
PARAMEK SA

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

PARAMEK SA considera que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y que cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable. El acoso laboral contamina el entorno de trabajo y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza y el rendimiento de quienes lo padecen.

El presente protocolo tiene por objeto prevenir y sancionar el acoso sexual y el acoso laboral en el ámbito de la empresa, proteger a las personas afectadas y garantizar un entorno de trabajo basado en el respeto y la dignidad, en cumplimiento de la Ley N° 18.561 de 11 de setiembre de 2009 y su Decreto reglamentario N° 256/017 de 11 de setiembre de 2017.

Todo el personal de PARAMEK SA (sin distinción de cargo, jerarquía o modalidad contractual) tiene la responsabilidad de conocer y cumplir este protocolo.

PARAMEK SA DECLARA QUE:

- Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.
- No se permitirá ninguna situación de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o el presunto acosador.
- Cualquier integrante del personal tiene derecho a presentar una denuncia si se produce una situación de acoso.
- El acoso y las denuncias falsas de acoso serán investigados y sancionados.

PARAMEK SA SE COMPROMETE A:

- Adoptar todas las medidas tendientes a prevenir, desalentar y sancionar toda conducta de acoso.
- Difundir el presente protocolo y capacitar a todo el personal sin distinciones.
- Investigar con confidencialidad, reserva y celeridad toda denuncia que se presente.
- Proteger a denunciantes y testigos de cualquier forma de represalia.
- Cumplir en todos los procedimientos los principios de reserva, diligencia, celeridad y prohibición de represalias.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es de aplicación obligatoria para:

- Todo el personal dependiente de la empresa, sin distinción de cargo, jerarquía o modalidad contractual.
- Pasantes, becarios y personal contratado a través de terceros que presten servicios en las instalaciones de la empresa.
- Proveedores, clientes y visitas, en cuanto a las conductas que ejerzan dentro del ámbito de la empresa.

El protocolo aplica a situaciones ocurridas en el lugar de trabajo, en actividades relacionadas con el trabajo, en comunicaciones digitales o telefónicas de carácter laboral y en desplazamientos o viajes vinculados a la actividad de la empresa.

En los casos en que las conductas de acoso involucren personal de distintos empleadores, o que se desarrollen en el local de una empresa distinta, cada empleador será responsable del cumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley N° 18.561 en el ámbito de su competencia.

III. DEFINICIONES

A) Acoso sexual

Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

El acoso sexual puede manifestarse, entre otras formas, mediante:

- Requerimientos de favores sexuales con promesa o amenaza de consecuencias laborales (acoso por chantaje o quid pro quo).
- Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual no deseadas.
- Uso de expresiones escritas, orales o de imágenes de naturaleza sexual que resulten humillantes u ofensivas.
- Conductas verbales o visuales de naturaleza sexual que generen un entorno laboral hostil u ofensivo (acoso ambiental).

B) Acoso laboral (mobbing)

Se considera acoso laboral toda conducta grave de hostigamiento, ejercida de forma sistemática y reiterada durante un tiempo prolongado por una o más personas hacia otra, en el marco de una relación de trabajo, que tenga por objeto o efecto menoscabar la dignidad o integridad física o psíquica de la persona, o crear un entorno laboral intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

El acoso laboral puede ser:

- Descendente: el presunto acosador ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Horizontal: se produce entre personas de igual nivel jerárquico.
- Ascendente: el presunto acosador ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

Se incluyen, entre otras conductas: críticas y humillaciones públicas reiteradas, asignación de tareas degradantes o por debajo de las capacidades del trabajador, aislamiento social o comunicativo, sobrecarga excesiva e injustificada de trabajo, y amenazas o descalificaciones.

C) Acoso por razón de sexo

Toda conducta discriminatoria vinculada al sexo de la persona, aunque no tenga connotación sexual explícita, será considerada acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una posibilidad de conseguir un derecho o una mejora laboral a circunstancias relacionadas con el sexo constituirá acto de discriminación en los términos de la Ley N° 18.561.

