; y al personal de las empresas que presten servicios tercerizados a la Institución.

Las empresas tercerizadas serán responsables de la conducta de su personal y actuarán en consecuencia, conforme a la normativa vigente, frente a los casos de discriminación, violencia o acoso entre sus dependientes o contra personal de la Institución. Sin perjuicio de ello, la Institución podrá exigir a la empresa tercerizada el retiro inmediato del trabajador denunciado de la prestación del servicio en sus instalaciones mientras dure la investigación, y en forma definitiva si se acreditaran los hechos. Esta facultad se incluirá expresamente en los contratos que se celebren con dichas empresas.

Se comunicará a las empresas tercerizadas la existencia del presente protocolo, entregándoles copia y recabando su notificación y compromiso escrito de adhesión a sus lineamientos.

Asimismo, el protocolo es aplicable a los socios de todas las categorías, tanto cuando sean autores de conductas comprendidas en él respecto de las personas mencionadas en el primer párrafo de este numeral, como cuando sean víctimas de tales conductas por parte de éstas. Las medidas y sanciones respecto de socios se adoptarán por el órgano competente y conforme al procedimiento disciplinario previstos en el Estatuto Social, al cual este protocolo se integra como norma complementaria de instrucción.

Es también aplicable cuando visitantes, invitados, proveedores o clientes sean autores de conductas comprendidas en el protocolo contra el personal de la Institución, quienes actúen en funciones de ésta o sus socios. En tales casos, la Institución adoptará las medidas a su alcance, incluida la restricción de acceso a sus instalaciones.

4.2 Ámbito material

El protocolo comprende las situaciones de discriminación, violencia y acoso que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de éste, conforme al artículo 3 del Convenio Internacional del Trabajo N° 190, incluyendo las que se produzcan en:

- las instalaciones de la Institución y cualquier otro lugar donde se preste el trabajo;

- vestuarios, comedores, espacios de descanso y lugares de aseo;
- viajes, torneos, actividades deportivas o sociales, eventos y capacitaciones vinculados al trabajo;
- las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medios electrónicos, mensajería instantánea y redes sociales.

05 Definiciones

5.1 Violencia y acoso

Conforme al artículo 1 del Convenio Internacional del Trabajo N° 190, la expresión "violencia y acoso" en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o que sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

La expresión "violencia y acoso por razón de género" designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

5.2 Discriminación

Conforme al artículo 2 de la Ley N° 17.817, "se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública".

Quedan igualmente comprendidas las discriminaciones fundadas en la edad, el estado civil, la maternidad o paternidad, las responsabilidades familiares, la afiliación sindical, la opinión política o cualquier otra condición personal o social.

5.3 Acoso moral

Si bien no existe una definición normativa de esta clase de acoso, la doctrina especializada ha entendido que constituye "cualquier comportamiento (acción u omisión) hostil, reiterado, realizado por un individuo o un grupo de individuos, de entidad suficiente para lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico (dignidad, intimidad, vida privada, honor, integridad física o psíquica de la persona) susceptible de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo" (Mangarelli, Cristina, 2014, p. 42).

El acoso moral puede ser descendente (de un superior hacia un subordinado), ascendente (de subordinados hacia un superior) u horizontal (entre pares). A título enunciativo, pueden constituir acoso moral, cuando se reiteran en el tiempo, las siguientes conductas:

- amenazar o agredir verbalmente, por escrito o físicamente, así como gritar o insultar;
- aislar a la persona, ignorar su presencia, no dirigirle la palabra, excluirla deliberadamente o impedir que otros se comuniquen con ella;
- descalificar, burlar, ridiculizar, menospreciar o reprender reiteradamente a la persona, en público o en privado;
- dejarla en forma continuada sin ocupación efectiva, sin causa que lo justifique;
- asignarle sistemáticamente tareas inútiles, degradantes o de imposible cumplimiento con los medios disponibles, o muy superiores o inferiores a su calificación, sin fundamento;
- retener información necesaria para su trabajo o restringir sin causa sus medios de comunicación laboral;
- evaluar su desempeño en forma arbitraria, ocultando sus esfuerzos y habilidades o ignorando sus descargos;
- exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud;
- dañar su puesto de trabajo o sus pertenencias;
- atacar su vida privada o su reputación personal o profesional, o difundir rumores sobre ella;
- insinuar que padece problemas psicológicos o presionarla para someterse a exámenes psiquiátricos;
- ejercer un control o una vigilancia abusivos sobre su persona o su trabajo;
- presionar o amenazar a quienes la apoyan, o adoptar represalias contra quienes hayan presentado quejas, denuncias o reclamos, o colaborado con ellos.

