

Cecilia Ituño Costa ↗

Cambios introducidos por la Ley 19.580 sobre violencia hacia las mujeres basada en género, a los procesos administrativos públicos y privados

Changes introduced by Law 19.580 on gender-based violence against women, to public and private administrative processes

Mudanças introduzidas pela Lei 19.580 sobre a violência de gênero contra a mulher, em processos administrativos públicos e privados

↗ Diploma en Género y Políticas Públicas de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República. Maestrando en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República. Aspirante a Profesora Adscripta en Derecho el Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República. Profesor Grado 1 en la materia Formación Profesional de la carrera de Relaciones Laborales de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República.
ORCID: 0000-0001-8983-4818

✉ draceciliaituno@gmail.com

Resumen: *La Ley 19.580 sobre violencia hacia las mujeres basada en género, introduce importantes cambios en los procesos administrativos públicos y privados.*

El artículo 4 de la ley que define la violencia basada en género, establece que la conducta, acción u omisión debe estar sustentada en una relación desigual de poder en base al género. Esta expresión, que da identidad a la norma, y la diferencia de otras leyes que protegen el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos humanos, no está definida en la ley. Se trata de un concepto técnico que proviene de las ciencias sociales, por lo que conforme lo dispuesto en el artículo 19 del Código Civil se deberá tomar en el sentido que les otorguen los que profesan la misma ciencia o arte. Reseñaremos algunas opiniones doctrinarias que investigan sobre el concepto de género y poder en las ciencias sociales, para procurar desentrañar el correcto significado de la definición del artículo 4 de la ley y su alcance.

Palabras clave: *Violencia basada en género. Género. Relación desigual de poder en base al género. Procedimientos administrativos públicos. Procedimientos administrativos*

privados en el ámbito de las empresas.

Abstract: *Law 19.580 on gender-based violence against women introduces important changes in public and private administrative processes.*

Article 4 of the law that defines gender-based violence establishes that the conduct, action or omission, which violates the exercise of human rights or fundamental freedoms of women, must be based on an unequal relationship of power based on the gender. This expression that gives identity to the norm, and the difference from other laws that protect the recognition, enjoyment or exercise of human rights, is not defined in the law. It is a technical expression that comes from the social sciences, and more specifically from feminist doctrines, so that according to the provisions of article 19 of the Civil Code, technical words should be taken in the sense given to them by those who profess the same science or art. We will review some doctrinal opinions that investigate the concept of gender and power in the social sciences, to try to unravel the correct meaning of the definition of article 4 of the law and its scope.

Keywords: *Gender-based violence, Gender, Public and private administrative procedures, Unequal relationship of power based on gender.*

Resumo: *A Lei 19.580 sobre a violência de gênero contra as mulheres introduz mudanças importantes nos processos administrativos públicos e privados.*

O artigo 4º da lei que define a violência de gênero estabelece que a conduta, ação ou omissão, que viole o exercício dos direitos humanos ou das liberdades fundamentais da mulher, deve basear-se em uma relação desigual de poder de gênero. Essa expressão que dá identidade à norma, e a diferença de outras leis que protegem o reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos humanos, não está definida na lei.

É uma expressão técnica advinda das ciências sociais, e mais especificamente das doutrinas feministas, de modo que, de acordo com o disposto no artigo 19 do Código Civil, as palavras técnicas devem ser tomadas no sentido que lhes é dado por aqueles que as professam. ciência ou arte.

Faremos uma revisão de algumas opiniões doutrinárias que investigam o conceito de gênero e poder nas ciências sociais, para tentar desvendar o significado correto da definição do artigo 4º da lei e seu alcance.

Palavras-chave: *Violência de gênero, Gênero, Procedimentos administrativos públicos e privados, Relações desiguais de poder com base no gênero.*

Recibido: 29/09/2021

Aceptado: 27/05/2022

Introducción

El 22 de diciembre de 2017 se promulgó la Ley 19.580 sobre violencia hacia las mujeres basada en género, luego de un arduo proceso de discusión, en el que se consultó a todos los actores relevantes en la temática. Esta ley que define a la violencia basada en género como una forma de discriminación, introduce importantes cambios en los procesos administrativos públicos y privados.

