

RES. INT. 183/2025

**RESOLUCION ADOPTADA POR EL
TRIBUNAL DE CUENTAS
EN COMISIÓN GENERAL DE FECHA 3 DE DICIEMBRE DE 2025
(E. E. N° 2024-17-1-0005185)**

VISTO: la Resolución Interna N° 163/2025 de fecha 29 de octubre de 2025;

RESULTANDO: que por la mencionada resolución se aprobó el Protocolo de Actuación ante situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación, el cual entrará en vigencia a partir del 1° de enero de 2026;

CONSIDERNADO: que se padeció error en los artículos 10 inciso 5° y 15 inciso final del antedicho Protocolo, por lo que resulta necesario rectificar los errores mencionados;

ATENTO: a lo precedentemente expuesto;

EL TRIBUNAL ACUERDA

- 1) Modificar el inciso 5° del artículo 10 del Protocolo de Actuación ante situaciones de Violencia, Acoso y Discriminación el que quedará redactado de la siguiente manera: "Las designaciones durarán dos años contados desde la fecha de la referida Resolución, pudiendo ser designados nuevamente por igual período. El tiempo afectado al cumplimiento del presente Protocolo se tendrá como tiempo trabajado a todos sus efectos, eximiendo a la persona de realizar sus tareas habituales.";
- 2) Modificar el inciso final del artículo 15 del mencionado Protocolo, el que quedará redactado de la siguiente manera: "A todos los efectos deberá tenerse presente el Artículo 6 Literal B de la Ley N° 18.561.";
- 3) Comuníquese a la Asociación de Funcionarios del Tribunal de Cuentas y al Director General Ejecutivo;
- 4) Pase al Departamento de Gestión del Capital Humano para notificar a todos los funcionarios.

OG



Dr. Francisco Gallinal
Presidente

***PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA,
ACOSO Y DISCRIMINACIÓN***

TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.- CONTENIDO.

En el presente Protocolo se establecen los procedimientos a llevar adelante por el Tribunal de Cuentas de la República (en adelante, TCR) ante el conocimiento de situaciones que constituyan violencia en el trabajo, acoso laboral, acoso sexual o discriminación, que afecte a cualquier persona ligada por un vínculo laboral de cualquier naturaleza con el TCR (personas funcionarias, contratadas o presupuestadas, en calidad de pasantes, becarias, consultoras, etc.) o que presten funciones en locales del TCR a través de empresas proveedoras de servicios (por ejemplo, vigilancia, limpieza, mantenimiento, etc.).

Se buscará alcanzar una Institución libre de todo tipo de violencia, acoso y discriminación, promoviendo un entorno seguro y de respeto mutuo, a los efectos de lograr un ambiente y convivencia saludables en el ámbito de trabajo. El Protocolo incluye los comportamientos de acoso sexual regulados en la Ley N°18.561 de 11 de setiembre de 2009 y su Decreto reglamentario 256/017 de 11 de setiembre de 2017 (Capítulo IX), estableciéndose pautas particulares para la actuación y la investigación.

La formulación de una denuncia en el marco del presente Protocolo no excluye el derecho a presentarla ante la Justicia competente o ante cualquier otro ámbito que esté habilitado a tal fin.

En particular, en caso de violencia laboral basada en género, la persona afectada también podrá realizar la denuncia ante el Tribunal competente o Fiscalía conforme se prevé en el artículo 59 de la Ley N°19.580.

2.- OBJETO.

El objeto del presente Protocolo es prevenir y erradicar la violencia, el acoso y la discriminación, incluida la violencia, el acoso y la discriminación por motivo de género en el ámbito del TCR, proteger a las víctimas de esas conductas y establecer un procedimiento de actuación y medidas de prevención.

3.- DECLARACIÓN DE POLÍTICA INSTITUCIONAL.