D) Denuncia de mala fe

Se considerará denuncia de mala fe aquella en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte acreditado simultáneamente que: (a) carece de justificación y fundamento, y (b) fue presentada con el único fin de dañar a la persona denunciada. La mera falta de prueba suficiente no configura mala fe. La formulación de denuncias de mala fe constituye una falta laboral muy grave y será sancionada en consecuencia, sin perjuicio de las acciones penales que pudieran corresponder conforme al Art. 15 de la Ley N° 18.561.

IV. PRINCIPIOS RECTORES

Todas las actuaciones previstas en este protocolo se rigen por los siguientes principios:

- Reserva: el procedimiento, así como toda la información y documentación recabada, será accesible únicamente para las personas designadas a tales efectos. Toda persona que tome

conocimiento de la denuncia o participe en la investigación está obligada a guardar estricta confidencialidad.

- Celeridad: las actuaciones se tramitarán con la mayor rapidez posible, dentro de los plazos legales establecidos.
- Diligencia: la empresa llevará adelante todas las actuaciones con la seriedad y profundidad que la situación amerita.
- Prohibición de represalias: ninguna medida perjudicial podrá adoptarse contra quien haya presentado una denuncia de buena fe, prestado declaración como testigo o participado en la investigación.
- Presunción de inocencia: la persona denunciada es inocente hasta que se determine lo contrario tras la investigación.
- Perspectiva de género: el análisis de los hechos incorporará una mirada de género.

V. RESPONSABILIDADES

Alta Dirección

- Aprobar, promover y dotar de recursos al presente protocolo.
- Garantizar que todas las denuncias sean investigadas.
- Dar cumplimiento a las sanciones establecidas.

Gerencia de Recursos Humanos

- Administrar y actualizar el protocolo.
- Recibir y tramitar las denuncias.
- Designar al equipo investigador y garantizar su idoneidad.
- Garantizar la confidencialidad del proceso y llevar el registro de casos.
- Coordinar las capacitaciones.

Supervisores y Jefaturas

- Promover activamente un ambiente de respeto.
- Reportar a RRHH cualquier situación de acoso de la que tomen conocimiento.
- No tomar medidas disciplinarias por su cuenta; derivar siempre a RRHH.

Todo el Personal

- Conocer y respetar este protocolo.
- Mantener conductas de respeto hacia sus compañeros.
- Colaborar con las investigaciones cuando sean convocados.

VI. CANALES DE DENUNCIA

La persona afectada puede optar por realizar la denuncia en el ámbito de la empresa o ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS).

En el ámbito de la empresa, la denuncia puede presentarse ante:

- La Gerencia de Recursos Humanos correo: protocolo@paramek.com durante las 24h del día | presencial (en horario laboral).
- El Gerente del área al que pertenece el denunciante, quien deberá trasladarla de inmediato a RRHH.
- Cualquier miembro de la representación sindical, quien deberá ponerla en conocimiento de RRHH de forma inmediata.

En todos los casos, la denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito. La denuncia verbal requerirá la presencia de un delegado sindical o de dos personas que acrediten el hecho y se labrará un acta con todos los datos aportados.

Cuando la persona denunciada integre el personal superior de la empresa, se adoptarán los recaudos necesarios para que dicha persona no intervenga en ninguna etapa del trámite de la denuncia, más allá de los derechos que le correspondan en su calidad de denunciada.

No se tramitarán a través del presente protocolo las denuncias que se refieran a materias propias de otro tipo de reclamaciones laborales ajenas a la presente temática.

VII. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

A) Recepción de la denuncia

Al recibir una denuncia, RRHH deberá:

- Registrarla inmediatamente en el Formulario de Recepción (Anexo I), consignando fecha, hora, hechos relatados, partes involucradas y evidencias mencionadas.
- Acusar recibo de forma inmediata.
- Notificar a la Dirección dentro de las 24 horas hábiles siguientes.