No constituyen acoso moral el ejercicio regular y razonable del poder de dirección y disciplinario, como la asignación de tareas, la fijación de plazos, la evaluación del desempeño o la aplicación fundada de sanciones, ni los conflictos laborales puntuales que no reúnan las características indicadas.

Las conductas hostiles que, sin ser reiteradas, revistan gravedad, quedan comprendidas en la definición de violencia del numeral 5.1.

5.4 Acoso sexual

Conforme al artículo 2 de la Ley N° 18.561, "se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe".

Conforme al artículo 3 de la misma ley, constituyen acoso sexual, entre otros:

- los requerimientos de favores sexuales que impliquen promesa de trato preferencial, amenaza de perjuicio o que se conviertan en condición para el empleo;
- los acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los recibe;
- el uso de expresiones escritas u orales, o de imágenes de naturaleza sexual, humillantes u ofensivas para quien las recibe, incluidas las transmitidas por medios electrónicos.

Constituyen también ejemplos de acoso sexual, sin carácter taxativo:

- forzar a la persona a elegir entre someterse a requerimientos sexuales o ver perjudicados beneficios o condiciones de trabajo, como el acceso a la formación, la permanencia en el empleo, la promoción o la retribución;
- las insinuaciones sexuales molestas, las proposiciones o la presión para mantener actividad sexual;
- la insistencia para mantener encuentros fuera del lugar de trabajo;
- los comentarios, chistes o bromas obscenos o sobre la apariencia sexual de la persona;
- las llamadas, mensajes, correos o publicaciones en redes sociales de contenido sexual no deseados;
- la exhibición de imágenes, objetos o escritos sexualmente sugestivos o pornográficos;
- las miradas lascivas, silbidos o gestos insinuantes;
- el contacto físico deliberado y no solicitado, los abrazos o besos no deseados, o el acercamiento físico excesivo o innecesario.

Un único incidente grave puede constituir acoso sexual. Cuando los hechos puedan configurar además un delito, se procederá conforme al numeral 8.2, sin que ello excluya la aplicación de este protocolo.

06 Principios

La aplicación del presente protocolo y la investigación de las situaciones que puedan suponer discriminación, violencia o acoso se regirán por los siguientes principios:

- Confidencialidad.
- Reserva.
- Debido proceso.
- Derecho de defensa.
- Presunción de inocencia.
- Imparcialidad.
- Objetividad en la investigación.
- Transparencia.
- Búsqueda de la verdad material.
- Celeridad, eficiencia y eficacia.
- Impulsión de oficio.
- No revictimización: se evitará que la persona denunciante deba relatar los hechos reiteradamente, y no se la confrontará con la persona denunciada.
- Prohibición de represalias.
- Buena fe.

07 Comisión Investigadora

7.1 Integración

Dentro de los sesenta días siguientes a la aprobación del presente protocolo, la Comisión Directiva designará una Comisión Investigadora integrada por tres miembros titulares y tres suplentes. Se procurará que sus integrantes tengan conocimientos y antecedentes en la materia, que su imparcialidad esté garantizada y que la integración sea mixta en cuanto al género. Sus integrantes recibirán capacitación específica.

Los suplentes sustituirán a los titulares en caso de abstención, recusación, impedimento o ausencia.

7.2 Duración y remoción

Los integrantes de la Comisión Investigadora durarán un año en sus funciones, pudiendo ser designados nuevamente por igual período. Permanecerán en funciones hasta la designación de quienes los sustituyan.

La Comisión Directiva, por mayoría de sus integrantes y mediante resolución fundada, podrá remover a uno o más integrantes de la Comisión Investigadora. La remoción no podrá disponerse respecto de un caso en trámite, salvo por causa grave debidamente acreditada.

7.3 Cometidos

Corresponde a la Comisión Investigadora instruir las investigaciones conforme al numeral 8, proponer las medidas preventivas que estime necesarias, elaborar el informe final con sus recomendaciones y custodiar los expedientes. Actuará conforme a los principios del numeral 6.

