

PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

Aprobado por Consejo Directivo Acta 703 del 07//11/2024

El presente Protocolo tiene como objetivo la prevención, detección, sanción y erradicación de cualquier tipo de conductas graves, hostiles, abusivas e intimidatorias que constituyan hipótesis de acosolaboral, moral o sexual dentro del ambiente laboral y se formula al amparo y bajo los lineamientos establecidos en la ley N° 18.561 y Decreto Reglamentario N° 256/2017, CIT de OIT N° 190.

De esta manera, se reafirma el claro compromiso de COOPACE de mantener un entorno laboral libre de este tipo de conductas, protegiendo así la integridad física, psíquica y moral de sus trabajadores y promoviendo un ambiente de trabajo reinado por un clima de respeto y dignidad.

PRIMERO (CONCEPTOS FUNDAMENTALES):

1.1 Acoso laboral: Se entiende por acoso laboral a aquellos comportamientos negativos reiterados, cometidos por el empleador, sus representantes o compañeros de trabajo, realizados por un individuo o grupo de individuos, que lesionan bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico tales como la dignidad del trabajador, la intimidad, el honor, y la integridad física o psíquica. Asimismo, dichos comportamientos deben ser susceptibles de causar un daño o de perjudicar el ambiente de trabajo, debiendo tratarse de hechos ofensivos para cualquier persona y éticamente graves, con intensidad suficiente para causar perjuicio.

1.2 Acoso sexual: 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. Ejemplos de acoso sexual son ciertos requerimientos de favores sexuales que impliquen: a) promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba, b) amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicio referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba, c) exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio. Otros ejemplos incluyen acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba y uso de expresiones escritas u orales o de imágenes de naturaleza sexual que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

1.3 Acoso moral: A los efectos del presente protocolo se define al acoso moral como todo comportamiento hostil que tiene lugar en el trabajo, frecuente y persistente, ejercido por un individuo o grupos de individuos, por lo general, contra un individuo, que ocasiona un daño o enfermedad psicológica al trabajador. En este sentido, la violencia psicológica se caracteriza por gestos, palabras, actitudes o acciones ofensivas, explícitas o sutiles, descalificantes, discriminatorias, humillantes y vergonzosas, que surgen de las relaciones laborales y que van en contra de la dignidad de la persona. Un único incidente, con independencia de su gravedad, no constituye acoso moral.

SEGUNDO (ÁMBITO DE APLICACIÓN): El procedimiento aquí regulado será aplicable a todas las personas que se desempeñen laboralmente en COOPACE., sin importar la naturaleza del vínculo contractual a través del cual se relacionan con la Empresa.

TERCERO (DENUNCIA):

3.1 La persona que se considere víctima de cualquier conducta que pueda ser catalogada como de acoso laboral, moral o sexual, o cualquier otra que, no siendo víctima presencie este tipo de situaciones, podrá denunciarlo en la misma empresa o ante la Inspección General del Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

3.2 En caso de que se decida denunciar tal situación internamente, la denuncia deberá formularse por escrito ante el Departamento Legal de LE STAGE SA. El denunciante que por cualquier razón no le sea posible entregar personalmente su escrito de denuncia, podrá remitirlo vía mail con solicitud de acuse de recibo a las direcciones de correo electrónico info@signorelli.com.uy o drcsignorelli@gmail.com.

3.3 En el escrito de denuncia se deberá narrar aunque sea sucintamente los hechos, identificando quién o quiénes serían los presuntos responsables de las conductas denunciadas.

3.4 Asimismo, se deberá hacer referencia a los medios de prueba de los que se dispone para acreditar los hechos denunciados.

3.5 En caso de que los hechos denunciados involucren directa o indirectamente a algún integrante del Departamento Legal, la denuncia podrá presentarse ante Recursos Humanos, siendo éstos quienes deberán llevar adelante la instrucción correspondiente, de acuerdo a lo dispuesto en los siguientes artículos.