El TCR rechaza todo comportamiento de violencia, acoso y discriminación incluida la violencia, el acoso y la discriminación por motivo de género, y mantiene una política institucional de no admisión, prevención y erradicación de estas conductas en tanto violentan derechos humanos.

El TCR declara una postura institucional de "tolerancia cero" a todo tipo de violencia, discriminación y/o acoso laboral o sexual en el ámbito laboral.

El TCR declara a la violencia, discriminación y/o acoso en todas sus posibles modalidades, como prácticas inaceptables en el ámbito laboral.

El TCR se compromete a promover entornos de trabajo exentos de dichas situaciones, haciendo uso de todos los instrumentos de que dispone para alcanzar ambientes laborales respetuosos de los derechos humanos de las personas que allí se desempeñen.

El TCR tiene como política institucional reconocer que cualquier acto de violencia, discriminación o acoso en ámbito del trabajo constituye una violación de los derechos constitucionales, representan una amenaza para la salud psico-física de quienes trabajan en o para la Organización, atentan contra el principio de intimidad y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable y son inaceptables e incompatibles con la dignidad.

Asimismo, reconoce la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo, la rectitud y la buena fe y se compromete a adoptar las medidas tendientes a alcanzar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar libres de violencia, acoso o discriminación de cualquier tipo, así como a adoptar los mecanismos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan visto sus derechos vulnerados por las citadas conductas.

Desde diciembre de 2021, se encuentra vigente la Política Sobre Igualdad de Género y no Discriminación de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) de la que el TCR forma parte, que establece la responsabilidad de los Organismos integrantes de promover un entorno general de tolerancia cero frente al acoso, con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, considerando que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.

Asimismo, dicho documento establece que la violencia y el acoso inciden en la calidad de los servicios de las Entidades partes, reconociendo que el acoso por razón de género afecta de manera desproporcionada a las mujeres. Las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) deben adoptar un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo.

4.- PRINCIPIOS.

En las actuaciones que se lleven a cabo en aplicación de este protocolo se aplicarán los siguientes principios y garantías:

a) Respeto y protección a las personas: Las actuaciones y diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

b) Confidencialidad: las personas que en función de su tarea o especialidad deban actuar en los referidos procedimientos, deberán guardar la confidencialidad de los datos personales recibidos, sin perjuicio de la revelación de la información necesaria a quienes deban intervenir, de acuerdo con la etapa del proceso en que se encuentren.

c) Reserva: se deberá promover la más estricta confidencialidad y reserva de las actuaciones, procediéndose con la discreción necesaria para proteger la dignidad de todas las personas implicadas, así como la discreción en cuanto a divulgar la información que surja como producto de la denuncia o de la investigación que se lleve adelante.

d) Diligencia y celeridad: La tramitación, investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas de todos los involucrados.

e) Buena fe: Todas las personas intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

f) Debido proceso: Las personas implicadas en el procedimiento gozarán de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, de conformidad a lo establecido por la Constitución de la República, las Leyes y las normas de Derecho Internacional aprobadas por la República Oriental del Uruguay.

g) Asistencia letrada: La persona denunciante y la persona denunciada podrán concurrir con la asistencia jurídica que consideren conveniente durante el procedimiento de investigación. La intervención de asistencia jurídica se limitará a la asistencia letrada en las audiencias que sean convocadas por el Equipo Técnico, pudiendo realizar únicamente las preguntas o repreguntas aclaratorias. La dirección del procedimiento es exclusiva potestad del Equipo Técnico.

h) No revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y de la exposición pública de la persona denunciante.

i) Imparcialidad: Quienes integren la Comisión Asesora en Prevención y el Equipo Técnico deberán actuar con imparcialidad y objetividad en el cumplimiento de sus cometidos.

j) Prohibición de represalias: quedan prohibidas expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, las víctimas y las personas que comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso. Todo ello es sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que correspondan aplicarse en caso de demostrarse que la denuncia sea falsa o maliciosa.

