



PARLAMENTO

DEL URUGUAY

CÁMARA DE REPRESENTANTES

Secretaría

XLIX Legislatura

**DEPARTAMENTO
PROCESADORA DE DOCUMENTOS**

Nº 1386 de 2023

S/C y Carpeta Nº 2379 de 2023

Comisión de
Legislación del Trabajo
y Seguridad Social

SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE PLUCKY-RICARD

ACOSO MORAL EN EL ÁMBITO DE TRABAJO
Regulación

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 7 de junio de 2023

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Daniel Gerhard.

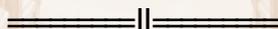
Miembros: Señora Representante María Eugenia Roselló y señores Representantes Felipe Carballo Da Costa, Mauro Daveri, Pedro Jisdonian, Gabriel Otero Agüero y Martín Sodano.

Asiste: Señor Representante Carlos Reutor.

Invitados: Por la Organización Nacional de Obreros del Dulce y Ramas Afines (ONODRA), Javier García, y por los trabajadores de Plucky-Ricard, Marta Cardozo, Javier Pintado y Nataly Presa.

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

Prosecretario: Señor Carlos Curbelo.



SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la reunión.

Damos la bienvenida al representante de la Organización Nacional de Obreros del Dulce y Ramas Afines, señor Javier García y a los trabajadores de Plucky-Ricard, señoras Marta Cardozo, Nataly Presa y señor Javier Pintado.

Con mucho gusto, les cedemos el uso de la palabra.

SEÑOR GARCÍA.- Solicitamos concurrir a la Comisión por una preocupación que tenemos a raíz de la situación planteada por el cierre de la fábrica de Plucky-Ricard, perteneciente al grupo Bimbo, en el rubro chocolates, donde quedaron sin su empleo sesenta y dos trabajadores. Se llegó a una solución de salida, que fue acordada en diferentes instancias.

Queremos dejar en claro que históricamente, desde que la empresa Bimbo compró la marca Plucky-Ricard los trabajadores han venido sufriendo diferentes reestructuras al cabo de los años. Estamos hablando que de 2008 hacia acá se han hecho unas siete u ocho reestructuras aproximadamente y cada una de ellas implicó pérdida de puestos de trabajo. En esa época éramos trescientos trabajadores y en la actualidad somos sesenta y dos.

Cabe acotar que siempre esas soluciones fueron acordadas. Esto es importante, porque ha habido versiones de que el gremio del dulce ha actuado de forma irresponsable y que eso fue lo que llevó en algún momento a que esta fábrica tuviera inconvenientes.

Esto no fue así y están las actas históricas de los acuerdos que se han ido informando. Obviamente que siempre que un compañero queda sin trabajo es una situación dolorosa y no es fácil llegar a soluciones que nos convenzan a todos y que todas las partes queden conformes, pero siempre se apostó al diálogo y también se llegó a acuerdos.

De 2019 en adelante fue donde se agravó más la situación. Desde ese momento hasta el día del cierre siempre los compañeros han estado en diferentes tipos de seguros de paro, por ejemplo, parciales y luego cuando vino el seguro covid lo utilizaron. Desde esa fecha hasta el presente nunca han podido completar un año entero de trabajo; siempre con cortes de jornales o con seguros parciales o de otro tipo, como recién expresamos.

Eso fue llevando a un deterioro de las posibilidades de los compañeros de tener al día del egreso un seguro normal, con toda la cantidad de días que corresponden legalmente.

En las diferentes instancias que siempre habían tenido de estos recortes, de seguros de paro y demás -sobre todo en el último año y medio- siempre nosotros habíamos querido hablar con la empresa, para que nos dijera sinceramente si toda esta lógica que había de mandar a los trabajadores continuamente a los seguros de paro era en vías de un posible cierre, si la idea de la empresa era a tal fecha cerrar las puertas. Esto se nos negó permanentemente. Se nos dijo que eso no era así, que se estaban buscando mercados, que se estaba viendo la forma de salir adelante. En esa buena fe, si se quiere, de negociación, nosotros siempre tratamos de buscar las soluciones para que la empresa pudiera tomar aire y los trabajadores mantener la fuente de trabajo. Esto lo hicimos hasta que llegó la fecha de cierre, que fue el 6 o 7 del mes pasado.

Se comunicó primero al Ministerio de Trabajo, donde nosotros íbamos a una bipartita pensando, en esa lógica de siempre ir monitoreando y viendo cómo se seguía trabajando y demás, que era una instancia de ese tipo. Ahí se nos manifiesta que se cierran las puertas, que la empresa no trabajaba más y que era una decisión de la central

de México, que dejaba de tener las chocolateras, tanto acá como en México, que era en los dos únicos lugares que había. Se nos dice que la empresa iba a direccionar su cartera de negocios solamente a panificadoras y *snacks* y que por eso se cerraba. Inclusive, en ese momento se dijo que no era un tema económico, o sea, que la parte económica se podría haber ido llevando adelante.