La ley consta de 98 artículos que se distribuyen en cinco capítulos. El capítulo I, denominado Disposiciones Generales contiene entre otros la definición de violencia basada en género hacia las mujeres (art 4), los principios rectores de la ley (art 5), las distintas manifestaciones de violencia basada en género (art 6), y los derechos de las mujeres víctimas de violencia en los procesos administrativos o judiciales (art 8). El capítulo II que refiere al Sistema Interinstitucional de respuesta a la violencia basada en género hacia las mujeres, establece las obligaciones del Instituto Nacional de las Mujeres respecto de la ley (art 11), y crea el Consejo Nacional Consultivo por una Vida Libre de Violencia de Género hacia las Mujeres (art 12). El capítulo III denominado Directrices para las Políticas Públicas, consagra las directrices para las políticas educativas, de salud, de trabajo, de seguridad, de defensa nacional, de comunicación, de relaciones exteriores, de infancia y adolescencia, de personas mayores y discapacitados. El capítulo IV sobre la Red de Servicios de Atención a Mujeres en Situación de Violencia Basada en Género, destaca entre sus principales artículos el artículo 40, que consagra medidas para asegurar la permanencia de las mujeres víctima de violencia en el trabajo, y el artículo 41 que refiere a las medidas para la inserción laboral de las mujeres. Por último el capítulo V contiene disposiciones para los procesos de protección, investigación y penalización de la violencia basada en género, y en él se destaca el artículo 46 sobre la valoración de la prueba, y los art 47 y 48 que contienen importantes modificaciones para los procesos administrativos públicos y privados.

En el presente trabajo analizaremos los cambios que introduce la ley 19.580 a los procesos administrativos públicos y privados, entendiendo por tales los procedimientos administrativos que se lleven a cabo en cualquier repartición de la Admi-

nistración Central, Ente Autónomo o Servicio Descentralizado, así como todo procedimiento administrativo que se lleve a cabo en el ámbito privado, y en nuestro caso muy especialmente a las investigaciones llevadas a cabo por el empleador en ejercicio de su poder disciplinario en la empresa.

El trabajo se articulará en 5 capítulos. En el primero se analizará el ámbito de aplicación de la ley, y las situaciones a las cuales esta se aplica. El segundo capítulo estará dedicado al estudio de la definición de la violencia laboral basada en género. En el tercer capítulo se abordarán las medidas cautelares que se consagran tanto para el procedimiento administrativo público como privado. El cuarto capítulo referirá a las principales las modificaciones que se introducen en el procedimiento administrativo público y privado. El quinto capítulo es de conclusiones.

Importancia de la definición de “violencia basada en género”, y su implicancia en el procedimiento administrativo público y privado

El artículo 1 de la ley 19.580 establece que el objeto de la ley es garantizar el efectivo goce del derecho de las mujeres, a una vida libre de violencia basada en género. Para lograr este ambicioso objetivo, la ley establece una serie de mecanismos, medidas y políticas, que se aplican a los procedimientos administrativos públicos y privados, a los procedimientos judiciales, y adopta directrices para la elaboración de políticas públicas que obligan al Estado en su conjunto.

Conforme el artículo 2 de la ley, sus disposiciones son de orden público e interés general. Según Mario Garmendia (2016, pg 74) son de orden público “el conjunto de valores de la vida, que por la especial trascendencia que asumen en determinado estadio de la evolución social, pasan a integrar la conciencia jurídica colectiva y se constituyen en objeto de tutela privilegiada por parte del Derecho.”.

Por lo tanto, y a la luz de la definición de orden público, podemos concluir que el artículo 2 de la ley afirma que la violencia basada en género hacia las mujeres integra el *jus cogens*, y por tanto debe ser objeto de tutela privilegiada por el Derecho.