k) Protección a la salud de las víctimas; deberán adoptarse las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de la persona afectada.

l) Deberes funcionales: Toda persona que ocupe cargos jerárquicos que tenga conocimiento de una situación de acoso, discriminación o violencia laboral está especialmente obligada a:

- i) Adoptar medidas que impidan la continuación de las conductas, dando cuenta a la jerarquía o a la Comisión Asesora.
- ii) Mantener en reserva la identidad de las personas involucradas salvo respecto a la jerarquía o la Comisión Asesora.
- iii) Adoptar todas las medidas necesarias y que estén comprendidas en las potestades de su cargo, para salvaguardar la integridad psicofísica de la o las personas afectadas por la situación de acoso, discriminación o violencia.

m) Acompañamiento profesional adicional: La persona consultante/denunciante tiene derecho si así lo desea a ser acompañada o asistida por un profesional de su confianza a lo largo de toda la sustanciación del presente Protocolo, pero que no podrá formular preguntas durante el proceso investigativo.

5.- MARCO NORMATIVO.

En cumplimiento de normas internacionales, constitucionales, legales y reglamentarias el Estado debe garantizar los derechos fundamentales de los individuos, y en especial, el derecho a desempeñarse en condiciones dignas y en un ambiente laboral saludable. Se resumen a continuación algunas normas importantes sobre la materia de este protocolo.

5.1. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL.

Entre las normas internacionales relativas a la temática objeto de este Protocolo se mencionan a vía de ejemplo:

- A)** Declaración Universal de Derechos Humanos.
- B)** Convención Americana de Derechos Humanos.
- C)** Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979).
- D)** Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994).
- E)** Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995).
- F)** Declaración Socio-Laboral del Mercosur (2015)

G) Ley N° 16.063 por la cual Uruguay aprobó los siguientes Convenios Internacionales de la OIT:

- Convenio Internacional N° 100 que refiere a la igualdad de remuneración.
- Convenio Internacional N° 111 que refiere a la no discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convenio Internacional N° 156 referente a los trabajadores con responsabilidades familiares.
- Convenio Internacional N° 103 que refiere a la protección de la maternidad.

H) Ley N° 19.849 de 23 de diciembre de 2019 que reconoce “el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso” y ratificó el Convenio Internacional del Trabajo N° 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo de trabajo.

5.2. MARCO NORMATIVO NACIONAL.

Entre las normas nacionales relativas a la temática objeto de este Protocolo se mencionan, entre otras:

A) Constitución de la República:

- Artículo 7: establece el derecho al goce de la vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad de la ciudadanía.
- Artículo 8: consagra la igualdad de todas las personas ante la ley.
- Artículo 53: dispone que el trabajo está bajo la protección especial de la ley.
- Artículo 54: determina que la ley deberá reconocer diversos derechos a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio; la independencia de su conciencia moral y cívica, la justa remuneración (que implica la exclusión de cualquier forma de discriminación al respecto), la limitación de la jornada y el descanso semanal, así como la salud, seguridad y medio ambiente de trabajo.
- Artículo 72: establece la enumeración de derechos, deberes y garantías.
- Artículo 332: dispone que no dejarán de aplicarse el derecho por falta de la reglamentación, sino que ésta será suplida, recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas.

B) Leyes:

-Ley N° 16.045 de 2 de junio de 1989 relativa a la actividad laboral que prohíbe toda clase de discriminación y su Decreto 37/997 (5/2/97) reglamentario de dicha ley y su artículo 5 que califica al acoso sexual como “una forma grave de discriminación”.

-Ley N° 17.338 de fecha 30 de mayo de 2001 que aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

-Ley N° 17.817 de 6 de setiembre de 2004 contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación.

-Ley N° 18.561 de 11 de setiembre de 2009 de Acoso Sexual en las relaciones laborales y en las relaciones de docencia, y el decreto 256/017 reglamentario de dicha ley respecto del acoso sexual en las relaciones laborales

-Ley N° 19.580 de 22 de diciembre de 2017 de “Violencia hacia las mujeres basada en género”.