CUARTO (INICIO DE LA INVESTIGACIÓN):

4.1 Dentro de las 24 horas de recibida la denuncia, el Departamento Legal deberá dar comienzo a la investigación a través de al menos uno de sus integrantes, el que hará las veces de Instructor, sin perjuicio de poder pedir la

colaboración a otro u otros funcionarios de COOPACE cuando ello fuera necesario.

4.2 El Instructor deberá dar cuenta a los directivos acerca de la iniciación de la investigación. En caso de que la urgencia de la situación denunciada así lo amerite, además de la puesta en conocimiento, se deberá sugerir a los directivos que se disponga la adopción de cualquier medida cautelar que sea necesaria para salvaguardar los derechos de las personas involucradas mientras dura la investigación. Las medidas podrán incluir la separación física de las partes involucradas, cambio temporal de sucursal, modificación de horarios, supervisión adicional, entre otras.

4.3 En caso de que la denuncia involucre en forma directa o indirecta a alguno de los directivos, el Instructor podrá obviar la comunicación referida en el numeral anterior, dando noticia en su lugar al Departamento de Recursos Humanos acerca de la iniciación de la investigación respectiva.

4.4 Si el Instructor o alguno de los Socios entendieran, por la razón que fuera, que no están dadas las condiciones para asumir la investigación, deberá remitirse la denuncia a la Inspección General del Trabajo en un plazo no mayor a tres días hábiles.

QUINTO (CRITERIOS Y PRINCIPIOS QUE RIGEN LA INSTRUCCIÓN)

5.1 La investigación deberá llevarse adelante bajo la más absoluta confidencialidad, debiendo efectuarse exclusivamente las comunicaciones referidas en este Protocolo.

5.2 En todo caso se deberá asegurar la reserva interna y externa de los hechos, protegiéndose la intimidad de todos quienes estuvieran involucrados de una u otra manera en los hechos denunciados.

5.3 La instrucción deberá llevarse adelante con la mayor celeridad posible, siempre respetando el derecho a ser oído y a producir prueba y sus descargos de todos quienes estuvieran involucrados en los hechos denunciados.

SEXTO (DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN)

6.1 Quien lleve adelante la investigación deberá entrevistarse en un primer lugar con el denunciante para que ratifique los hechos denunciados y aporte datos ampliatorios y/o aclaratorios que hagan a la sustancia de lo ocurrido. En caso de que el denunciante sea persona distinta de la víctima de los actos de acoso laboral, el Instructor deberá entrevistarse a su vez con ésta última a efectos de conocer su versión de los hechos.

6.2 Luego de la entrevista reseñada en el numeral anterior, el Instructor deberá recibir el resto de la prueba y, finalmente, pasará a entrevistarse con el denunciado, a quién se le hará saber los hechos que se están investigando y se le dará la oportunidad para producir la prueba que entienda necesaria para su defensa.

6.3. El Instructor deberá considerar expresamente como señales indiciarias de la posible existencia de acoso sexual:

a) la conducta de la persona denunciada en el lugar de trabajo respecto de otros trabajadoras/es u otras personas concurrentes al mismo,

b) la existencia de denuncias similares anteriores,

c) la posición del denunciante y denunciado en la organización de la empresa,

d) la afectación emocional y psicológica de la persona denunciante,

e) las características físicas del lugar de trabajo,

f) las características socio-culturales de denunciante y denunciado/a,

g) las características particulares del medio en donde se desarrolla la relación laboral.

