

Último momento



PODER EJECUTIVO CONSEJO DE MINISTROS

1
Decreto 64/020

Reglámanse los arts. 37 a 40 de la Ley 19.670 de 15 de octubre de 2018, relativos a la protección de datos personales.

(671 *R)

MINISTERIO DEL INTERIOR
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS
MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA
MINISTERIO DE TURISMO
MINISTERIO DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO
TERRITORIAL Y MEDIO AMBIENTE
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

Montevideo, 17 Febrero de 2020

VISTO: los artículos 37 a 40 de la Ley N° 19.670 de 15 de octubre de 2018;

RESULTANDO: que contienen nuevas disposiciones en materia de protección de datos personales que impactan en el sistema nacional y procuran brindar a las personas un nivel de protección acorde a los nuevos desarrollos tecnológicos y a la evolución en las formas de tratamiento de los datos personales;

CONSIDERANDO: I) que el derecho a la protección de datos personales es un derecho inherente a la persona humana comprendido en el artículo 72 de la Constitución de la República, como lo reconoce el artículo 1° de la Ley N° 18.331 de 11 de agosto de 2008;

II) que a efectos del dictado de esta reglamentación se han tenido en cuenta las disposiciones y doctrinas más recientes, tales como el Reglamento Europeo N° 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, los Estándares en Protección de Datos Personales para los Estados Iberoamericanos emitidos por la Red Iberoamericana de Protección de Datos en junio de 2017, el Convenio N° 108 del Consejo de Europa para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal, su Protocolo Adicional de 8 de noviembre de 2001 -ambos aprobados por Ley N° 19.030 de 27 de diciembre de 2012-, y el Protocolo de Modernización del citado Convenio aprobado por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 18 de mayo de 2018, suscrito por la República Oriental del Uruguay el 10 de octubre de 2018;

III) que la ubicuidad de las personas en el mundo digital y la protección de sus derechos requiere atender debidamente el alcance de la protección de su información personal, lo que corresponde complementar con los mecanismos de control de cumplimiento en el ámbito internacional y las necesarias obligaciones de responsables y encargados, que no obstante situarse en el exterior del país, realizan tratamientos de datos de personas que se ubican en éste;

IV) que por otra parte, por la trascendencia y el volumen de la información tratada por múltiples organizaciones respecto de las personas y las eventuales vulneraciones de seguridad, resulta imprescindible establecer un régimen claro en lo que atañe al procedimiento que se debe realizar en esas situaciones;

V) que el estado actual de la protección de datos personales ha llevado a fortalecer el principio de responsabilidad, en su evolución hacia un principio de responsabilidad demostrada, que impone al responsable y encargado en su caso, la obligación de demostrar que las actividades de tratamiento cumplen con la legislación aplicable. En ese sentido se ha incorporado un mínimo de medidas -entre las que se encuentran la protección de datos desde el diseño y por defecto y las evaluaciones de impacto previas-, máxime en los casos en que existe un mayor riesgo para las personas;

VI) que, asimismo, la Ley que se reglamenta ha incorporado la figura del delegado de protección de datos, el que debe contar con las competencias necesarias e independencia técnica para cumplir sus funciones en forma apropiada. Su designación resulta pertinente en los casos de entidades públicas, entidades que traten datos sensibles o que realicen tratamiento de grandes volúmenes de datos personales;

VII) que acorde con lo previsto en el artículo 32 de la Ley N° 18.331 de 11 de agosto de 2008, se consultó al Consejo Consultivo de la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales y se contemplaron, en lo pertinente, sus planteos, elevándose proyecto de reglamentación por parte del Consejo Ejecutivo de dicha Unidad.

ATENCIÓN: a lo expuesto y a lo previsto por el artículo 168 ordinal 4° de la Constitución de la República;

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
- actuando en Consejo de Ministros -

DECRETA:

Capítulo I - Ámbito territorial

Artículo 1°.- Ámbito territorial. A los efectos de lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley N° 19.670 de 15 de octubre de 2018, se entenderá que el responsable o encargado de tratamiento se encuentra establecido en territorio uruguayo cuando realice en éste una actividad estable, sin importar la forma jurídica adoptada para ello.

En caso que el responsable o encargado no se encuentre establecido en territorio uruguayo, la Ley N° 18.331 de 11 de agosto de 2008 y esta reglamentación igualmente regirán si:

a) Las actividades de tratamiento de datos están relacionadas con la oferta de bienes o servicios dirigidos a habitantes de la República lo cual se apreciará a través de elementos tales como el uso del idioma, la referencia al pago en moneda nacional o la provisión de servicios conexos -no necesariamente prestados por el responsable o encargado- en territorio uruguayo.

b) Las actividades de tratamiento de datos están relacionadas con el análisis del comportamiento de los habitantes de la República, incluyendo las destinadas a la elaboración de perfiles, siendo aplicable al efecto en especial lo dispuesto en el artículo 16 de la ley N° 18 331 de 11 de agosto de 2008.

c) Lo disponen normas de derecho internacional público o un contrato. En ningún caso los contratantes podrán excluir la aplicación de la ley nacional, cuando ésta corresponda.

d) En el tratamiento se utilizan medios situados en el país, tales como redes de información y de comunicación, centros de datos e infraestructura informática en general.

Artículo 2º.- Alcance de las obligaciones. En las situaciones previstas en el inciso segundo del artículo anterior, los responsables y encargados de tratamiento, en su caso, deberán dar cumplimiento a las obligaciones previstas en la Ley N° 18.331 de 11 de agosto de 2008, y modificativas, incluyendo el registro de sus bases de datos y brindar la información de contacto correspondiente ante la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales.

Se exceptúa de la obligación de registro de las bases de datos, las situaciones referidas en el literal d) del inciso segundo del artículo 1º siempre que los medios se utilicen exclusivamente con fines de tránsito y el responsable del tratamiento designe un representante domiciliado en territorio nacional ante la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales.

Capítulo II - Vulneraciones de seguridad

Artículo 3º.- Medidas de Seguridad. El responsable y el encargado de tratamiento, en su caso deberán adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para conservar la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información, de forma de garantizar la seguridad de los datos personales. A estos efectos valorarán la adopción de estándares nacionales e internacionales en materia de seguridad de la información, tales como el Marco de Ciberseguridad elaborado por la Agencia para el Desarrollo del Gobierno de Gestión Electrónica y la Sociedad de la Información y del Conocimiento.

Constatada la existencia de incidentes de seguridad que ocasionen, entre otras, la divulgación, destrucción, pérdida o alteración accidental o ilícita de datos personales, o la comunicación o acceso no autorizados a dichos datos, los responsables y encargados de tratamiento deberán iniciar los procedimientos previstos necesarios para minimizar el impacto de dichos incidentes dentro de las primeras 24 horas de constatados.

Artículo 4º.- Comunicación de vulneraciones de seguridad. El responsable del tratamiento, una vez que constate la ocurrencia de alguna vulneración de seguridad que incida en la protección de datos, deberá comunicarlo a la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales en un plazo máximo de 72 horas de conocida la vulneración.