- Informar al denunciante sobre el procedimiento, sus derechos y las medidas de protección disponibles.
- Evaluar si se requieren medidas cautelares inmediatas.

Cuando la denuncia no sea presentada por la propia víctima, el equipo instructor deberá contactarla para que la ratifique en el plazo máximo de tres días laborables. De no comparecer en ese plazo, la denuncia se tendrá por no ratificada.

B) Designación del equipo investigador

Dentro de los 3 días hábiles de recibida la denuncia, se designará un equipo investigador de al menos dos personas que cumplan los siguientes requisitos:

- No tener parentesco, vínculo de amistad o enemistad manifiesta, ni relación de superioridad o subordinación jerárquica inmediata con ninguna de las partes.
- No tener conflicto de interés con el caso.
- Contar con capacitación en materia de acoso y perspectiva de género.

La empresa podrá contratar un investigador externo. En supuestos de denuncia de acoso sexual, la persona afectada podrá solicitar exponer la situación a un integrante del equipo instructor de su mismo sexo.

Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidas por la representación legal de los trabajadores y/o por el asesor legal que designen al efecto, en todas las fases del procedimiento.

C) Medidas cautelares

Desde el inicio de la investigación, el equipo podrá adoptar de forma inmediata medidas de protección a la integridad psicofísica de la persona denunciante y a la intimidad de ambas. Las medidas cautelares tienen carácter preventivo y transitorio; no implican prejuzgamiento ni sanción. Pueden incluir:

- Separación física o funcional entre denunciante y denunciado (cambio de turno, sector o lugar de trabajo).
- Restricción de comunicación directa entre las partes durante el proceso.
- Asignación de un referente de acompañamiento para la persona denunciante, incluyendo acceso a acompañamiento psicológico.

El traslado de la persona denunciada se considerará medida preventiva transitoria y no sancionatoria, sin perjuicio del traslado definitivo que pudiera disponerse al concluir la investigación.

D) Instrucción de la investigación

Dentro de los 5 días hábiles de recibida la denuncia, se dará traslado formal al denunciado, quien dispondrá de ese plazo para aportar y ofrecer prueba. No se diligenciará prueba que resulte inadmisibles, inconducente o impertinente.

El equipo investigador tomará declaración al denunciante, al denunciado y a los testigos, en forma separada y reservada. En las entrevistas el equipo deberá:

- Recabar el consentimiento expreso y por escrito de cada persona entrevistada para acceder a la información necesaria.
- Informar a los entrevistados que las actuaciones y actas tienen carácter reservado y confidencial, salvo que deban ser utilizadas en un procedimiento judicial o administrativo.
- Advertirles que el contenido de la entrevista es confidencial y no debe ser revelado a terceros.

Las partes podrán ofrecer testigos con o sin reserva de identidad. Su declaración se tomará sin presencia de los representantes de ninguna de las partes y sus datos no integrarán el expediente, permaneciendo a resguardo por el plazo de cinco años. Los testigos gozarán de la protección contra represalias.

Se redactarán actas de todas las reuniones y entrevistas. Todas las actuaciones quedarán en poder del equipo investigador bajo estricta confidencialidad.

A los efectos probatorios, podrán considerarse indicios de la existencia de acoso sexual, entre otros: la conducta del denunciado respecto de otros compañeros, la existencia de denuncias similares anteriores, la posición de las partes en la organización, la afectación emocional y psicológica del denunciante, y las características del lugar de trabajo.

E) Proyecto de resolución y vista a las partes

Una vez finalizada la instrucción, el equipo investigador redactará un Proyecto de Resolución, que será presentado a la Dirección de RRHH y del que se dará vista a ambas partes. Las partes dispondrán de cinco días hábiles para formular los descargos que entiendan pertinentes. Vencido dicho plazo, el equipo dictará la Resolución final.