En definitiva, se cierran las puertas. Ahí se empezó una serie de negociaciones para que los compañeros pudieran tener el egreso de la forma menos dolorosa posible y algún horizonte de fuente de trabajo a la brevedad.

En ese sentido, el arreglo a que se llega es crear una especie de bolsa de trabajo de una cierta cantidad de compañeros de los sesenta y dos, que no eran todos, que estaban dispuestos a esperar que surgieran vacantes -hasta el día de hoy, no hay- en la fábrica Los Sorchantes, que es del mismo grupo Bimbo. Todavía no ha entrado ningún compañero en esa situación.

Además, la cámara también creó un compromiso sin una obligación. En el caso de Los Sorchantes es obligación que cada vez que necesite un trabajador tiene que ir a la lista de trabajadores egresados de Plucky, para ofrecerles la posibilidad de trabajar. En el caso de la cámara no hay obligación, pero sí hay un compromiso de que las fábricas adheridas cuando necesiten trabajadores explorar la posibilidad de que algún trabajador de Plucky pudiera ingresar.

En ese sentido, dos o tres trabajadores ya han ingresado, pero estamos hablando de dos o tres en sesenta y dos. La situación del resto es complicada, porque como dijimos anteriormente al ir utilizando el seguro desde 2019, nos encontramos con compañeros que tienen veinte días, un mes, cuatro días; es una situación extremadamente delicada de compañeros que quedan sin cobertura, más allá del despido correspondiente y demás.

Nosotros queremos apelar a la sensibilidad del tema, porque no estamos hablando de una empresa multinacional cualquiera y tampoco de un producto cualquiera que los compañeros elaboraban.

Hemos visto en redes sociales algún meme -creo que así le llaman; yo de eso no entiendo mucho- y publicaciones donde se lamentan de la desaparición de un producto emblema de todos nosotros que alguna vez fuimos chicos, de nuestros hijos o nietos. Me estoy refiriendo al Ricardito, a los huevos de Pascua elaborados artesanalmente también, que cada semana de Turismo lo íbamos a buscar al boliche del barrio o a la góndola del supermercado. Las manos que elaboraban esos productos, emblemáticos para todos los uruguayos, son las que en este momento se quedan sin trabajo.

Si bien nuestro planteo tiene una formalidad, legalidad y una profundidad como merece el tema, también queremos apelar a esa situación, porque no es menor cuando un producto emblema para todos nosotros se discontinúa. No es solo un tema meramente económico, sino que detrás de eso había manos, mujeres y hombres que iban a trabajar en la elaboración de esos productos, para satisfacción de todos nosotros.

Lo que queremos plantear a la Comisión y al Cuerpo cuando sea pertinente es que se pueda extender la cobertura de los seguros de los compañeros, por lo menos un año que pensamos que es un tiempo razonable, para que ellos puedan direccionar su vida laboral hacia otro lugar. Sabemos que no es la solución definitiva, pero puede ser un paliativo y creo que sería una muestra de la sociedad representada en todos ustedes tenderle una mano a quienes con sus manos nos dieron tantas satisfacciones.

SEÑOR PINTADO.- Lo único que quería decir, por si no quedó claro, es que en Los Sorchantes al día de hoy no hay desempeñándose ningún trabajador de Ricard.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Un saludo a los trabajadores.

Quería empezar con una pregunta a ver si ustedes tienen un panorama general de lo relativo al sector. ¿Tienen una idea o un escenario de lo que pasa en otras empresas que están en el mismo rubro? ¿Conocen si hay una situación de baja en la producción, algún tema relacionado con competencia de productos importados? Pregunto para tener un planteo más general o saber si esta es una situación netamente empresarial de estrategia comercial o lo que sea. ¿Ustedes tienen idea de cómo está el sector?

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Buenos días.

Quiero dar la bienvenida a la delegación y pedirles disculpas por mi llegada tarde.

Me interesa consultar algo, en base a lo que hablaban de Los Sorchantes. Es una realidad -sesenta y dos trabajadores- que la otra parte de la empresa o la otra empresa que tienen estos inversores ya tiene los cupos completos. La empresa ya venía funcionando y tendría que absorber una producción a otra. Como lo dicen: no hay ningún trabajador hoy allí y capaz que va a llevar veinte años para que empiecen a entrar de a uno, con cuentagotas. Son sesenta y dos.

Me interesaría saber si tienen un promedio de la edad de estos sesenta y dos trabajadores que quedan hoy en el seguro de desempleo. Es algo que me preocupa.

En base a algo que preguntaba también el diputado Otero en cuanto a la decisión de la empresa, quiero que me corrijan si me equivoco. Por lo que entendí la empresa es mexicana y decide cerrar, tanto en Uruguay como en México la parte chocolates. Deja el rubro "Chocolates". No va más allá con algún otro tipo de inconveniente, conflicto o problemas que tengan que ver con algo que se pueda abarcar desde otra área.