La comunicación a la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales deberá contener información relevante, tal como la fecha cierta o estimada de la ocurrencia de la vulneración, su naturaleza, los datos personales afectados, y los posibles impactos generados.

En caso que la vulneración hubiere sido conocida por el encargado del tratamiento, éste la comunicará de inmediato al responsable del tratamiento.

Este último, una vez que constate la ocurrencia de alguna vulneración de seguridad que incida en la protección de datos, deberá comunicarla en un lenguaje claro y sencillo a los titulares de los datos que hayan sufrido una afectación significativa en sus derechos.

Solucionada la vulneración, el responsable del tratamiento deberá elaborar un informe pormenorizado de la vulneración de seguridad y las medidas adoptadas y comunicarlo a la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales.

Capítulo III - Medidas de responsabilidad proactiva

Artículo 5º.- Responsabilidad proactiva. Los responsables y encargados de tratamiento de datos personales en su caso, deberán adoptar, en atención a la naturaleza de los datos, los tratamientos que efectúen y los riesgos que impliquen, las medidas indicadas en el presente Capítulo y toda aquella que corresponda según lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley N° 18.331 de 11 de agosto de 2008, en la redacción dada por el artículo 39 de la Ley N° 19.670 de 15 de octubre de 2018.

Para adoptar estas medidas se deberá tener en cuenta el estado de la técnica, el costo de su aplicación y la naturaleza, ámbito, contexto y fines del tratamiento, así como los riesgos de diversa probabilidad y gravedad que aquél entrañe para los derechos de las personas.

Las medidas adoptadas deberán ser documentadas, revisadas periódicamente y evaluadas en su efectividad.

La documentación de las medidas deberá contener, como mínimo, la forma, medios y finalidad del tratamiento, los procedimientos orientados a dar cumplimiento a las normas de protección de datos, la planificación de mecanismos para responder a vulneraciones

de seguridad, y el rol del delegado de protección de datos cuando corresponda.

Esta documentación deberá estar disponible ante la solicitud efectuada por la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales.

Artículo 6º.- Evaluación de impacto en la protección de datos personales. En forma previa al inicio del tratamiento, el responsable y el encargado del tratamiento en su caso, deberán realizar una evaluación de impacto en la protección de datos personales, cuando en las operaciones de tratamiento pueda:

- a) Utilizarse datos sensibles como negocio principal.
- b) Proyectarse un tratamiento permanente o estable de los datos especialmente protegidos a que refiere el Capítulo IV de la Ley N° 18.331 de 11 de agosto de 2008, o de los datos vinculados a la comisión de infracciones penales, civiles o administrativas.
- c) Implicar una evaluación de aspectos personales de los titulares con el fin de crear o utilizar perfiles personales, en particular mediante el análisis o la predicción de aspectos referidos a su rendimiento en el trabajo, situación económica, salud, preferencias o intereses personales, fiabilidad de comportamiento y solvencia financiera y localización.
- d) Llevarse a cabo el tratamiento de datos de grupos de personas en situación de especial vulnerabilidad y, en particular, de menores de edad o personas con discapacidad.
- e) Producirse un tratamiento de grandes volúmenes de datos personales.
- f) Transferirse datos personales a otros Estados u organizaciones internacionales respecto de los que no exista nivel adecuado de protección.
- g) Otros que determine la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales.

Artículo 7º.- Contenido de la evaluación de impacto en la protección de datos personales - La evaluación prevista en el artículo precedente deberá contener, como mínimo:

- a) Una descripción sistemática del tratamiento a realizar y su finalidad.
- b) Una evaluación del tratamiento con relación al cumplimiento de la normativa de protección de datos personales.
- c) Una evaluación de los riesgos para los derechos de los titulares de los datos.
- d) Un detalle de las medidas de seguridad y de los mecanismos para demostrar el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales.

En relación a los tratamientos ya iniciados y que se encuentren incluidos en los supuestos del artículo 6º, el responsable y el encargado de tratamiento en su caso, deberán realizar esta evaluación en un plazo de 1 año a contar de la publicación de este decreto en el Diario Oficial.

Si del resultado de la correspondiente evaluación surge un riesgo potencial y significativo para los derechos de los titulares de los datos, el responsable y el encargado del tratamiento en su caso, deberán ponerlo en conocimiento de la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales, con información pormenorizada de las medidas que adoptaron o adoptarán, y en este último caso el respectivo plazo.

A los efectos de la realización de la evaluación de impacto, según el tipo o volumen de datos y de su tratamiento, la Unidad antes citada fijará criterios que contribuyan al cumplimiento de la obligación prevista en el presente artículo.

Artículo 8º.- Privacidad por diseño. El responsable y el encargado de tratamiento, en su caso, deberán incorporar en el diseño de las bases de datos, las operaciones de tratamiento, las aplicaciones y los sistemas informáticos, medidas dirigidas a dar cumplimiento a la normativa de protección de datos personales. A esos efectos, previo al tratamiento y durante todo su desarrollo, aplicarán medidas técnicas y organizativas apropiadas, tales como:

- a) Técnicas de disociación, seudonimización y minimización de datos.
- b) Mecanismos para asegurar el ejercicio de los derechos de los titulares de los datos personales.
- c) Documentación de los consentimientos o de otros fundamentos que legitimen el tratamiento.
- d) Tiempo de conservación de los datos, considerando sus tipos y su tratamiento.

e) Adopción de planes de contingencia que incluyan medidas de seguridad de la información.

f) Análisis funcionales y modelos de arquitectura de los datos.

g) Otras medidas establecidas por la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales.

Artículo 9°.- Privacidad por defecto. El responsable y el encargado del tratamiento, en su caso, aplicarán las medidas técnicas y organizativas apropiadas a los efectos de garantizar que, por defecto, solo sean objeto de tratamiento los datos personales que sean necesarios para cada uno de los fines específicos del tratamiento.

Esta obligación refiere a la cantidad de datos personales recogidos, a la extensión de su tratamiento, a su plazo de conservación y a su comunicación.

Capítulo IV - Delegado de Protección de Datos Personales

Artículo 10.- Alcance. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley N° 19670 de 15 de octubre de 2018, deberán designar un delegado de protección de datos personales:

a) Entidades públicas, estatales o no estatales y las privadas total o parcialmente de propiedad estatal.

b) Entidades privadas que traten datos sensibles como negocio principal. De conformidad con lo establecido por el artículo 4° literal E) de la Ley N° 18.331 de 11 de agosto de 2008, son datos sensibles aquellos que revelen origen racial y étnico, preferencias políticas, convicciones religiosas o morales, afiliación sindical e información referente a la salud o a la vida sexual.

c) Entidades privadas que realicen tratamiento de grandes volúmenes de datos.

Se considera tratamiento de grandes volúmenes de datos cualquier actividad en la que se realice un tratamiento de datos personales de más de 35.000 personas.

La Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales, de oficio o ante gestión realizada ante la misma, podrá expedirse sobre la pertinencia de que una entidad privada cuente con un delegado de protección de datos.

Artículo 11.- Funciones de los delegados de protección de datos. Las funciones principales de los delegados de protección de datos serán:

a) Asesorar en la formulación, diseño y aplicación de políticas de protección de datos personales.

b) Supervisar el cumplimiento de la normativa sobre dicha protección en la entidad o entidades para las que preste servicios.

c) Proponer todas las medidas que entienda pertinentes para adecuarse a la normativa y a los estándares internacionales en materia de protección de datos personales y verificar su realización.

d) Actuar como nexo entre su entidad y la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales.

Artículo 12.- Calidad y condiciones del delegado. El delegado de protección de datos podrá desempeñar sus funciones a través de cualquier modalidad contractual, sea que implique dependencia o no. Deberá contar con conocimientos en Derecho, especializados en materia de protección de datos personales, los que deberán acreditarse.

En el caso de que el delegado sea persona jurídica, deberá comunicarse a la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales cómo está integrado su órgano de administración, así como los datos de sus integrantes y de la persona o personas físicas que se designen para realizar la tarea.

Artículo 13.- Posición del delegado de protección de datos. El delegado de protección de datos deberá participar de forma adecuada en todas las cuestiones relativas a la protección de datos personales.

Para desarrollar sus tareas en el desempeño de sus funciones, se le brindará pleno acceso a las bases de datos personales y a las operaciones de tratamiento. Actuará con autonomía técnica y no recibirá instrucciones en el desempeño de sus funciones específicas como delegado de protección de datos.

El delegado de protección de datos deberá guardar absoluta confidencialidad de las informaciones a las que tenga acceso por su calidad, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 11 de la Ley N° 18.331 de 11 de agosto de 2008.

Este delegado podrá desempeñar otras funciones en cuanto no generen conflicto de intereses.

Artículo 14.- Plazo de designación, cese o renuncia del delegado. Cuando corresponda la designación de un delegado de protección de datos personales, ésta deberá ser comunicada a la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales en un plazo de 90 días a contar del inicio del tratamiento.

Toda entidad que al momento de la entrada en vigencia del presente decreto se encuentre en la situación prevista en el artículo 40 de la Ley N° 19.670 de 15 de octubre de 2018, deberá designar al delegado de protección de datos en el plazo previsto en el inciso anterior, a contar de la publicación del presente decreto en el Diario Oficial.

Todo cese o renuncia de un delegado de protección de datos deberá ser comunicada a la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales en el plazo previsto en el inciso anterior, debiendo designarse un nuevo delegado.

El delegado de protección de datos podrá comunicar directamente a la Unidad Reguladora y de Control Datos Personales su cese o renuncia.

Artículo 15.- Posibilidad de designar un único delegado. Un conjunto de entidades con cometidos o actividades afines, podrán nombrar un único delegado de protección de datos siempre que éste pueda cumplir cabalmente con las funciones legalmente establecidas en relación a todas y cada una de ellas.

También podrán designar un único delegado de protección de datos en los términos señalados en el presente artículo, varias entidades públicas que formen parte de la misma estructura administrativa, lo que se efectuará por resolución fundada, en especial en cuanto a la viabilidad del cabal cumplimiento antes referido.

La Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales podrá requerir la designación de delegados de protección de datos adicionales a fin de proteger los derechos de los titulares de los datos en los casos previstos en la presente disposición.

Capítulo V - Normas Finales

Artículo 16.- Criterios y sanciones. La Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales fijará criterios para el cumplimiento, auditoría y evaluación de las medidas establecidas en la Ley N° 18.331 de 11 de agosto de 2008 y en el presente decreto. El Consejo Ejecutivo de esa Unidad impondrá las sanciones correspondientes a los incumplimientos a las disposiciones del presente decreto de conformidad con lo dispuesto por el artículo 35 de la Ley N° 18.331 de 11 de agosto de 2008, en la redacción dada por el artículo 152 de la Ley N° 18.719 de 27 de diciembre de 2010 y el artículo 83 de la Ley N° 19.355 de 19 de diciembre de 2015.

Artículo 17.- Deróganse los artículos 7° y 8° del Decreto N° 414/009 de 31 de agosto de 2009.

Artículo 18.- Comuníquese, publíquese.

Dr. TABARÉ VÁZQUEZ, Presidente de la República, Período 2015-2020; JORGE VÁZQUEZ; RODOLFO NIN NOVOA; DANILO ASTORI; JOSÉ BAYARDI; EDITH MORAES; VÍCTOR ROSSI; GUILLERMO MONCECCHI; ERNESTO MURRO; JORGE BASSO; ENZO BENECH; BENJAMÍN LIBEROFF; ENEIDA de LEÓN; MARINA ARISMENDI.

Base de datos institucional

impo.com.uy/base-datos-institucional

Departamento Comercial

☎ 2908 5042 internos: 347 - 336

✉ comercial@impo.com.uy

IMPO

MINISTERIO DEL INTERIOR

2

Decreto 61/020

Modifícase lo dispuesto por el art. 6° del Decreto 106/007 de 20 de marzo de 2007.

(669*R)

MINISTERIO DEL INTERIOR
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Montevideo, 17 de Febrero de 2020

VISTO: el Decreto N° 106/007 de 20 de marzo de 2007;**RESULTANDO:** I) que el mismo es reglamentario de la Ley N° 18.033 de 13 de octubre de 2006;

II) que el artículo 6 de la citada norma reglamentaria establece que el fallecimiento del beneficiario de la Pensión Especial Reparatoria será causal de pensión de sobrevivencia a favor de su cónyuge o concubino/a *more uxorio* y sus hijos menores, a cuyos efectos la referida pensión constituirá el sueldo básico de pensión;

III) que resulta necesario modificar la norma citada precedentemente en cuanto a la determinación del haber pensionario;

CONSIDERANDO: 1) que el artículo 11 de la Ley N° 18.033 establece los derechos de los causahabientes en caso de fallecimiento de los beneficiarios de la Pensión Especial Reparatoria;

II) que se entiende pertinente que al fallecimiento del beneficiario de la Pensión Especial Reparatoria, su cónyuge o concubino/a *more uxorio* y sus hijos menores perciban el 100% (cien por ciento) del sueldo básico de pensión;

ATENCIÓN: a lo expuesto y a lo previsto por el artículo 168 ordinal 4° de la Constitución de la República;

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

DECRETA:

Artículo 1°.- Modifícase lo dispuesto por el artículo 6° del Decreto N° 106/007 de 20 de marzo de 2007, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 6°.- (Beneficios derivados de la pensión especial reparatoria). El fallecimiento del beneficiario de la pensión especial reparatoria será causal de pensión de sobrevivencia a favor de su cónyuge o concubino/a *more uxorio* y sus hijos menores, a cuyos efectos la referida pensión especial reparatoria constituirá el sueldo básico de pensión.