08 Procedimiento

8.1 Presentación de la denuncia

Toda persona que entienda vulnerados sus derechos ante una presunta situación de discriminación, violencia o acoso, o que tome conocimiento de ella, podrá presentar una denuncia por cualquiera de las siguientes vías:

- por escrito, ante la Secretaría de la Institución;
- en forma verbal, ante la Secretaría o ante cualquier integrante de la Comisión Directiva o de la Comisión Investigadora, en cuyo caso se labrará acta que firmará quien denuncia;
- por correo electrónico a la casilla reservada convivencia@circulodetenis.com.uy, de acceso exclusivo de la Comisión Investigadora.

Cuando la persona denunciada preste funciones en la Secretaría o integre la Comisión Directiva, la denuncia podrá presentarse directamente ante la Comisión Investigadora, la Gerencia o la Comisión Fiscal de la Institución.

Quien denuncie recibirá constancia de su presentación. La denuncia será puesta en conocimiento de la Comisión Directiva en un plazo máximo de veinticuatro horas, preservando la reserva de su contenido.

La denuncia deberá contener, como elementos mínimos:

- respecto de quien denuncia: nombre, apellido, cédula de identidad, lugar de trabajo, cargo, teléfono de contacto y breve descripción de la situación denunciada;
- respecto de quien es denunciado: nombre, apellido y, en su caso, lugar de trabajo.

La falta de alguno de estos datos no impedirá dar trámite a la denuncia, debiendo la Comisión Investigadora recabarlos. La Institución podrá también actuar de oficio cuando tome conocimiento, por cualquier medio, de hechos comprendidos en este protocolo.

La presentación de la denuncia ante la Institución no impide ni condiciona el derecho de la persona afectada a recurrir directamente ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, ante la Justicia o ante cualquier otro organismo competente.

8.2 Trámite inicial

Dentro de las setenta y dos horas de recibida la denuncia, la Comisión Directiva resolverá si dispone la investigación interna o si, por entender que no están dadas las condiciones para llevarla adelante con las debidas garantías, remite la denuncia a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en el plazo máximo de cinco días desde su recepción previsto en el artículo 7 de la Ley N° 18.561. En cualquier caso, podrá disponer de inmediato las medidas preventivas del numeral 8.4 necesarias para hacer cesar la conducta denunciada. Lo resuelto se comunicará al denunciante a la brevedad.

Ninguna sanción podrá aplicarse sin la previa sustanciación del procedimiento previsto en este protocolo.

Si los hechos denunciados pudieran constituir delito, o involucraran a personas menores de edad, la Institución dará intervención inmediata a la Fiscalía General de la Nación, a la Policía o al Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, según corresponda, sin perjuicio de la investigación interna, que podrá continuar en forma paralela.

Dispuesta la investigación interna, la Comisión Directiva convocará a la Comisión Investigadora. Previa consulta a ésta, podrá integrarle un asesor externo (abogado o psicólogo) cuando la complejidad del caso lo justifique.

Cuando el denunciado sea personal superior de la Institución, o integrante de la Comisión Directiva o de cualquier otro órgano social, no tendrá participación alguna en el trámite ni en la resolución del asunto. Asimismo, deberá abstenerse de intervenir todo integrante de la Comisión Directiva o de la Comisión Investigadora que tenga con alguna de las partes vínculo de parentesco, amistad íntima, enemistad manifiesta, relación de subordinación directa o cualquier otro interés que comprometa su imparcialidad.

8.3 Instrucción

La Comisión Investigadora formará expediente, cuya carátula no contendrá datos identificatorios del denunciante, del denunciado ni de los testigos, a fin de evitar la publicidad de la situación y resguardar su intimidad.

El procedimiento será escrito y se desarrollará de modo de garantizar la confidencialidad de los hechos y de las personas involucradas, así como el derecho de defensa del denunciado. A tales efectos, la Comisión Investigadora:

- entrevistará en primer término a quien denuncia, para que amplíe la denuncia y describa la conducta y sus características, desde cuándo ocurre, quién o quiénes la realizan y qué relación jerárquica existe, en qué situaciones se produce, si hubo testigos, si fue puesta en conocimiento de algún superior y con qué respuesta, y si otras personas han atravesado situaciones similares;
- propondrá de inmediato a la Comisión Directiva las medidas preventivas que estime necesarias para proteger a la presunta víctima;
- dará vista al denunciado de la denuncia y de las actuaciones cumplidas, preservando la identidad de los testigos cuando ello sea necesario para su protección, y le otorgará un plazo no inferior a cinco días hábiles para presentar sus descargos por escrito;
- entrevistará a los testigos que se identifiquen y realizará toda otra diligencia útil para el esclarecimiento de los hechos;
- informará a quien denuncia sobre el estado del trámite, sin revelar información reservada.