Esa es la consulta que quiero plantear.

SEÑOR PRESIDENTE.- En cuanto a la línea de las edades, quisiera saber si hay algunos trabajadores que estén cerca de la causal jubilatoria.

La otra pregunta es si la planta que cierra es la que está en la calle Veracierto o alguna otra.

La tercera pregunta es cómo les ha ido en el diálogo con el Ministerio de Trabajo, si es que lo ha habido. Creo que no mencionaron esa parte.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Deseo agregar una consulta más.

¿Hubo postura o hay algún tipo de postura de querer o tener la intención de vender esa parte de la línea de fabricación de chocolates? ¿Hubo alguna idea, negociación u oferta de hacer algo con esa línea, que hoy la empresa no quiere trabajar más?

SEÑOR GARCÍA.- Voy a empezar con la primera consulta, que refiere a la situación del sector.

El área del dulce, galletitas, alfajores, chocolates, en fin, es un sector que tiene serios problemas referentes a la importación.

También hay aquí un tema de competencia -no voy a utilizar la palabra desleal-, en inferioridad de condiciones, por las exigencias bien impuestas en cuanto a las obligaciones que tienen los productos acerca de la información. Me estoy refiriendo a los octógonos, el tipo de harina que se tiene que utilizar. Eso está bien, pero estaría mucho mejor que los productos que vienen de afuera tuvieran los mismos controles. Nosotros tenemos información de que no tienen los mismos controles, no solo dicho por los empresarios que cuando vamos a una negociación por algún motivo esos temas están arriba de la mesa, sino por la gente del LATU, que nos ha manifestado que las exigencias no son las mismas. Nosotros lo vemos porque, por ejemplo, una galletita que viene de

Paraguay o de Brasil no tiene los octógonos que tienen las de acá. Eso influye, más allá del tema de precios y demás.

En este caso de la fábrica Bimbo, la decisión aparentemente -por lo menos fue lo que se nos manifestó a nosotros- vino de la central que dejaba el negocio del chocolate.

Engancho esto con la pregunta sobre si teníamos información de que la marca pensara venderse. Al respecto, puedo decir que lo que nos manifestaron -ahí fue la sorpresa del cierre- en el momento en que nos comunican el cierre nos dicen que ellos intentaron venderla y que no pudieron. Si yo quiero sacarme algo de encima es porque estoy pensando en la posibilidad de cierre y esta cuestión nunca se nos comunicó, más allá de que veíamos la situación.

En cuanto al diálogo con el Ministerio, podemos decir que este estuvo permanentemente al tanto de la situación. Lo que pasó fue que nosotros sacamos la parte negociación de común acuerdo con la cámara. Lo sacamos del Ministerio, porque hicimos una serie de acuerdos bipartitos y las dos partes entendimos que era más productivo hacer el acuerdo a nivel bipartito que con el Ministerio. Como se llegó a esa solución, mala o buena, el Ministerio no tuvo mayor participación.

SEÑORA PRESA.- Quería comentarles que tenemos en prejubilación a cinco compañeros.

Luego, tenemos veinte compañeros con más de cincuenta años y el resto somos menores de cincuenta.

SEÑOR GARCÍA.- Me faltó hablar de la conflictividad.

Este es un tema que queremos desmentir. Sabemos que por redes y en algún programa informativo algún integrante de la cámara hizo alguna manifestación en ese sentido y lo queremos desmentir totalmente. Es más: la cámara a nosotros nos manda un mensaje diciendo que se deslinda de esas expresiones -tenemos las actas que así lo comprueban-, porque si hay una empresa, un sindicato y un comité que siempre en las peores condiciones para los trabajadores, que es quedarse sin trabajo, ha tenido la madurez de tener soluciones negociadas, fuimos nosotros.

¿Que es cierto que hayamos hecho algún paro, alguna movilización? Lo es, pero acá no hubo cosas fuera de lo que debe ser un relacionamiento absolutamente civilizado y siempre priorizando el diálogo.

Obviamente, no le podíamos pedir a los compañeros que no estuvieran una semana, como estuvieron, frente a la puerta en la plaza manifestándose y con algún cartel alusivo al cierre y demás, cuando se están quedando sin laburo. Ahí sí nos preocuparíamos porque no les correría sangre por las venas.

Reitero: siempre hubo diálogo y siempre se llegó a soluciones negociadas.

SEÑOR PINTADO.- Quisiera dar una respuesta.

Ricard está ubicada desde 2016 en Edison y Coronel Raíz. Se mudó allá por el 2016, con menos gente y desde ese momento está ubicada en esa zona.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Me quedé con lo que dijeron sobre el cambio de la planta en el año 2016. Estamos hablando de que fue hace un par de años. ¿Tienen idea de cuál fue la inversión que hicieron para hacer el cambio de planta de lugar? Porque ahí tuvieron que hacer una inversión; armar nuevamente la fábrica.