La asignación de la pensión de sobrevivencia será el 100% (cien por ciento) del sueldo básico de pensión.

En todo lo demás será de aplicación lo previsto en el Título III de la Ley N° 16.713 de 3 de setiembre de 1995 y normas modificativas, concordantes y complementarias, salvo disposición en contrario.

Asimismo, serán de aplicación a estas pensiones de sobrevivencia las incompatibilidades previstas para la percepción de la pensión especial reparatoria. El Banco de Previsión Social controlará el mantenimiento de las condiciones para ser beneficiario de la pensión especial reparatoria y de las pensiones de sobrevivencia derivadas de ella.”

Artículo 2°.- Los cónyuges, concubino/as e hijos menores de los beneficiarios de la pensión de sobrevivencia, comenzarán a cobrar el 100% (cien por ciento) del sueldo básico de pensión a partir de la entrada en vigencia de este decreto, sin necesidad de realizar trámite previo alguno.

Artículo 3°.- Comuníquese, publíquese, etc.
Dr. TABARÉ VÁZQUEZ, Presidente de la República, Período 2015-2020; JORGE VÁZQUEZ; DANILO ASTORI; ERNESTO MURRO.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

3

Decreto 50/020

Modifícase el Decreto 166/008 de fecha 14 de marzo de 2008.

(668*R)

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE TURISMO
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

Montevideo, 14 de Febrero de 2020

VISTO: lo establecido por el artículo 448 de la Ley N° 16.226 de 29 de octubre de 1991.

RESULTANDO: I) que la referida norma declara comprendidas en la exoneración impositiva establecida en el artículo 69 de la Constitución de la República, a las instituciones privadas que tienen por finalidad única o predominante la enseñanza privada o la práctica o difusión de la cultura.

II) que el inciso segundo de dicha disposición establece que las instituciones deberán inscribirse en el Registro de Instituciones Culturales y de Enseñanza que llevará el Ministerio de Educación y Cultura, o en su caso, la Administración Nacional de Educación Pública o sus Consejos Desconcentrados.

III) que la aportación a la seguridad social de los trabajadores de dichas instituciones, que desarrollen actividad en el territorio nacional, en régimen de traslado temporario al amparo de los convenios bilaterales o multilaterales de seguridad social celebrados con Uruguay, se encuentra contemplada por los referidos convenios.

CONSIDERANDO: que es necesario incluir a las instituciones de enseñanza constituidas en el exterior que desarrollen actividades de enseñanza en territorio nacional, en el marco de acuerdos de cooperación en materia cultural, educacional, científica o técnica celebrados con otros Estados y aprobados por la Asamblea General.

ATENCIÓN: a lo expuesto, y a lo establecido por el artículo 69 de la Constitución de la República,

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

DECRETA:

ARTÍCULO 1°.- Agrégase al artículo 4° del Decreto N° 166/008 de 14 de marzo de 2008, el siguiente inciso:

“Asimismo quedarán comprendidas las instituciones de enseñanza constituidas en el exterior que desarrollen actividades de enseñanza en territorio nacional, en el marco de acuerdos de cooperación en materia cultural, educacional, científica o técnica celebrados con otros Estados y aprobados por la Asamblea General.”

ARTÍCULO 2°.- Agrégase al artículo 6° del Decreto N° 166/008 de 14 de marzo de 2008, el siguiente inciso:

Las instituciones de enseñanza constituidas en el exterior que desarrollen actividades de enseñanza en territorio nacional, sólo tendrán que presentar a efectos de su inscripción en el Registro que se reglamenta su estatuto traducido y legalizado y acreditar estar comprendidas en un acuerdo de cooperación

de los referidos en el segundo inciso del artículo 4º del presente Decreto. Lo dispuesto en este inciso regirá exclusivamente para aquellas entidades, que verifiquen conjuntamente las siguientes condiciones:

- a) Desarrollen sus actividades en el marco de acuerdos de cooperación internacional vigentes de los que forme parte nuestro país.
- b) Los servicios de enseñanza sean prestados exclusivamente a instituciones públicas o a instituciones privadas de enseñanza sin fines de lucro debidamente habilitadas e inscriptas en el Registro que se reglamenta.”

ARTÍCULO 3º.- Comuníquese, publíquese y archívese.
Dr. TABARÉ VÁZQUEZ, Presidente de la República, Período 2015-2020; DANILO ASTORI; MARÍA JULIA MUÑOZ; NELSON LOUSTAUNAU; BENJAMÍN LIBEROFF; MARINA ARISMENDI.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
4
Decreto 62/020

Apruébase el “Protocolo de Prevención y Atención de Situaciones de Violencia en el Ámbito Laboral” de la Presidencia de la República.

(670*R)

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Montevideo, 17 de Febrero de 2020

VISTO: el “Protocolo de Prevención y Atención de Situaciones de Violencia en el Ámbito Laboral del Inciso 02 “Presidencia de la República”;

RESULTANDO: que el citado Protocolo fue elaborado por la Comisión de Salud y Seguridad Laboral del referido Inciso, en el marco del proceso de negociación colectiva y con los aportes efectuados por las Comisiones de Género de la Agencia para el Gobierno de Gestión Electrónica y la Sociedad de la Información y del Conocimiento (AGESIC), así como de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP):

CONSIDERANDO: I) que de acuerdo con la normativa nacional e internacional en materia laboral, es responsabilidad del empleador garantizar la seguridad física y psíquica, asegurando el respeto a los trabajadores;

II) que como parte del compromiso asumido entre la Presidencia de la República y sus funcionarios, el objetivo de presente Protocolo es propender a una Organización libre de violencia, donde los principios rectores sean: el respeto a la diversidad, trato igualitario, no discriminatorio e inclusivo, comunicación respetuosa, bienestar de las personas, ambiente y convivencia saludable y protección de la dignidad e integridad;

III) que asimismo se implementará una política Institucional de “tolerancia cero” a todo tipo de violencia, discriminación y/o acoso en el ámbito laboral dentro la Presidencia de la República;

ATENCIÓN: a lo expuesto y a lo establecido por los artículos 7, 8, 53 54, 72 y 332 de la Constitución de la República, la Ley Nº 19.121 de 20 de agosto de 2013, así como demás normas complementarias y concordantes;

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

DECRETA:

Artículo 1º.- Apruébase el “Protocolo de Prevención y Atención de Situaciones de Violencia en el Ámbito Laboral” del Inciso 02

“Presidencia de la República”, el cual se adjunta y se considera parte integrante del presente Decreto.