F) Resolución final

La Resolución final deberá emitirse dentro del plazo máximo de 30 días corridos desde la recepción de la denuncia. La Resolución deberá:

- Describir los hechos denunciados y las actuaciones realizadas.
- Analizar los hechos a la luz de las definiciones del presente protocolo.
- Concluir sobre si se acreditan o no conductas constitutivas de acoso.
- Establecer las sanciones que correspondan y las medidas de seguimiento, sensibilización y capacitación.

La Resolución será notificada fehacientemente a ambas partes. En dicha notificación se informará que, en caso de considerarla lesiva de sus derechos fundamentales por razones de legalidad o mérito, disponen de 10 días hábiles para presentarse ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social a solicitar que se instruya una investigación en ese ámbito.

VIII. SANCIONES

Una vez acreditada la existencia de acoso, la empresa aplicará sanciones graduales y proporcionales a la gravedad de la conducta, que podrán ir desde el apercibimiento hasta el despido por notoria mala conducta. En todos los casos se establecerán además acciones de sensibilización, capacitación y seguimiento de la situación que generó la investigación.

Sin perjuicio de las sanciones internas, la empresa podrá denunciar los hechos ante la IGTSS o ante las autoridades judiciales competentes cuando pudieran constituir ilícitos penales.

IX. DIFUSIÓN

Difusión

El presente protocolo será comunicado fehacientemente a todos los trabajadores. Se entregará a cada persona al momento de su incorporación y se publicará en los canales internos de la empresa.

Medidas periódicas de observación y evaluación

Con independencia del resultado de cada investigación, se adoptarán medidas periódicas de observación y evaluación del ambiente laboral, que podrán desarrollarse en el marco de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo y/o de la Comisión Bipartita de Seguridad y Salud.

X. REGISTROS Y DOCUMENTACIÓN

RRHH mantendrá un expediente confidencial por cada caso, que incluirá: formulario de recepción de denuncia, actas de entrevistas, pruebas recopiladas, informe y proyecto de resolución, resolución final y seguimiento post-resolución. Los expedientes se conservarán por un mínimo de 5 años en lugar seguro y de acceso restringido, en cumplimiento de la Ley N° 18.331 de Protección de Datos Personales.

XI. REVISIÓN DEL PROTOCOLO

El presente protocolo será revisado anualmente como mínimo, ante modificaciones normativas relevantes, o ante la detección de deficiencias en su aplicación. La revisión estará a cargo de RRHH con participación de la Dirección y, cuando corresponda, de la representación de los trabajadores.

XII. MARCO NORMATIVO APLICABLE

Norma	Contenido relevante
Ley N° 18.561 (11/09/2009)	Prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno.
Decreto N° 256/017 (11/09/2017)	Reglamentación de la Ley N° 18.561 en las relaciones laborales del sector público y privado.
Ley N° 18.331 (11/08/2008)	Protección de datos personales y acción de habeas data.
Ley N° 18.251 (06/01/2008)	Responsabilidad del empleador principal respecto de empresas contratistas y subcontratistas.
Ley N° 19.580 (22/01/2018)	Violencia hacia las mujeres basada en género.
Convenio OIT N° 190 (2019)	Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por Uruguay.

ANEXOS

Anexo I — Formulario de Recepción de Denuncia

Fecha de recepción: _____ N° de expediente: _____

Recibida por: _____ Cargo: _____

Nombre completo del denunciante: _____

Cargo / Departamento: _____

Contacto (teléfono / email): _____

Nombre de la/s persona/s denunciada/s: _____

Cargo de la/s persona/s denunciada/s: _____

Descripción de los hechos denunciados (incluir fechas, lugares y testigos si los hubiere):

¿Existen evidencias? ☐ Mensajes / Emails ☐ Capturas de pantalla ☐ Testigos ☐ Otras: _____

Firma del denunciante: _____ Aclaración: _____

Firma de quien recibe: _____ Aclaración: _____