Creo que eso tiene un costo, no solamente en infraestructura de maquinarias, sino también permisos, habilitaciones y todo lo que conlleva ensamblar una planta de producción.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Quiero agradecerles a los trabajadores y trabajadoras por la información.

Particularmente, me gustaría saber cuántos trabajadores son los que no tendrían acceso al seguro de desempleo o a cuántos de esos trabajadores se les terminaría en breve o no hayan podido ingresar al seguro de desempleo.

Por la experiencia que tenemos lo que se genera es manejar una nómina con esa solicitud en el ámbito del Banco de Previsión Social y este Parlamento en más de una oportunidad ha estado impulsando minutas de comunicación y, si bien es iniciativa del Poder Ejecutivo, desde el Parlamento también se necesita el respaldo para eso, en el caso de que sean extensiones del seguro de desempleo.

Quería saber si ustedes tienen pensado hacer llegar formalmente a este Parlamento la solicitud de la extensión del seguro de desempleo, para trabajar sobre la base de una propuesta o si son cosas que han avanzado en las conversaciones con el Ministerio de Trabajo.

Eran algunas de las consultas que queríamos hacer.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Está claro, entonces, que la marca no se vendió. Me estoy refiriendo a la marca Merienda y Ricardito; no de la marca Ricard y está claro de que por lo menos ustedes no tienen conocimiento.

Lo que a mí me llama la atención es que esa negociación de cerrar o cortar la chocolatería, en ningún momento hubo un auspicio de que esa producción estuviera en duda, por una cuestión comercial.

Digo esto a efectos de redondear un poco los porqués, ya que a todos nos sorprendió. Ustedes no están planteando algo que no haya sido específicamente por la producción de estas dos, sino que es una decisión unilateral de este grupo mexicano, que ni siquiera pone esas marcas a la venta pensando en las futuras acciones de los trabajadores con respecto a estos productos.

Me llama la atención que dos productos tan nacionales, tan queridos, justamente, se saquen del mercado. Creo que abre por lo menos la posibilidad de ver que otras personas lo exploten.

Si no hubo un estudio de mercado, si únicamente fue una decisión unilateral, si no se puede negociar en el Ministerio de Trabajo, estas cosas realmente me sorprenden. No me sorprende que abran un día y al otro cierren, porque acá han pasado empresas que un viernes le dieron la vestimenta de invierno a los trabajadores y el sábado les comunicaron que cerraban. Eso no me extraña porque, en realidad, el capital se mueve de esa manera, pero sí desde el punto de vista comercial me llama profundamente la atención eso; capaz que es solo curiosidad, capaz que ustedes tienen otra visión.

SEÑOR GARCÍA.- En cuanto al tema del cierre así lo plantearon. Si bien había dificultades -por algo estaban yendo los compañeros a seguro de paro- ante la pregunta reiterada nuestra sobre si el horizonte era el cierre, nos decían que no.

En el momento en que nos comunican el cierre nos dicen que no es un tema económico, sino una decisión empresarial, que se iban a dedicar solamente al pan a nivel global y que las dos chocolateras que estaban funcionando hasta el momento eran la de acá y la de México, y que esta última la vendieron; lo que se nos dijo sin mayores detalles fue que había habido algunas gestiones para venderla y no se pusieron de acuerdo en el precio.

Engancho un poco esto con el tema de la inversión. Desde el año 2016 van siete. Nosotros insistimos en el tema de que se hiciera la bolsa de trabajo y en que los compañeros tuvieran prioridad para volver a la parte panificadora, porque nosotros

teníamos conocimiento de que en la parte del local -estamos hablando del mismo predio, no de arrancar de cero- se haría una línea nueva de producción de panificados congelados o algo así y ahí podría surgir la posibilidad de que algún compañero tuviera la chance de ingresar. O sea que de la inversión que hicieron para la parte chocolate, la parte física la van a utilizar en otra cosa y las máquinas suponemos que en breve va a haber algún Ricardito por ahí, dando vueltas, porque alguien va a comprar la máquina. Sabemos que en tiempo más corto que largo volveremos a ver los Ricarditos en la vuelta y la Merienda también.

En cuanto a lo que mencionaba el diputado acerca de la cantidad de gente, ahora le paso la palabra a la compañera. Nosotros tenemos entendido que a nivel de BPS solamente, así como un trámite sin que sea por minuta parlamentaria los compañeros no tienen más posibilidad de tener seguro por ese lado.

SEÑORA PRESA.- Tenemos compañeros menores de cincuenta años que lo máximo que tienen es un mes y veinte días de seguro. En ese conjunto, tenemos compañeros que tienen cinco días y otros que tienen veinte días. En cuanto a los mayores de cincuenta, la mayoría tiene entre cinco y seis meses de seguro.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos a la delegación por la información brindada.

Una vez que ustedes se retiren nosotros vamos a intercambiar, para ver cómo damos curso a los planteos que nos hicieron.

Muchas gracias.

SEÑOR GARCÍA.- Muchísimas gracias por recibirnos.