Artículo 2º.- Comuníquese, notifíquese, etc.
Dr. TABARÉ VÁZQUEZ, Presidente de la República, Período 2015-2020; ERNESTO MURRO.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

Montevideo, 6 de febrero de 2020

Índice

1. Presentación.....	2
2. Política Institucional de “tolerancia cero” a todo tipo de violencia, discriminación y/o acoso en el ámbito laboral de la Presidencia de la República	4
3. Marco legal	4
a. Normativa Internacional.....	4
b. Normativa Nacional.....	5
4. Ámbito de aplicación subjetivo	6
5. Ámbito de aplicación objetivo	7
6. Definiciones.....	7
a. Violencia en el lugar de trabajo	7
c. Acoso Moral	8
d. Acoso Sexual	9
7. Principios aplicables.....	9
8. Acciones de prevención.....	10
a. Consulta y asesoramiento	11
b. Actuación de oficio.....	12
c. Denuncia	12
d. Trámites posteriores a la denuncia	13
e. Medidas reparatorias	16
f. Medidas correctivas.....	17
10. Referencias.....	18

1. Presentación

El presente documento fue elaborado en base al proyecto de Protocolo realizado por la Comisión de Salud y Seguridad Laboral del Inciso Presidencia en el marco del proceso de negociación colectiva y aportes efectuados por las Comisiones de Género de la Agencia para el Gobierno de Gestión Electrónica y la Sociedad de la Información y del Conocimiento (AGESIC) y de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) del Inciso.

De acuerdo a la normativa nacional e internacional, es responsabilidad del empleador garantizar la seguridad física y psíquica, asegurando el respeto de los derechos de las y los trabajadores. La Presidencia de la República entiende que no hay mayor garantía que el trabajo conjunto entre Administración y funcionariado cuando se presentan situaciones que afectan el clima laboral.

Surge como parte de un compromiso de ambas partes de prevenir las situaciones que puedan presentarse de violencia en el ámbito laboral, así como tener establecidos los procesos de actuación frente a la ocurrencia de alguna circunstancia que pueda reunir dichas características.

El objetivo es propender muna Organización “100% libre de violencia”, donde los principios orientadores de cualquier acción, serán:

- * Respeto a la diversidad.
- * Trato igualitario, no discriminatorio e inclusivo.
- * Comunicación respetuosa.
- * Bienestar de las personas.
- * Ambiente y convivencia saludable.
- * Protección de la dignidad e integridad.

Se declara que en principio todas las personas y la institución-organización somos co-responsables y vulnerables a posibles situaciones de violencia.

2. Política Institucional de “tolerancia cero” a todo tipo de violencia, discriminación y/o acoso en el ámbito laboral de la Presidencia de la República

La Presidencia de la República declara a la violencia, discriminación y/o acoso, como prácticas inaceptables en el ámbito laboral.

En este sentido, se compromete a garantizar entornos de trabajo exentos de dichas situaciones, haciendo uso de todos los instrumentos de que dispone para asegurar ambientes laborales respetuosos de los derechos humanos de las personas que allí se desempeñen.

3. Marco legal

a. Normativa Internacional

- * Convenio Nº 100 de la OIT (1951), sobre igualdad de remuneración, ratificado por Ley Nº 16.063 (06/10/1989).
- * Convenio Nº 111 de la OIT (1958), sobre discriminación en empleo y ocupación, ratificado por Ley Nº 16.063 (06/10/1989).
- * Convenio Nº 155 de la OIT (1981a), sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, ratificado por Ley Nº 15.965 (28/06/1988).
- * Convenio Nº 156 de la OIT (1981b), sobre Trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Ley Nº 16.063 (06/10/1989).
- * Convenio Nº 161 de la OIT (1985), sobre los Servicios de Salud en el Trabajo, ratificado por Ley Nº 15.965 (28/06/1988).
- * Convenio Nº 167 de la OIT (1988), sobre seguridad y salud en la construcción, ratificado por Ley Nº 17.584 (14/11/2002).
- * Convenio Nº 190 de la OIT (2019), sobre la violencia y el acoso, ratificado por Ley Nº 19.849 (23/12/2019).
- * Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de la Asamblea General de la ONU (1966), ratificada por Ley Nº 13.751 (11/07/1969).
- * Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer, de la Asamblea General de la ONU (1979), ratificada por Decreto-Ley Nº 15.164 (04/08/1981).
- * Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem de Pará”, de la OEA (1994), ratificada por Ley Nº 16.735 (05/01/1996)
- * Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, de la OEA (1999), ratificada por Ley Nº 17.330 (09/05/2001).
- * Declaraciones Sociolaborales del MERCOSUR (1998 y 2015).

b. Normativa Nacional

- * Artículos 7, 8, 53, 54, 72 y 332 de la Constitución de la República (1967).
- * Ley Nº 16.045 (02/06/1989), sobre la Igualdad de Trato y Oportunidades para ambos sexos en la Actividad Laboral.
- * Ley Nº 17.817 (06/09/2004), sobre la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación.
- * Ley Nº 17.940 (02/01/2006), sobre libertad sindical.
- * Ley Nº 18.104 (15/03/2007), sobre Igualdad de Derechos entre Hombres y Mujeres.
- * Ley Nº 18.331 (11/08/2008), sobre la protección de datos personales.
- * Ley Nº 18.381 (17/10/2008), sobre el Derecho de Acceso a la Información Pública.
- * Ley Nº 18.508 (26/06/2009), sobre Negociación Colectiva en el Sector Público.
- * Ley Nº 18.561 (11/09/2009), sobre la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y educativo.
- * Ley Nº 18.566 (11/09/2009), sobre Negociación Colectiva.
- * Ley Nº 18.651 (19/02/2010), sobre Protección Integral de Personas con Discapacidad.
- * Ley Nº 19.121 (20 08/2013), Estatuto del funcionario público de la Administración Central.
- * Ley Nº 19.196 (25/03/2014), de Responsabilidad Penal Empresarial.

- * Ley Nº 19.580 (22/12/2017), relacionada a la Violencia hacia las Mujeres por motivos de Género.
- * Ley Nº 19.849 (23/12/2019), sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- * Decreto Nº 406/988 (03/06/1988), sobre Seguridad e Higiene Ocupacional.
- * Decreto Nº 291/007 (13/08/2007), reglamentario del Convenio Nº 155 (OIT, 1981).
- * Decreto Nº 127/014 (13/05/2014), reglamentario del Convenio Nº 161 (OIT, 1985).
- * Decreto Nº 256/2017 (11/09/2017), reglamentario de la Ley Nº 18.561 de Acoso Sexual.

4. Ámbito de aplicación subjetivo

El Protocolo será de aplicación a toda persona que se desempeñe para el inciso 02 “Presidencia de la República”, sin importar su forma o tipo de modalidad de vinculación.

El personal de las empresas que presten servicios tercerizados para la Presidencia estará comprendido en el ámbito de aplicación.

En este sentido, la empresa tercerizada será responsable de la conducta de su personal y actuará en consecuencia, de acuerdo a la normativa vigente, frente a los casos de violencia, discriminación y/o acoso entre sus empleados/as y/o cuando se manifieste contra funcionario de la Presidencia de la República. Cada empleador, Presidencia de la República o empresa tercerizada según corresponda, será responsable de la conducta de sus trabajadores y trabajadoras.