Las entrevistas se regirán por las siguientes pautas:

- se procurará que la persona entrevistada se sienta segura, con una escucha respetuosa y sin emitir juicios de valor sobre los hechos;
- se le ayudará a reconstruir los hechos en forma cronológica, otorgándole el tiempo necesario;
- no se formularán preguntas sobre su salud, su vida privada o su historia sexual que no sean estrictamente necesarias para la investigación; la información de salud que la persona aporte voluntariamente se tratará como dato sensible;
- el denunciante y el denunciado podrán comparecer asistidos por abogado, por un delegado sindical si estuvieran afiliados, o por otra persona de su confianza, que podrá asesorarlos pero no interrogar a la otra parte ni a los testigos;
- los testigos serán interrogados en forma individual y reservada, sin presencia de las partes ni de sus representantes o asistentes;
- de cada entrevista se labrará acta con la descripción precisa de lo declarado, que será leída y firmada por los presentes.

Las partes podrán ofrecer prueba en oportunidad de su declaración y dentro del plazo que fije la Comisión Investigadora, el que deberá ser compatible con el plazo máximo de resolución previsto en el numeral 8.5. La Comisión podrá incorporar cualquier medio de prueba no prohibido por el Derecho, requerir la opinión de expertos y rechazar fundadamente la prueba inconducente, impertinente o inadmisible.

Concluida la instrucción, la Comisión Investigadora elaborará un informe final fundado, que contendrá la descripción del caso, el resumen de las actuaciones y de la prueba, las conclusiones sobre los hechos que haya podido constatar y la recomendación de las medidas a adoptar.

Todas las personas que intervengan en el procedimiento o tomen conocimiento de él quedan obligadas a guardar reserva sobre lo actuado y sobre la identidad de los involucrados, aun después de concluido. Su violación será considerada falta grave.

8.4 Medidas preventivas

Durante la investigación y hasta su culminación, el o los funcionarios denunciados podrán ser separados de su cargo, sin pérdida de remuneración alguna por los días en que permanezcan apartados. Podrán adoptarse asimismo otras medidas preventivas, tales como la prohibición de contacto entre las partes; el cambio de turnos, horarios o lugar de tareas de la persona denunciada; la modificación de líneas de reporte; y la derivación de la persona denunciante a servicios de apoyo psicológico o de salud.

Las medidas preventivas en ningún caso podrán perjudicar a la persona denunciante. Su traslado o el cambio de su horario o de sus tareas solo podrá disponerse a su solicitud o con su consentimiento expreso.

Cuando el denunciado sea un socio, podrá suspenderse preventivamente el ejercicio de sus derechos sociales, o restringirse su acceso a determinadas áreas o actividades, durante la investigación y hasta su culminación, en la medida en que el Estatuto Social lo permita.

La separación del cargo o la suspensión de derechos sociales se comunicará en forma fehaciente al funcionario o socio. Concluida la investigación, se le comunicará del mismo modo su reintegro o la resolución que se adopte.

8.5 Plazo y resolución

La investigación interna concluirá con una resolución dentro del plazo de treinta días corridos contados desde la recepción de la denuncia, conforme al artículo 7 de la Ley N° 18.561.

La Comisión Investigadora elevará su informe final a la Comisión Directiva, que resolverá dentro del mismo plazo. La resolución será notificada personalmente al denunciante y al denunciado.

Si se constatare la responsabilidad de un trabajador, éste será sancionado de acuerdo con la gravedad de su conducta, aplicando el principio de proporcionalidad. Las sanciones podrán consistir en observación escrita, apercibimiento, suspensión sin goce de sueldo o despido, el que podrá ser por notoria mala conducta cuando la gravedad de los hechos así lo justifique.

Si se constatare la responsabilidad de un socio, la Comisión Directiva iniciará o remitirá los antecedentes al procedimiento disciplinario previsto en el Estatuto Social, que podrá culminar en las sanciones allí previstas, incluida la pérdida de la calidad de socio.

Si se constatare la responsabilidad de personal de una empresa tercerizada, se comunicará la resolución a ésta para que adopte las medidas correspondientes, sin perjuicio de la facultad prevista en el numeral 4.1.