(Se retira de sala la delegación de la Organización Nacional de Obreros del Dulce y Afines, ONODRA, y de trabajadores de Plucky-Ricard)

SEÑOR PRESIDENTE.- Solicitamos que se envíe la versión taquigráfica de la reunión con la delegación sindical que acabamos de recibir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al Banco de Previsión Social y al Ministerio de Industria, Energía y Minería.

(Diálogos)

—Se pasa a considerar el tercer punto del orden del día: "Acoso Moral en el Ámbito de Trabajo".

Tiene la palabra el autor del proyecto, señor diputado Jisdonian.

SEÑOR REPRESENTANTE JISDONIAN.- Gracias, presidente.

Primero, quiero hacer una aclaración y una mención que me parece de orden.

Con el equipo que trabaja en el despacho y otros profesionales del derecho que han colaborado también para la elaboración de este proyecto no tenemos celos ni egos, que muchas veces juegan en la presentación de un proyecto de ley, sino que nosotros creíamos que era una necesidad por lo que se había planteado en varias oportunidades sobre la falta de una regulación específica para este tema. Creemos que por la importancia que tiene y por la reiteración lamentablemente que se está dando en el mundo del trabajo es necesario legislar al respecto.

A raíz de eso existió también una iniciativa de otros legisladores, de otros períodos, que tienen cosas que van por esta línea y también ahora desde el Ministerio de Trabajo se presentó un proyecto que va también en esta línea.

En la comparecencia del ministro y del equipo ministerial anteriormente en esta Comisión se comprometieron a hacer un estudio de los proyectos que había para ver qué posibilidad existía de agregar al que venía de esa Cartera algunos de los elementos que nosotros planteábamos en este proyecto.

Quiero hacer mención a su exposición de motivos, aunque sé que quizás es un poco extenso, pero me parece importante más que nada también para que quede en la versión taquigráfica y que lo puedan leer los otros actores. Me pareció importante primero aclarar eso, porque seguramente desde esta Comisión pueda surgir algún otro cambio y es bueno que exista esa posibilidad.

El acoso laboral o *mobbing*, como es denominado internacionalmente es una especie de estrés laboral, cuyas causas no están directamente relacionadas con el desempeño de las tareas laborales o con su organización, sino que se originan en las relaciones interpersonales que se establecen en el marco laboral. En virtud de que no existe regulación legal de la figura, al momento de diagnosticarlo se sigue denominando estrés laboral.

Despejada la figura del acoso moral laboral como una especie dentro del género de violencia laboral, que se inserta dentro del fenómeno de violencia social que atraviesa actualmente las sociedades todas, cabe señalar que el mismo reviste ciertas características que lo distinguen de otras figuras, como el estrés laboral antes mencionado, el síndrome del quemado o *burnout* o del acoso sexual producido en el lugar de trabajo y que lo erigen en una figura legal que resulta necesario regular, mediante una ley que considere las mismas, lo cual acontece con este proyecto de ley.

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

Asimismo, se va produciendo un deterioro del clima laboral, cuyo ambiente tóxico afecta el rendimiento del equipo y redundando en un aumento de accidentes laborales y ausentismo laboral.

En los últimos tiempos, se ha producido un incremento en el goce de la licencia médica cuya causa común se diagnostica como estrés laboral, pero la mayoría de ellos son procesos de acoso moral que el trabajador sufre en su puesto de trabajo.

A nivel internacional existe una preocupación cada vez mayor sobre esta problemática y algunas legislaciones han trabajado muy seriamente, para lograr detener su avance. Así, podemos mencionar la chilena, aprobada en el año 2012; mientras que en México, Ecuador y Perú, se han presentado varios proyectos al respecto. A nivel europeo, existen leyes aprobadas en Noruega, Suecia, Italia, Suiza, Francia, Bélgica, e incluso a nivel de la Unión Europea, el Parlamento Europeo dictó una Resolución sobre Acoso Moral, que incluye al acoso sexual, en el año 2001.

El presente proyecto pretende una regulación legal que otorgue garantías para ambas partes, presunta víctima y presunto acosador, procurando un adecuado balance entre la dificultad probatoria de la presunta víctima y el respeto de la garantía constitucional del debido proceso. Asimismo, otorga una herramienta verdaderamente útil, de fácil aplicación práctica, a la cual quienes son objeto de acoso moral laboral

pueden acudir para que su denuncia sea sustanciada con la debida diligencia y celeridad que amerita.

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

Uno de los aspectos más salientes e innovadores de este proyecto, es el elenco de principios y garantías establecidos en el Capítulo II (artículo 6º), en los que expresamente se reconoce la dificultad probatoria de la existencia del acoso, consagrándose los principios de flexibilización en materia probatoria, en el que se admiten los indicios como medio probatorio (literal i), y el principio de gratuidad (literal l). Este es uno de los temas realmente importante de este proyecto, porque es una propuesta que sabemos que también puede ser uno de los nudos de este proyecto con relación, justamente, a la prueba y a la dificultad, tratándose de esta forma que algunos indicios puedan significar una prueba y creo que va a ser uno de los debates que también se van a dar.