La Presidencia de la República o la Unidad Ejecutora correspondiente, deberá controlar que la empresa tercerizada realice capacitaciones sobre la materia de referencia y de las posibles indemnizaciones de las que la empresa pueda ser deudora, a efectos de su retención.

De igual manera, se deberá comunicar a las empresas tercerizadas de la existencia del presente Protocolo, entregando copia del mismo, solicitando su notificación y compromiso de adhesión a sus lineamientos.

5. Ámbito de aplicación objetivo

El Protocolo será de aplicación en todos los edificios y establecimientos que posea la Presidencia de la República y en aquellos lugares en los que su funcionamiento se desempeñe.

6. Definiciones

a. Violencia en el lugar de trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003, p. 4) ha definido la violencia en el lugar de trabajo como: “Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.”

b. Discriminación

Según lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley Nº 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.

c. Acoso Moral

Cristina Mangarelli (2014, p. 42) define Acoso Moral como:
[...] 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 privadas [sic], honor, integridad física o psíquica de la persona) susceptible de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo.

Marie France Hirigoyen (2001, p. 19), reconocida experta en el tema, propuso la siguiente:

[...] el acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (*gesto, palabra, comportamiento, actitud...*) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. (cursivas de la autora)

Para la Comisión de Acoso Moral Laboral del PIT-CNT (2018, s/d): Tomando como punto de partida un concepto netamente preventivo, entendemos por acoso toda conducta que realizada con una cierta reiteración y sistemáticamente sobre una persona o grupo de personas, en el ámbito laboral, pueda llegar a lesionar su dignidad o integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo y creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

d. Acoso Sexual

Según lo dispuesto en el 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.

7. Principios aplicables

Los principios aplicables al presente Protocolo, sin perjuicio de otros que puedan corresponder, serán:

- * Confidencialidad.
- * Reserva.
- * Debido proceso.
- * Derecho de defensa.
- * Principio de inocencia.
- * Imparcialidad.
- * Objetividad en la investigación.
- * Transparencia.
- * Verdad material.

8. Acciones de prevención

Desde la normativa legal, tanto a nivel internacional como nacional, se está apuntando a enmarcar la salud de los trabajadores como eje primordial a tener en cuenta en el ámbito laboral por su incidencia en lo personal y por su impacto en las organizaciones.

En ese sentido, el nuevo paradigma en salud ocupacional señala la prevención como primer eslabón para iniciar una estrategia de abordaje que genere acciones orientadas a la promoción de Organizaciones saludables.

En dicho rumbo, y marcando líneas tendientes a lograr los objetivos señalados, se acuerda llevar adelante las siguientes acciones en cuanto a prevención y capacitación, sin perjuicio de otras que se puedan implementar a futuro y que contribuyan con los objetivos del presente Protocolo:

- * Jornadas de Sensibilización.
- * Talleres de Formación en la temática.
- * Campañas de Comunicación (mail / Intranet / cartelera).
- * Capacitación específica para mandos medios y gerenciales.

- * Para nuevos ingresos, pases en comisión y jefaturas: entrega de copia del documento, notificación y compromiso de adhesión a sus lineamientos.
- * Aplicación de instrumentos para la medición, evaluación y monitoreo de riesgos psicosociales.
- * Generar acciones tendientes a incidir positivamente en la cultura organizacional y organización del trabajo.

El desarrollo de estas actividades estará a cargo del Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo (en adelante Servicio), en coordinación con las distintas Gestiones Humanas de las Unidades Ejecutoras y con la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo del Inciso. Esto, como forma de garantizar una amplia difusión, propendiendo a alcanzar a todo el funcionariado.

9. Procedimiento

El procedimiento acordado ante situaciones de violencia, discriminación y/o acoso en el ámbito laboral, es el siguiente:

a. Consulta y asesoramiento

Previo a la presentación de una denuncia formal, se sugiere una instancia de consulta y asesoramiento con el Servicio.

De estas circunstancias, el Servicio se proveerá de la documentación indispensable para un adecuado seguimiento estadístico, con la salvaguarda de la confidencialidad y reserva necesaria de acuerdo a la Ley N° 18.331, entre otras.

Lo anterior, sin perjuicio de la información y orientación que pueda brindar la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Unidad Ejecutora, la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo del Inciso, las unidades de Gestión Humana de cada Unidad Ejecutora y las Organizaciones Sindicales correspondientes.

b. Actuación de oficio

El Servicio podrá iniciar actuaciones de oficio, entre otros:

- * como consecuencia de la reiteración de situaciones de consulta y asesoramiento que no se materializan en denuncias formales de parte de personal perteneciente a una Unidad Ocupacional concreta;
- * a sugerencia del Jeraarca de una Unidad Ejecutora específica, de la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Unidad Ejecutora, de la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo del Inciso, de las unidades de Gestión Humana de cada Unidad Ejecutora o de las Organizaciones Sindicales.

En estos casos se plantearán intervenciones vinculadas a la detección temprana y abordaje integral de condiciones de trabajo poco saludables, según lo establecido en el Capítulo "8. Acciones de prevención y capacitación".

c. Denuncia

En el Departamento de Montevideo, cualquier persona que sienta vulnerados sus derechos ante una presunta situación de violencia, discriminación y/o acoso, puede realizar una denuncia formal, verbal -en cuyo caso se labrará Acta-, o escrita en sobre cerrado, ante: la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Unidad Ejecutora, la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo del Inciso, el Servicio o su Jeraarca.

En otros Departamentos del país:

- * En forma personal en los lugares previamente mencionados (la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Unidad Ejecutora, la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo del Inciso o el Servicio).
- * Por nota a los lugares previamente mencionados.

- * O por nota a sus superiores o a representantes sindicales.

Sea cual sea el lugar de recepción de la denuncia, la misma debe ser elevada al Servicio en un plazo no mayor a 24 horas hábiles.

En el caso de plantearse una denuncia que involucra a personal del Servicio, la misma podrá ser dirigida a la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Unidad Ejecutora o a la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo del Inciso quienes, en un plazo no mayor a 24 horas hábiles, lo elevarán al Jерarca correspondiente a efectos de que éste decida, sugiriendo el abordaje de la situación por un equipo con formación en estas temáticas.

La denuncia deberá contener, como elementos mínimos:

- * De quien denuncia: cédula de identidad, nombre, apellido, Unidad Ejecutora, Unidad Ocupacional, cargo, celular de contacto y breve descripción de la situación objeto de la denuncia.
- * De quien es denunciado/a: nombre, apellido, Unidad Ejecutora, Unidad Ocupacional.

d. Trámites posteriores a la denuncia

Al formalizarse una denuncia, el Servicio conformará, bajo su dependencia jerárquica, un grupo de trabajo para el abordaje integral de esa situación concreta.

Se propenderá a integrarlo por personas idóneas, técnicas y/o profesionales, de distintas disciplinas, con capacitación, formación específica, especialización y/o experiencia de trabajo vinculada a la temática.