El artículo 4 de la ley define la violencia basada en género hacia las mujeres como “... toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o de las libertades fundamentales de las mujeres. Quedan comprendidas

tanto las conductas perpetradas por el Estado o por sus agentes, como por instituciones privadas o por particulares.” (el subrayado es nuestro).

Corresponde señalar que como tradicionalmente sucede en normas que tutelan derechos humanos fundamentales, la norma es amplia y abarca toda conducta, acción u omisión. Respecto al elemento subjetivo, la ley prescinde de la intención del autor, y expresa que alcanza con que el resultado dañoso se verifique, sin importar si el mismo es querido o no. La conducta, acción u omisión debe provocar una lesión o anulación en el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres. Zapirain y Supervielle (2009, pg 70) sostienen que por Derechos Humanos o Derechos Fundamentales, se hace referencia a una serie de derechos inherentes a toda persona por su condición de tal, sin distinción de tipo alguno, que están consagrados en normas nacionales e internacionales.

En lo que refiere al ámbito de aplicación, el artículo expresa que las conductas comprendidas son las que sucedan tanto en el ámbito público como en el privado. Por lo que abarca las conductas emanadas del Estado y sus agentes así como las emanadas de privados o particulares, incluyendo así todo el espectro de accionar.

Pero esta conducta, acción u omisión, que vulnera el ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres, y que puede darse tanto en el ámbito público como en el privado, debe tener una condición o requisito establecido en la ley, debe estar “...sustentada en una relación desigual de poder en base al género...”. Esta expresión que da identidad a la norma, y la diferencia de otras leyes que protegen el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos humanos, es clave para comprender el concepto de violencia basada en género hacia las mujeres, ya que no toda situación en la que se encuentre comprendida una mujer habilita la aplicación de la ley.

Esta expresión no está definida en la ley, y responde a un vasto campo de investigación y desarrollo de las ciencias sociales, por lo que recurriremos a ellas para definirla conforme nos mandata el artículo 19 del Código Civil. Reseñaremos algunas opiniones doctrinarias que investigan sobre el concepto de género y poder en las ciencias sociales.

Marta Lamas (2003, pg 157, 158 y 161) afirma que:

“...la dicotomía hombre/mujer, es más que una realidad biológica, una realidad simbólica y cultural. Lo que define al género es la acción simbólica colecti-

va. Mediante el proceso de construcción del orden simbólico en una sociedad se fabrican las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres.... La cultura marca a los seres humanos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano. La lógica del género es una lógica de poder, de dominación.”

Joan Scott (1996, pg 265 a 302) historiadora británica, afirma que el género es una forma de referirse a la organización social de las relaciones entre los sexos, y señala que la acepción de género como sinónimo de mujeres es un error. El género refiere tanto a hombres como a mujeres, porque se trata de un concepto relacional, de las relaciones entre ambos sexos, y de las construcciones culturales sobre los roles apropiados para hombres y mujeres.

Scott (1996, pg 23) afirma que:

“...el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder.”

Y es en base a estas diferencias biológicas, que se han construido símbolos culturales, y conceptos normativos que afirman categóricamente el significado de varón y mujer, masculino y femenino. Y concluye Scott (1996, pg 26):

“...el género es el campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder. No es el género el único campo, pero parece haber sido una forma persistente y recurrente de facilitar la significación del poder en las tradiciones occidental, judeo-cristiana e islámica..., los conceptos de género estructuran la percepción y la organización, concreta y simbólica de toda la vida social. Hasta el punto en que esas referencias establecen distribuciones de poder (control diferencial sobre los recursos materiales y simbólicos, o acceso a los mismos), el género se implica en la concepción y construcción del propio poder.”

Rosi Braidotti (2000, pg 222 y 223) define al género de la siguiente manera:

“...el sistema de género que construye los dos sexos como diferentes, desiguales y sin embargo complementarios, es en realidad un sistema de poder que apunta a concentrar el capital material y simbólico en mano de los padres –es decir los hombres mayores– o a controlar a los hombres más jóvenes y a las mujeres.”