También se reconoce el daño que la revictimización de la persona acosada sufre durante la tramitación de su denuncia, consagrándose los principios de protección de la presunta víctima (literal c), prohibición de la revictimización del trabajador objeto de acoso moral laboral (literal j) y aplicación de la regla "*in re ipsa*" (literal k), mediante los cuales se procura evitar el proceso de revictimización. No obstante, a modo de mantener un adecuado equilibrio entre los derechos de ambas partes, denunciante y denunciado, se establecen los principios de confidencialidad y reserva, (literal a), diligencia y celeridad, (literal b), debido procedimiento, (literal f), buena fe, lealtad, economía, eficiencia, eficacia y concentración, (literal h), y verdad material, (literal g).

Asimismo, a efectos de otorgar garantías a todos los partícipes del proceso administrativo y judicial, se consagra el principio de prohibición de represalias, (literal d), cuya concreción práctica se establece en el artículo 13.

Expresamente, se establece el principio de formación y prevención, (literal e), mediante la exhortación de adopción de protocolos de actuación para prevenir, reconocer y sancionar las situaciones de acoso. Resulta fundamental la etapa de prevención en una materia tan sensible como la que nos ocupa, dadas las dimensiones psicológicas, económicas, laborales y sociales, que conlleva. Por lo que, en aplicación concreta de dicho principio, se prevé una presunción simple en contra del denunciado para el caso de inexistencia y/o falta de aplicación de dichos protocolos, y una atenuante en caso de existencia y efectiva aplicación, al momento de determinar su responsabilidad. Esto era, en parte, lo que veníamos hablando hoy.

En cuanto al procedimiento a seguir, se distinguen las hipótesis según exista o no protocolo de actuación para este tipo de situaciones, y en caso de su existencia, si el acosado entiende que no le otorga las garantías suficientes, puede optar por el procedimiento seguido ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, concretamente, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social artículos 8º a 11, a opción del trabajador afectado.

Cabe precisar que el procedimiento administrativo para la hipótesis de inexistencia de protocolos de actuación internos o para la hipótesis de existencia, pero en que el trabajador decide presentar la denuncia en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el procedimiento a seguir es el mismo establecido en la Ley N° 18.561, de 11 de setiembre de 2009, ya existente y actualmente vigente para la sustanciación de denuncias por acoso sexual, pero con la expresa salvedad de aplicación estricta del

Capítulo II de Principios y Garantías mencionado; por lo que no se generan costos, aumento de presupuesto o requerimientos de transformación alguna para el Estado, dado que se mantiene la competencia dentro del referido Ministerio, quien llevará a cabo dicho procedimiento con el personal con que cuenta actualmente, el que eventualmente podrá verse incrementado en el volumen de trabajo; aspecto, no obstante, que es fácilmente solucionable.

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

A diferencia de la Ley N° 18.561, este proyecto establece como preceptiva la vía administrativa, en cualquiera de las modalidades de tramitación elegida por el trabajador afectado, reservando la vía judicial únicamente para el resarcimiento por daños y perjuicios.

En cuanto a la vía judicial, este proyecto también se aparta del criterio adoptado por la Ley N° 18.561, la que prevé el proceso de amparo para realizar las acciones judiciales en ella previstas, dado que no resulta una vía procedimental adecuada, por su brevedad y su carácter residual, para el tratamiento de daños y perjuicios como el caso de marras.

De establecerse dicha vía, se aplicaría en el caso el viejo adagio que sostiene que el legislador estaría borrando con el codo lo que escribió con la mano, dado que las garantías y la celeridad del procedimiento administrativo se verían truncadas por inacción procesal, por el conocido resultado infructuoso de la acción de amparo; lo que dejaría a la víctima de acoso moral laboral reconocida como tal por resolución firme dictada en el proceso administrativo respectivo, sin el debido resarcimiento económico y/o moral.

Asimismo, se le asigna competencia para tramitar la acción por daños y perjuicios, a los Juzgados de Trabajo, para el departamento de Montevideo, y los Juzgados Letrados de Primera Instancia en el Interior.

No obstante, para el caso de accionarse por hecho del dependiente, siendo el empleador un organismo estatal, se mantiene la competencia de los Juzgados Letrados de Primera Instancia de lo Contencioso Administrativo, de conformidad con la Ley N° 15.881, de 26 de agosto de 1987.

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

Por último, se prevé un plazo de prescripción anual tanto para el inicio de la acción administrativa como para la judicial artículo 17, a efectos de brindarle garantías al presunto acosador, para evitar quedar sujeto *in aeternum* a la eventual acción del presunto acosado. El mismo se contabiliza desde que la presunta víctima tomó conocimiento de que es víctima de acoso, dado que conforme enseña la literatura psicológica relevante en la materia, por las características especiales de su perpetración por el presunto acosador, al inicio de la situación de acoso, la víctima no se percata de que está inmersa en la misma, sino que se acusa a sí misma por dicha situación hasta que, ante una certificación por licencia médica, se le diagnostica su padecimiento como acoso, estableciéndose allí una fecha precisa de conocimiento de dicho padecimiento.