Asimismo, se facilitará la representación sindical a través de la Mesa Coordinadora de Sindicatos del Inciso Presidencia, para lo cual el Servicio solicitará a ésta la designación de representantes, acordando previamente las vías de comunicación.

El nombramiento deberá concretarse en un plazo máximo de 24 horas a partir de la solicitud, en el entendido de que las actuaciones se desarrollarán, se cuente o no con las personas designadas por las Organizaciones Sindicales.

La Mesa Coordinadora convocará a dos personas (por designación previa o *ipso facto*), integrantes de la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Unidad Ejecutora y/o de la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo del Inciso, que actuarán como titular y suplente en esta circunstancia en particular. Dichas designaciones deberán cumplir con los requisitos previamente mencionados para el resto de quienes integren el grupo de trabajo y acompañarán este proceso desde el momento de la convocatoria hasta la conclusión del mismo por resolución firme.

Queda garantizada la posibilidad de recusar o excusarse, a cualquier persona interviniente en el proceso, por motivos debidamente fundados. Estos planteos quedarán a consideración del grupo de trabajo o, en caso de no lograrse un acuerdo, del Jерarca correspondiente. Toda actuación y decisión al respecto constará por escrito y se incorporará al respectivo expediente.

El funcionario o funcionaria receptor abrirá expediente administrativo el que tendrá carácter reservado, excepto para el o la denunciante y el o la denunciada, y sus respectivos letrados patrocinantes, en caso de que los tuvieren. En la carátula no se consignarán los datos de los involucrados o involucradas ni elementos que -indirecta o eventualmente- puedan identificarlos.

El Servicio podrá, en un plazo de 3 (tres) días hábiles, a contar desde la recepción de la denuncia, solicitar al jерarca la adopción de las medidas cautelares que *primo facie* se consideren apropiadas para preservar la seguridad física y moral del o la denunciante.

Estas medidas cautelares en ningún caso implicarán o significarán un pronunciamiento sobre el fondo del asunto o sobre la pertinencia de la denuncia realizada.

Determinadas las medidas cautelares, el Servicio notificará de la denuncia al o los denunciados/as quienes podrán realizar sus descargos en el plazo de 5 (cinco) días hábiles.

En ningún caso se podrán realizar careos entre quienes se encuentran involucrados/as directa o indirectamente en la situación, evitando asimismo toda exposición y/o re victimización innecesaria.

Adicionalmente, el Servicio tendrá un plazo de 10 (diez) días hábiles para tomar otras declaraciones que estime pertinentes, el que será prorrogable cuando lo justifiquen las circunstancias.

Vencido el plazo mencionado en el numeral precedente, el Servicio contará con un plazo de 10 (diez) días hábiles para elaborar un informe circunstanciado con la información brindada por el o la denunciante, el o la denunciada y otros testimonios que el Servicio haya entendido de recibo.

El informe circunstanciado indicará si, a criterio del Servicio, la situación planteada amerita la iniciación de un procedimiento administrativo disciplinario a efectos de constatar si efectivamente se están afectando derechos fundamentales de algún funcionario o funcionaria.

El Servicio podrá asimismo, realizar recomendaciones para la adopción de medidas de sensibilidad que posibiliten un abordaje integral de la temática.

Dicho informe será remitido al superior jerárquico para que, en el plazo de 5 (cinco) días hábiles, disponga la instrucción de una investigación administrativa o sumario según las características de la denuncia y resuelva sobre las medidas cautelares.

A los efectos de cualquier procedimiento posterior, deberán considerarse como válidas todas las actuaciones, aportes, observaciones y sugerencias realizadas por el Servicio, evitando así duplicar pesquisas, salvo que sea trate de hechos o situaciones no abordados previamente.

e. Medidas reparatorias

En los casos en que, como resultado de la investigación administrativa dispuesta por el jерarca de acuerdo al punto 9 literal d, surjan elementos que indiquen la ocurrencia de situaciones de violencia, discriminación y/o acoso, desde Presidencia de la República se propenderá a la reparación del daño ocasionado a las personas afectadas, en la medida que esto sea factible.

Lo anterior, sustentado en el hecho de que los perjuicios de los que fue objeto el funcionariado implicado, ocurrieron en el ámbito de su competencia, siendo la Organización responsable indirectamente de las situaciones acaecidas, ya sea por acción u omisión frente a las mismas.

Para ello, como medidas reparatorias, se podrán desarrollar alguna de las siguientes acciones, sin que las mismas resulten taxativas, contemplando siempre las opiniones y preferencias de quienes resultaron afectados/as:

- * reintegro al lugar de desempeño y/o cargo;
- * revisión y reevaluación de calificaciones, premios y/o compensaciones por cumplimiento de metas, concursos de ascensos, entre otras;
- * eliminación en el legajo funcional de las actuaciones vinculadas a la situación de violencia, discriminación y/o acoso, que hayan incidido negativamente en la carrera funcional de la persona afectada.

Por otra parte, en relación a la persona que ejerció violencia, discriminación y/o acoso, si se presumiera que obtuvo alguna ventaja como consecuencia de dicha situación, deberán ser revisadas las actuaciones que le dieron origen y dejarse sin efecto en caso de corresponder.

f. Medidas correctivas

Como medidas correctivas de situaciones de violencia, discriminación y/o acoso en el ámbito laboral, el Servicio podrá plantear:

- * realizar intervenciones puntuales y específicas;
- * acompañar a las personas afectadas en el proceso de salida de las situaciones de violencia, discriminación y/o acoso;
- * monitorear la no reiteración ni perpetuación de las circunstancias planteadas;

* salvaguardar de represalias a las personas implicadas en estos procesos.

Igualmente, más allá de las medidas disciplinarias que correspondan, el Servicio podrá instar a quien fue responsable de estas situaciones de violencia, discriminación y/o acoso, a participar de jornadas de capacitación, sensibilización u otras que entienda pertinentes, como forma de prevenir la reiteración de estas conductas. En caso de incumplimiento el Servicio deberá comunicarlo al Jерarca a los efectos disciplinarios pertinentes.