6.4. El Instructor dispondrá de las más amplias facultades de investigación sobre los hechos denunciados, otorgándose especial relevancia a la inspección que necesariamente deberá practicar en el lugar de trabajo y a las entrevistas realizadas en el lugar que crea más conveniente, para interrogar al denunciante, denunciado y testigos y recoger todas las pruebas que resulten pertinentes. El número de testigos a presentar por cada una de las partes no será mayor de cinco. Cuando el Instructor proceda a interrogar a personas que por su vinculación con los implicados puedan tener un conocimiento directo de los hechos denunciados, lo hará individualmente, en forma reservada, sin presencia de representantes de la persona denunciada ni de los denunciantes 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 empresa por el plazo de cinco años, para el caso que sean solicitados por la sede judicial. El tiempo destinado por los demás trabajadores a prestar declaraciones o cualquier otro destinado a la investigación, incluyendo eventuales traslados será considerado tiempo trabajado.

6.5. Todos los trabajadores que sean convocados a los efectos de la investigación se encuentran obligados a concurrir. La omisión no justificada será pasible de aplicación de sanciones. Todos los citados, denunciante y denunciado, podrán comparecer asistidos de abogados, siendo de su cargo el costo de sus honorarios.

6.6. Las partes tendrán la opción de ofrecer testigos con reserva o sin reserva:

a) los testigos con reserva serán individualizados en sobre cerrado donde conste el nombre de cada testigo. El testigo reservado será citado a prestar declaración sin presencia de los representantes de la persona denunciada y denunciante, y sin identificar en el expediente sus datos personales los que serán relevados en documento que no integrará el expediente y permanecerá a

resguardo de la empresa por el plazo de cinco años para el caso que sean solicitados por la sede judicial,

b) a los testigos sin reserva se aplicará la protección especial que confiere el punto 6.7., siempre que los mismos sean identificables.

6.7. (Protección contra represalias). El trabajador/a afectado/a, así como quienes hayan prestado declaración como testigos, 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 ciento ochenta días de interpuesta la denuncia de acoso en sede administrativa o judicial. El despido será calificado de abusivo y dará lugar a la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 11 de la ley N° 18561, con la salvaguarda de la notoria mala conducta.

SÉPTIMO (RESOLUCIÓN)

7.1 Terminada la instrucción, el Instructor deberá elaborar un informe final con sus conclusiones acerca de los hechos denunciados, el que será remitido a los Socios en un plazo máximo de 10 días de formulada la denuncia respectiva.

7.2 En caso de que se compruebe la existencia de los hechos que se denunciaron, se deberá sugerir las medidas disciplinarias que de acuerdo a derecho debieran adoptarse según las circunstancias del caso.

7.3. Medidas de observación y evaluación) Finalizada una investigación y con independencia del resultado de la misma, la empresa adoptará medidas de observación y evaluación, las que en su caso, si lo entiende pertinente y necesario, previa evaluación del Instructor, las podrá adoptar dentro del marco de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo reglamentados por el Decreto N° 127/014 de 13 de mayo de 2014 y/o de la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud reglamentada por el Decreto 291/007 de 13 de agosto de 2007, incluyendo la identificación de prácticas incompatibles con la dignidad y

el respeto de las personas, la verificación del cese de las conductas de acoso, la periódica difusión de la política institucional contraria a estas conductas, la realización de cursos dirigidos a la totalidad del personal sobre mecanismos para identificar y erradicar comportamientos de acoso sexual en el ámbito laboral.

OCTAVO (INVESTIGACIÓN SUBSIDIARIA) Si la persona denunciante de la situación de acoso entendiera que la investigación o la resolución adoptada no fueran satisfactorias para la salvaguarda de sus derechos, podrá presentarse en un plazo de 10 días hábiles ante la Inspección General del Trabajo y solicitar que se inicie una nueva investigación en ese ámbito.

NOVENO (MEDIDAS DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN) A fin de dar cumplimiento a la obligación impuesta por el artículo 6° literal D) de la Ley 18.561 del 11 de setiembre de 2009, el contenido del presente Protocolo se encuentra disponible en la web de la empresa y en el reglamento interno, además de que se notifica, informa y asesora a cada empleado de la empresa del contenido y alcances del presente.