Por otro lado, como garantía para la víctima, se prevé que el año de prescripción para el inicio de la acción judicial, se compute a partir de que haya quedado firme la resolución que establece la existencia de acoso moral laboral, dictada en el procedimiento administrativo previsto en la ley, dado que en caso de que quien resultare

agraviado por dicha resolución agotare la vía administrativa y eventualmente accionare la nulidad del acto administrativo, durante este lapso la víctima se vería impedida de iniciar la acción judicial y el tiempo transcurrido no podría operar en su desfavor.

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

Básicamente, con estas líneas lo que queríamos era transmitirles cuáles eran los principales caminos por los cuales va este proyecto de ley, además del texto mismo y de la exposición de motivos, creo que son elementos suficientes para realizar un adecuado análisis del mismo proyecto y, en definitiva, como decíamos al principio de nuestra exposición, estar abiertos a nuevos aportes.

Creemos que acá lo importante es que exista una regulación, que no haya más un vacío legal en esta línea y que sea este un insumo importante para la resolución de este flagelo que, como decíamos, afecta a muchísimos trabajadores que lamentablemente hoy no tienen una legislación específica.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Quiero manifestar que encontramos en el proyecto mucha cosa que está bien rumbeada en cuanto a determinadas intenciones, como actuar, pero también erradicar o tratar de erradicar estas conductas, que son bastante complicadas.

Entonces, le hicimos un seguimiento a los antecedentes que hay y lógicamente nos encontramos con la Ley N° 18.849 de 2021 que ratifica uno de los convenios de la OIT, por el cual Uruguay tiene una ley vigente, tan vigente, en realidad, que el Ministerio de Trabajo en el documento que hizo para prevenir y erradicar la violencia en el trabajo, basada en género, lo tiene en cuenta para sus protocolos internos.

Voy a citar parte del Convenio 190: *"El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan [...]"*, etcétera.

Entiendo que Uruguay tiene una legislación vigente, que no es mala y en tanto está obligada lógicamente a cumplirla, porque es uno de los países que se comprometió con la OIT a llevar adelante esta ley y en el año 2021 fue votada y ratificada.

Pero también hay otros aspectos que me parece que tendríamos que empezar a ver y son las definiciones de lo que entendemos por acoso laboral o *mobbing*. Se puede ver una que realmente rompe los ojos y es la que voy a plantear.

Estas son definiciones sobre la Ley N° 18.849, que ratifica Uruguay de la OIT. 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 vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.

Lo que vemos en este proyecto es que se plantea ante una situación reiterada. No me parece menor que no esté planteado desde la primera vez que la persona que se siente acosada pueda denunciarlo; no es una cuestión menor. No es esperar a que sea un patrón o una conducta diaria o seguida, para que quien se sienta acosado pueda denunciar la situación.

Esta fue una primera observación; tenemos otras, pero es preferible ir tomando tema a tema, porque es una discusión profunda que me parece que nos puede llevar un tiempo, no en ponernos de acuerdo, sino el alcance de lo que va a ser esta ley.

Es lo que quería manifestar, dando la posibilidad al diputado Jisdonian a ir punto por punto.

SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLÓ.- Nosotros también hicimos un breve análisis de los tres proyectos que están a estudio en esta Comisión.

Al respecto, voy a hacer un comentario final en la misma línea que el diputado Gabriel Otero.

Los tres proyectos que la Comisión tiene a estudio tienen origen en el Convenio N° 190 de la OIT sobre Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Trabajo, adoptado en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2019. Su artículo único fue aprobado por la Ley N° 19.849 del 23 de diciembre de 2019 y posteriormente ratificado en Junio de 2020.

Es de resaltar que Uruguay fue el primer país del mundo en ratificar este instrumento internacional, lo que mereció el expreso agradecimiento del director general de la OIT, quien destacó la tradición democrática de nuestro país, la cultura de respeto a los derechos laborales y el diálogo tripartito al que estamos acostumbrados. También destacó que en ese momento el mundo estaba atravesando una pandemia que ya en sus inicios había provocado la proliferación de situaciones de violencia o acoso laboral.

En la misma oportunidad, el mismo director evocó aquella ceremonia realizada en Ginebra cuando aún no estaba fundada la propia OIT, y sin embargo Uruguay ya contaba con la Ley N° 5.350 sobre la jornada laboral de ocho horas, un ejemplo para el mundo entero en materia de derecho laboral, legado batllista que no podemos dejar de mencionar.

Así el Estado uruguayo reforzó una vez más su compromiso por la defensa de los derechos laborales. Y para hacer efectivo este compromiso es necesario que la legislación se adapte a las transformaciones del mercado laboral, y de la sociedad en general.