Si la investigación concluye que los elementos probatorios no acreditan la existencia del hecho denunciado, no se verá afectada la relación laboral ni el vínculo social. Ello no impedirá que la Institución adopte medidas de carácter organizativo para mejorar el clima laboral, como la capacitación o la reorganización de tareas. En ningún caso procederá la mediación o conciliación entre las partes en situaciones de acoso sexual.

Cuando corresponda, la Institución elevará los antecedentes a la autoridad competente y comunicará el resultado de la investigación a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social en los casos en que la normativa vigente así lo exija.

Si el denunciante considera que la resolución lesiona sus derechos, o si ésta no se dictara dentro del plazo de treinta días, podrá recurrir ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social dentro de los plazos previstos en el artículo 7 de la Ley N° 18.561.

8.6 Protección contra represalias

Conforme al artículo 12 de la Ley N° 18.561, la persona afectada y quienes hayan declarado como testigos no podrán ser despedidos ni sancionados disciplinariamente con motivo de la denuncia o de su declaración. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido o las sanciones dispuestos dentro de los ciento ochenta días siguientes a la denuncia obedecen a ella.

Tampoco podrán adoptarse a su respecto medidas que les causen perjuicio, como traslados o cambios de turno o de tareas, salvo a su solicitud. La Institución adoptará las medidas pertinentes para proteger la integridad física y psíquica de la persona afectada desde la denuncia, durante la investigación y una vez concluida ésta. Toda represalia será considerada falta grave.

8.7 Registro y protección de datos

Los expedientes se conservarán bajo custodia de la Comisión Investigadora, en condiciones que aseguren su confidencialidad y por el plazo que exija la normativa aplicable, y serán entregados por ésta a quienes la sucedan. El tratamiento de los datos personales se ajustará a la Ley N° 18.331. Solo tendrán acceso a ellos las partes, en lo que les concierne, los integrantes de la Comisión Investigadora y las autoridades competentes que los requieran.

09 Prevención, comunicación y difusión

El diseño, la ejecución y la evaluación de este protocolo estarán a cargo de la Institución. A tales efectos, ésta:

- entregará copia del protocolo a todo el personal comprendido, y a los nuevos ingresos al momento de su incorporación, recabando constancia de recepción;
- lo exhibirá en lugares visibles de sus instalaciones y lo publicará en su sitio web y canales institucionales, junto con las vías de denuncia, mediante materiales escritos, audiovisuales y gráficos, entre otros;
- lo pondrá en conocimiento de los socios a través de los canales de comunicación social habituales;
- realizará instancias de capacitación y sensibilización periódicas, al menos anuales y diferenciadas por nivel jerárquico, dirigidas al personal, a los mandos medios, a los integrantes de la Comisión Directiva y a los de la Comisión Investigadora; estos últimos recibirán además formación en técnicas de entrevista y comunicación empática;
- incluirá los riesgos psicosociales, y en particular la violencia y el acoso, en la evaluación de riesgos laborales, en el marco del Decreto N° 127/014 y con participación de la comisión bipartita de seguridad y salud prevista en el Decreto N° 291/007;
- velará por un ambiente libre de sexismo, evitando chistes sexuales, comentarios irrespetuosos y la exhibición de imágenes sexualmente sugestivas en sus instalaciones y comunicaciones;
- llevará un registro anonimizado de las denuncias recibidas y de su resultado, a efectos de evaluar la eficacia del protocolo.

El protocolo se notificará a cada trabajador por correo electrónico o mediante constancia de recibo firmada, que se archivará en su legajo. Respecto de quien no pueda ser notificado personalmente, regirá a los diez días hábiles de su publicación en la cartelera de la Institución.

10 Vigencia y revisión

El presente protocolo entrará en vigencia a partir de su aprobación por la Comisión Directiva. Será revisado al menos una vez al año y, en todo caso, cuando se dicte la reglamentación del Convenio Internacional del Trabajo N° 190 o se aprueben nuevas normas sobre la materia, a fin de adecuarlo a ellas.

Disposición transitoria

Hasta tanto se constituya la Comisión Investigadora conforme al numeral 7.1, las denuncias que se presenten serán instruidas por una comisión de tres miembros designada para el caso por la Comisión Directiva, con los mismos requisitos, cometidos y causales de abstención previstos en este protocolo.

Aprobado por la Comisión Directiva en sesión de fecha **21 de octubre de 2026**, según consta en el **Acta N° 33**.

Dr. Fernando Rodríguez Olivera
PRESIDENTE

Marcelo Devoto Cid
SECRETARIO