Conforme las opiniones reseñadas, la expresión género refiere a una construcción cultural, que define las características y los roles distintos que la sociedad asigna a varones y mujeres, y también refiere a la forma en que varones y mujeres se relacionan entre sí. Esta construcción cultural basada en las diferencias anatómicas, coloca a varones y mujeres en una distinta posición de acceso a recursos materiales y simbólicos dentro de la sociedad, lo cual genera desigualdades, y expone a las mujeres a diferencias de trato y oportunidades a las que no están expuestos los hombres. Partiendo de esta posición de desigualdad social en la que se encuentran las mujeres y los hombres, por la distinta asignación de roles en la sociedad, la ley aspira a proteger a las mujeres de toda conducta que se de en el ámbito público o privado, y que vulnere el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Realizando entonces una nueva lectura del artículo 4 de la ley, a partir de las opiniones reseñadas, cuando la ley reclama que la conducta de violencia esté sustentada en una relación desigual de poder en base al género, refiere a que esa conducta este sustentada en los diferentes roles que la sociedad asigna a varones y mujeres, y en la desventaja de acceso a los recursos materiales y simbólicos que tienen las mujeres, provocando así una discriminación que coloca a las mujeres en una situación inferior o más desfavorable que la de los hombres.

Esto se ve claramente en la enumeración que hace el artículo 6 de la ley, y que contiene un listado de las distintas manifestaciones de la violencia basada en género, e incluye un amplio abanico que va desde la violencia física, psicológica o sexual, hasta la violencia patrimonial, económica, política, institucional o comunitaria, etc.

El literal i de este artículo 6 de la ley define la violencia laboral basada en género, que será objeto de estudio en el siguiente capítulo.

Definición de violencia laboral basada en género

El concepto de violencia basada en género, como aquella conducta que se sustenta en una relación desigual de poder en base al género, se observa claramente en la definición de violencia laboral basada en género, contenida en el artículo 6 literal i de la ley. Este inciso define a la violencia laboral como:

“...la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la

edad, la apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer.”

Este inciso enumera algunas de las situaciones que pueden darse en el ámbito del trabajo que afectan el acceso, ascenso o estabilidad de una mujer en el trabajo, y que se sustentan en su condición de mujer. En mi opinión el listado no es taxativo, por lo que podrían incluirse algunas otras situaciones que puedan darse en el contexto laboral más allá de las aquí reseñadas. También corresponde recordar que el Convenio Internacional del Trabajo N° 190 (ratificado por Ley 19.849), define en el artículo 1 literal b) a la violencia y acoso en razón de género, como la violencia y el acoso que van dirigidas contra las personas en razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado.

Abordando el análisis del artículo, y respecto al acoso sexual en el trabajo, corresponde indicar que claramente esta es una forma de violencia y discriminación grave, que sin duda está asociado a los roles y estereotipos culturales de género. El artículo 2 de la Ley 18.561 define el acoso sexual como todo comportamiento de naturaleza sexual, 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 cree un ambiente de trabajo hostil y humillante para quien lo recibe. Según Martha Márquez (2009, pg 509):

“Tal situación se relaciona estrechamente con la desigual relación de poder que emerge de la construcción cultural de género, la cual asigna roles determinados a hombres y mujeres en los ámbitos en que interactúan, incluyendo las expresiones de la sexualidad. La desigualdad de género –en desventaja para las mujeres– tiene distintas manifestaciones en el mundo del trabajo: el acoso sexual no sería sino una de ellas.”.

El acoso moral es una modalidad de violencia psicológica a la que están expuestos los trabajadores en el ambiente de trabajo. Conforme sostiene Cristina Mangarelli (2017, pg 68 y 69), el acoso moral requiere la presencia de determinados elementos tales como: cualquier tipo de conducta hostil, reiterada, realizada por un individuo o grupo, que lesione bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento, y de intensidad suficiente para causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente de trabajo. Es perfectamente posible que el acoso moral pueda tener una intersección de género, cuando a las conductas y prácticas de acoso, se suman situaciones tales

como la utilización de expresiones o vocabulario desvalorizante hacia la condición de mujer de la víctima del acoso, o cuando se utiliza algún rol o estereotipo propio de la mujer para las prácticas de hostigamiento laboral.