Por tanto, consideramos que estos tres proyectos son un gran paso, un paso importante en la búsqueda de este cometido. Al momento de ratificar este convenio, Uruguay ya contaba con normas relevantes sobre prevención de violencia y acoso e igualdad de derechos en el mundo del trabajo, por ejemplo, la Ley N° 18.561, de 11 de setiembre de 2009, sobre prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y docente; Ley N° 19.846, de 19 de diciembre de 2019, sobre igualdad de derechos y no discriminación, y Ley N° 19.854, de 2019, sobre denuncias ante la Igtss, las cuales no son excluyentes de los proyectos que vamos a estudiar.

Como todos los convenios de la OIT, en este caso el Convenio 190, tiene disposiciones programáticas. Se define la violencia y el acoso laboral -también conocido como *mobbing*- en forma amplia, para abarcar diversas situaciones en todos los ámbitos de la actividad pública y privada.

Es en ese sentido que yo quiero hacer hincapié y, además, destacar que de los tres proyectos a estudio, el que más me siento a gusto de acompañar es el presentado por el diputado Jisdonian. Creo que es un proyecto muy completo. Además, su técnica legislativa también hace que sea un gusto acompañarlo.

Por otra parte, como le comentaban hoy al diputado Jisdonian, creo que sería bueno analizar el artículo 2º del proyecto de ley Definición de Acoso Moral en el Trabajo, porque me parece un poco amplio incluir el acoso por omisión en su definición.

Nosotros venimos discutiendo la ley de violencia basada en género, diciendo que es muy amplio ese concepto de omisión, para definir el acoso, consideramos que sería más prudente sacar esa palabrita, porque podría generar ciertos abusos del instrumento que no deseamos a la hora de generar esta herramienta jurídica.

Más adelante, cuando podamos trabajarlo en conjunto, quizás tenga algunas otras sugerencias para hacer en lo que refiere al texto del proyecto en sí.

Obviamente, lo vamos a acompañar con mucho gusto y, reitero, de los tres proyectos que mencioné, el que me gustaría acompañar y trabajar es el presentado por el diputado Jisdonian.

SEÑOR REPRESENTANTE JISDONIAN.- Voy a ser breve, pero quisiera hacer una aclaración en el entendido de buscar una solución.

Nosotros conocemos, por supuesto, la normativa de 2021, pero claramente el mismo Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está presentando un proyecto que va sobre otros puntos que no son específicamente los que están cubiertos por este proyecto. Es a eso a lo que aspira, justamente, esta iniciativa.

Acá lo que se está buscando es darle ese protocolo, desde el punto de vista formal, de cuáles son los procedimientos, más allá de lo que decía el diputado Otero, que todos compartimos, y es que no haya un procedimiento para poder castigar, sino que se erradique este tipo de conducta, que es el objetivo principal.

Con relación a si es un caso solo o si es reiterado, cuando presentamos el proyecto nosotros tratamos de recoger lo que principalmente hablaba la doctrina, cuando se trata de estos casos. Tengo acá el informe de la Universidad de la República en el que se hace mención al continuo comportamiento que cause o tenga la potencialidad de causar un daño físico o psicológico...

Generalmente, para entender que se configura el acoso es necesario que, determinando la entidad de la instancia, exista en el tiempo una reiteración que no tiene que ser eterna ni mucho menos; quizás la suficiente para que primero, la persona entienda, pase como decíamos hoy, esa etapa de entender que quizás uno no es el culpable de lo que le está pasando y logre seguir con la siguiente instancia, que es la de que sea un médico el que termine identificando la situación que se da. Luego, a partir de su diagnóstico se podrá operar desde el punto de vista jurídico.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- La pregunta que le hago al diputado Jisdonian es cómo este proyecto de ley no nombra a la Ley N° 18.849.

Considero que esta es una falta, porque se trata de una ley vigente que está siendo llevada adelante a través el Ministerio y no se nombra en el proyecto. No sé si eso se tuvo en cuenta por alguna razón específica, pero este ida y vuelta da para que se puedan empezar a explicar algunas cosas.

SEÑOR REPRESENTANTE JISDONIAN.- Estas instancias sirven para enriquecer los proyectos.

Nosotros empezamos a trabajar con esto hace bastante. Son procesos largos. Cuando se da la oportunidad de que se juntan cinco o seis abogados o escribanos en general se dan conversaciones largas, y seguramente en las discusiones de lo que queremos regular con esto, quizás no quedara comprendida alguna de las instancias.

De todos modos, si hay alguna parte de la ley anterior, como usted nombraba, que considera necesario agregar, por supuesto que estamos abiertos a trabajar en ello.

SEÑOR PRESIDENTE.- De esta manera, dimos cumplimiento al objetivo de que se presentara el proyecto relativo a Acoso Moral en el Ámbito de Trabajo y se comenzó un intercambio.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

≠