10. Referencias

Comisión de Acoso Moral Laboral del PIT-CNT (2018). *Curso/Taller "Acoso Laboral"*. Montevideo: Secretaría de Salud Laboral del PIT-CNT. Constitución de la República (1967). Montevideo, publicada el 2 de febrero de 1967. Recuperado de

<https://www.impo.com.uy/bases/constitucion/1967-1967>

Decreto N° 406/988 (1988). "Reglamento de Seguridad e Higiene Ocupacional. Seguridad Laboral". Montevideo, promulgado el 3 de junio de 1988. Recuperado de

<https://www.impo.com.uy/bases/decretos-reglamento/406-1988>

Decreto N° 291/007 (2007). "Reglamentación del Convenio Internacional del Trabajo N° 155 sobre Prevención y Protección contra Riesgos derivados de cualquier actividad". Montevideo, promulgado el 13 de agosto de 2007. Recuperado de

<https://www.impo.com.uy/bases/decretos-reglamento/291-2007>

Decreto N° 127/014 (2014). "Reglamentación del Convenio Internacional de Trabajo 161 relativo a los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo ratificado por la Ley 15.965". Montevideo, promulgado el 13 de mayo de 2014. Recuperado de

<https://www.impo.com.uy/bases/decretos/127-2014>

Decreto N° 256/017 (2017). "Reglamentación de lo Ley 18.561. Ley de Acoso Sexual. Prevención y Sanción en el Ámbito Laboral y en las Relaciones Docente Alumno". Montevideo, promulgado el 11 de setiembre de 2017. Recuperado de

<https://www.impo.com.uy/bases/decretos/256-2017> [noviembre 2018]

Decreto-Ley N° 15.164 (1981). "Aprobación de acuerdos internacionales. Derechos de Género". Montevideo, promulgado el 4 de agosto de 1981. Recuperado de

<http://www.impo.com.uy/bases/decretos-ley/15164-1981>

Hirigoyen, Marie-France (2001). El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Buenos Aires: Paidós.

Ley N° 13.751 (1969). "Aprobación de acuerdo internacional. Pacto Internacional de Derechos Humanos y Protocolo Facultativo". Montevideo, promulgada el 11 de julio de 1969. Recuperado de

<http://www.impo.com.uy/bases/leyes/13751-1969>

Ley N° 16.045 (1989). "Ley sobre Igualdad de Trato y Oportunidades para ambos sexos en la Actividad Laboral". Montevideo, promulgada el 2 de junio de 1989. Recuperado de

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16045-1989>

Ley N° 16.063 (1989). "Aprobación de Acuerdos Internacionales - Derechos Humanos". Montevideo, promulgada el 6 de octubre de 1989. Recuperado de <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/16063-1989>

Ley N° 16.735 (1996). "Aprobación de Acuerdo Internacional - Derechos Humanos". Montevideo, promulgada el 5 de enero de 1996. Recuperado de <http://www.impo.com.uy/bases/leyes/16735-1996>

Ley N° 17.330 (2001). "Aprobación de Acuerdo Internacional - Personas con Discapacidad". Montevideo, promulgada el 9 de mayo de 2001. Recuperado de <http://impo.com.uy/bases/leyes/17330-2001>

Ley N° 17.817 (2004). "Declaración de Interés Nacional. Lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación". Montevideo, promulgada el 6 de setiembre de 2004. Recuperado de

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17817-2004>

Ley N° 17.940 (2006). "Libertad Sindical. Derechos Sindicales". Montevideo, promulgada el 2 de enero de 2006. Recuperado de

<https://www.impo.com.uy/bases/leyesi/17940-2006>

Ley N° 18.104 (2007). "Declaración de Interés General. Igualdad de Derechos entre Hombres y Mujeres. ROU". Montevideo, promulgada el 15 de marzo de 2007. Recuperado de

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18104-2007>

Ley N° 18.331 (2008). "Ley de Protección de Datos Personales". Montevideo, promulgada el 11 de agosto de 2008. Recuperado de

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18331-2008>

Ley N° 18.381 (2008). "Ley sobre el Derecho de Acceso a la Información Pública". Montevideo, promulgada el 17 de octubre de 2008. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18381-2008>

Ley N° 18.508 (2009). "Ley de Negociación Colectiva en el marco de las relaciones laborales en el Sector Público". Montevideo, 26 de junio de 2009. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18508-2009>

Ley N° 18.561 (2009). "Ley de Acoso Sexual. Prevención y Sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno". Montevideo, promulgada el 11 de setiembre de 2009. Recuperado de

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18561-2009>

Ley N° 18.566 (2009). "Ley de Negociación Colectiva". Montevideo, promulgada el 11 de setiembre de 2009. Recuperado de

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18566-2009>

Ley N° 18.651 (2010). "Ley de Protección Integral de Personas con Discapacidad". Montevideo, promulgada el 19 de febrero de 2010. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18651-2010>

Ley N° 19.121 (2013). "Regulación del Estatuto del Funcionario Público de la Administración Central". Montevideo, promulgada el 20 de agosto de 2013. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19121-2013>

Ley N° 19.196 (2014). "Ley de Responsabilidad Penal Empresarial". Montevideo, promulgada el 25 de marzo de 2014. Recuperado de <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19196-2014>

Ley N° 19.580 (2017). "Ley de Violencia hacia las Mujeres basada en Género. Modificación a disposiciones del Código Civil y Código Penal. Derogación de los Arts. 24 a 29 de la Ley 17514". Montevideo, promulgada el 22 de diciembre de 2017. Recuperado de

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017>

Mangarelli, Cristina (2014). *Acoso y Violencia en el Trabajo -Enfoque Jurídico* -Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

MERCOSUR (1998). *Declaración Sociolaboral del MERCOSUR*. Río de Janeiro, adoptada el 10 de diciembre de 1998. Recuperado de http://www.sice.oas.org/labor/MERCOSUR_Sociolab.pdf

MERCOSUR (2015). *Declaración Sociolaboral del MERCOSUR*. Brasilia, adoptada el 17 de julio de 2015. Recuperado de https://www.pitcnt.uy/novedades/noticias/item/download/56_a84a43e_95749e46252ea0f5207b35b5d

OEA (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará"*. Belem do Para, adoptada el 9 de junio de 1994. Recuperado de

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

OEA (1999). *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad*. Adoptada el 8 de junio de 1999. Recuperado de

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

OIT (1951). *C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*. Ginebra, adoptado el 29 de junio de 1951. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P_12100_ILO_CODE:C100

OIT (1958). *C111 - Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. Ginebra, adoptado el 25 de junio de 1958. Recuperado de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P_12100_ILO_CODE:C111

OIT (1981a). *C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*. Ginebra, adoptado el 22 de junio de 1981. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P_12100_ILO_CODE:C155

OIT (1981b). *C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)*. Ginebra, adoptado el 23 de junio de 1981. Recuperado de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P_12190_ILO_CODE:C156

OIT (1985). *C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)*. Ginebra, adoptado el 25 de junio de 1985. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161

OIT (1988). *C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)*. Ginebra, adoptado el 20 de junio de 1988. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P_12100_ILO_CODE:C167

OIT (2003). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en*

el lugar de trabajo en el Sector servicios y medidas para combatirla. Ginebra: OIT. Recuperado de:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

ONU (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Adoptada el 16 de diciembre de 1966. Recuperado de

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
ONU (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer*. Aprobada el 18 de diciembre de 1979. Recuperado de

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>



IMPOmultimedia

Difunda su información institucional a todo el país. Transmita sus contenidos, de forma simultánea y permanente, en soportes de alcance masivo: pantallas en vía pública de capital e interior, material impreso de gran tiraje y distribución nacional y un sitio web de múltiples accesos concurrentes.

IMPO | Centro de Información Oficial

impo.com.uy/multimedia

Departamento Comercial

☎ 2908 5042 internos: 347 - 336 - 333

✉ comercial@impo.com.uy