Los casos de exigencia de estado civil o solicitud de exámenes clínicos claramente se vinculan a una posible situación de maternidad de la mujer, con el fin de evitar la eventualidad de una licencia maternal, lo cual es claramente discriminatorio y coloca a la mujer en una situación de desventaja respecto a los hombres.

La exigencia de una cierta apariencia física es también a todas luces discriminatoria, ya que está claramente asociada a un estereotipo cultural que asocia a la mujer a ciertos paradigmas de belleza construidos socialmente.

Finalmente, respecto a la disminución de su salario por el hecho de ser mujer, se relaciona con una práctica claramente discriminatoria, y al fenómeno del techo de cristal.

En resumen, el listado de conductas sobre violencia laboral basada en género del inciso i artículo 6 de la ley, refleja claramente la intersección de los conceptos violencia y género que pueden presentarse en distintas situaciones del mundo del trabajo.

Medidas cautelares

Previo al análisis de las principales modificaciones operadas en los procedimientos administrativos públicos y privados, analizaremos las medidas cautelares y los derechos que deberán protegerse en el transcurso de la investigación de una situación de violencia basada en género. El capítulo V sección I, sobre las disposiciones comunes a todos los procesos de investigación y penalización de la violencia basada en género contra las mujeres, contiene el artículo 45 que refiere al interés prioritario de la protección a la víctima y su entorno, y el artículo 46 que refiere a la valoración de la prueba.

El artículo 45 establece que en los procesos de investigación de violencia basada en género, se deberá a proteger la dignidad humana y seguridad de la víctima y su entorno, debiéndose garantizar especialmente los derechos reconocidos en los art 7, 8 y 9 de la ley. El art 8 obliga a quien tramita procesos de investigación a asegurar que la víctima reciba protección inmediata y preventiva (literal d), y a la no confrontación con el agresor, prohibiéndose cualquier forma de mediación o conciliación. Por lo tanto y en lo que refiere a los procedimientos de investigación administrativa pública y

privada, se deberán adoptar medidas inmediatas para hacer cesar cualquier posible situación de lesión de derechos, y no está permitido la utilización de careos. Lamentablemente es común ver que las empresas privadas utilizan el careo entre los trabajadores involucrados, al disponer una investigación para averiguar los hechos acontecidos en el ámbito de la empresa en el ejercicio de su poder disciplinario. Estas prácticas deben evitarse, porque aumentan la situación de violencia a la que se ve sometida la persona que denuncia, y violan el art 8 de la ley.

El artículo 46 de la ley contiene una disposición común a todo proceso de investigación de violencia basada en género, ya sea público o privado, y refiere a la valoración de la prueba. El artículo establece que sin perjuicio de lo dispuesto en el art 140 del CGP, que refiere a la regla de la sana crítica, debe tenerse en cuenta que los hechos de violencia refieren a situaciones vinculadas a la intimidad de las personas, y por tanto acontecen sin la presencia de testigos. La norma reconoce a texto expreso las dificultades probatorias de este tipo de conductas, hecho que deberá ser considerado por el decisor quien muchas veces debe resolver sobre denuncias que no cuentan con prueba directa de los hechos denunciados. La jurisprudencia ha sido conteste sobre esta dificultad probatoria sobre todo en los casos de acoso sexual, en los que el agresor conoce la reprobación social de la conducta, lo cual ha sido con acierto desarrollado por José Pedro Rodríguez (2010, pg 539). Es por ello que este artículo habilita en mi opinión la utilización de los indicios, que fueron desarrollados en forma muy completa para el caso acoso sexual en el Decreto 256/2017 que reglamenta la Ley de Acoso Sexual.

Este artículo 46 representa una novedad en materia de valoración de la prueba, que por estar inserto en el capítulo de disposiciones comunes a todos los procesos, se aplica tanto a Sede Judicial como a Sede Administrativa, y también en las investigaciones en el ámbito privado.

Modificaciones al procedimiento administrativo público y privado

La capítulo V sección II de la ley refiere específicamente a los procesos administrativos públicos y privados, por lo que sus disposiciones se aplican tanto al procedimiento administrativo que se lleve a cabo en cualquier repartición de la Administración Central, Ente Autónomo y Servicio Descentralizado, así como a las investigaciones llevadas a cabo en el ámbito de la empresa privada, cuando el empleador en ejercicio de su poder disciplinario investiga posibles faltas disciplinarias de los trabajadores.

El artículo 47 consagra la obligación de prevenir, investigar y sancionar, toda situación de violencia basada en género que ocurra en el seno de la organización. Por tanto cualquier repartición del Estado, ente autónomo, servicio descentralizado, y toda empresa del ámbito privado, deberá prevenir, investigar y sancionar estas conductas que abarcan la violencia ejercida por su personal respecto de otros funcionarios o trabajadores, usuarios y usuarias, clientes etc. La omisión en el cumplimiento de esta obligación por parte del empleador público o privado constituye una violación a la norma legal, y lo hace susceptible de sanciones tanto en sede judicial como en sede administrativa ante la Inspección General del Trabajo.

La obligación de investigar y sancionar no resulta novedosa, pero si resulta innovador el imponer al empleador la obligación de prevenir la violencia basada en género hacia las mujeres. Existe un antecedente similar en el artículo 6 de la ley de acoso sexual 18.561, que fuera reglamentado por el art 3 del Decreto Reglamentario 256/17, que considera medida preventiva la confección de protocolos, impartir cursos de capacitación al personal, adoptar medidas periódicas de observación y evaluación del ambiente laboral. Por lo tanto a fin de dar cumplimiento al art 47 de la ley, considero que todo empleador deberá adoptar estas medidas preventivas, con independencia de la ocurrencia de una situación de violencia basada en género, so pena de ser pasible de sanciones.

La otra novedad refiere al artículo 48 de la ley, que establece que en caso de ocurrencia de una situación de violencia basada en género, son de aplicación las disposiciones de la Ley 18.561 sobre el acoso sexual en el trabajo en lo pertinente. La ley de acoso sexual innova especialmente en lo que refiere a la denuncia (art 7) y el trámite que se debe adoptar (art 8).

En lo que refiere a la denuncia, el art 7 de la Ley 18.561 establece que el trabajador afectado puede optar por presentar la denuncia en el ámbito de la empresa u organismo del Estado, o ante la Inspección General del Trabajo. Entiendo que a partir de esta remisión que realiza la ley 19.580, esta opción también se aplica a cualquier situación de violencia basada en género hacia las mujeres en el ámbito público y privado. Recordando el literal i del art 6 de la ley, que refiere a la violencia laboral basada en género, esta opción se aplicaría al acoso moral, sexual, a la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, apariencia física, solicitud de exámenes de laboratorio, o la disminución de salario correspondiente a la tarea por el hecho de ser mujer.

En lo que refiere al trámite, los art 7 y 8 de la Ley 18.561 establecen que la investigación llevada a cabo por el empleador público o privado deberá ser escrita, reservada y la resolución deberá emitirse en un plazo no mayor a 30 días. En el caso de que la denuncia fuere presentada ante la Inspección General del Trabajo, el art 8 establece que esta dispondrá de amplias facultades de investigación, acordándose especial relevancia a la inspección realizada en el lugar de trabajo, pudiendo interrogar a personas que por su vinculación con los hechos denunciados tengan un conocimiento directo de los mismos, y este interrogatorio se realizará sin la presencia de las partes y sin identificar en el expediente los datos de los deponentes. Claramente esta norma se aparta de lo establecido en el Decreto 500/991, que regula el trámite de la investigación administrativa en el ámbito público.

En el caso de la investigación que realiza el empleador en el ámbito de la empresa privada, es sabido nuestro país no cuenta con una norma específica en la materia. Castello (2001, pg 332) afirma que no obstante ello la jurisprudencia ha elaborado criterios que son reconocidos en forma generalizada, y sostiene que el empleador tiene el derecho de disponer una investigación para averiguar sobre los hechos acontecidos en el ámbito de la empresa, y determinar la eventual responsabilidad del trabajador. Es una facultad que en caso de ser ejercida, debe ser cumplida otorgando las garantías de defensa y de debido proceso (Castello, 2001, pg 349).

En cumplimiento de lo dispuesto en el art 48 de la ley 19.580, que remite a la Ley 18.561, el empleador privado deberá ajustar la investigación de cualquier hecho acontecido en el ámbito de la empresa, en el que se investigue una posible situación de violencia basada en género, a lo dispuesto en los artículos 7 y 8 de la Ley de Acoso Sexual. Por tanto la investigación ya no es una facultad sino una obligación del empleador, que deberá llevar la investigación por escrito, en forma reservada, y la resolución deberá emitirse en un plazo no mayor a 30 días.

Conclusiones

La ley 19.580 representa un avance en la política contra la discriminación hacia las mujeres por razón de género, al incluir importantes modificaciones para los procesos administrativos públicos y privados.

En estos procesos se impone al empleador público y privado la obligación de prevenir este tipo de conductas, e investigar conforme las disposiciones de la Ley de Acoso Sexual N° 18.561.

Entendemos que estas modificaciones aportan mayores garantías a las mujeres víctimas de violencia basada en género, y están en consonancia con la declaración de orden público e interés general del artículo 2 de la ley, ya que reconoce que la violencia basada en género hacia las mujeres tiene el rango de derecho humano fundamental, y por tanto debe ser objeto de tutela privilegiada por el Derecho.

Referencias

- Braidotti, R. (2000). *Sujetos Nómades*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Castello, A. (2001). *Criterios Jurisprudenciales sobre la potestad disciplinaria del empleador*. Revista de Derecho Laboral N° 202, Abril-Junio 2001, p 332.
- Garmendia, M. (2016). *Orden Público y Derecho del Trabajo*. Montevideo: La Ley.
- Zapirain, H. y Supervielle, M. (2009). *Construyendo el Futuro con Trabajo Decente*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Lamas, M. (1999). *Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género*. Recuperado en setiembre de 2021 en <https://www.redalyc.org/pdf/112/11202105.pdf>
- Mangarelli, C. (2017). *Concepto jurídico del acoso moral/laboral y su prueba*. Revista de Derecho Laboral, N° 17, octubre-diciembre 2017, p 68-69.
- Márquez, M. (2009). *Acoso sexual en el trabajo y en la enseñanza*. Revista de Derecho Laboral N° 235, Julio-Setiembre 2009, p 509.
- Rodríguez, J. P. (2010). *Acoso sexual en el ámbito laboral (Ley n° 18.561)*. Revista de Derecho Laboral N° 239, Julio-Setiembre 2010, p 539.
- Scott Joan W. (1996). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. Recuperado en setiembre 2021 en <https://www.fundacionhenrydunant.org>; https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/Genero-Mujer-Desarrollo/El_Genero_Una_Categoria_Util_para_el_Analisis_Historico.pdf

Normas

- OIT. Convenio Internacional del Trabajo N° 190. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ginebra, junio 2019.
- Uruguay. Ley N° 18.561. Acoso Sexual. Normas para la prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno. Diario Oficial, 21 setiembre 2009.

Uruguay. Ley N° 19.580. Ley de violencia hacia las mujeres basada en género. Diario Oficial, 9 de enero de 2018

Uruguay. Decreto N° 256/017. Reglamentación de la Ley 18.561. Diario Oficial, 20 de setiembre 2017.