-Ley N° 19.823 de 18 de setiembre de 2019 sobre Código de Ética del funcionariado público.

-Ley N° 19.846 de 19 de diciembre de 2019 de “Igualdad de Derechos y no discriminación en base al género entre mujeres y varones”.

C) Decretos:

- Decreto N° 406/988, sobre Seguridad e Higiene Ocupacional.

- Decreto N° 30/00 sobre conducta en la función pública.

- Decreto N° 256/2017, reglamentario de la Ley N° 18.561 de Acoso Sexual.

D) En el ámbito del Tribunal de Cuentas:

-Código de Ética del Tribunal de Cuentas de la República aprobado por Resolución adoptada en Sesión de fecha 19 de febrero 2015.

-Resolución Interna N° 40/22 de fecha 23 de marzo de 2022, por la cual se integra la Unidad Especializada en Género.

-Resolución Interna N° 180/2022 de fecha 15 de diciembre de 2022 que aprueba el Reglamento de actuación de la Unidad Especializada en Género ante situaciones de violencia, acoso y discriminación debido a género.

6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN SUBJETIVO DEL PROTOCOLO.

El presente Protocolo se aplicará a toda persona que preste funciones en o para el TCR, cualquiera sea la modalidad de relacionamiento o contratación laboral (contrato de función pública, contrato de trabajo, contrato de arrendamiento de obra o de servicios, consultoría, etc.), durante el transcurso de actividades de trabajo y/o relacionadas con ellas, así como las producidas en ocasión del trabajo o fuera de sus locales cuando la tarea se desarrollare en dependencias de otros Organismos, en este caso siempre y cuando se relacionen con actividades de trabajo y estén bajo control de la Institución.

El personal de las empresas que presten servicios tercerizados para el TCR estará comprendido en el ámbito de aplicación, por lo que podrá ser denunciante o denunciado, sin perjuicio de las acciones y responsabilidades que pueda llevar adelante la empresa empleadora.

El TCR podrá incluir a las empresas tercerizadas en los planes de capacitaciones sobre la materia de referencia.

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

7.- ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO DEL PROTOCOLO.

El Protocolo se aplicará en todos los edificios y establecimientos que posea el TCR y en aquellos lugares externos en los que su funcionariado se desempeñe en forma delegada o comisionada.

También se aplicará cuando el trabajo se realice en forma remota (teletrabajo).

8.- DEFINICIONES Y MODALIDADES.

8.1. Definiciones.

A efectos del presente Protocolo, se entiende por:

(i) Violencia en el ámbito laboral: la violencia laboral es un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.

(ii) Acoso laboral: supone el acaecimiento de hechos, actos u omisiones en forma reiterada o no mediante los cuales se configure la violación de los derechos de cualquier persona funcionaria a la dignidad, integridad moral, intimidad, imagen, entre otros, mediante el ejercicio de maltrato, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otra conducta de tipo degradante, producida por parte de una o más personas funcionarias sin distinción de su rango jerárquico en el organismo.

Conforme a lo dispuesto por el Convenio Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo N°190 ratificado por nuestro país mediante la Ley 18.949 de fecha 9 de enero de 2020, se considera como violencia o acoso en el trabajo “el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

(iii) 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 genere un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe (Ley 18.561 Art. 2).

(iv) Violencia basada en género hacia las mujeres. es una forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres. Se entiende por violencia basada en género hacia las mujeres toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el 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 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 (Ley 19.580 Art. 4).

(v) **Violencia laboral basada en género hacia la mujer:** es la ejercida en el contexto laboral, por medio de actos que obstaculizan el acceso de una persona 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 (Art. 6, lit. i de la Ley 19.580).

(vi) **Discriminación:** "...toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación sexual e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, el goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública" (ley N°17.817 y Convenio Internacional del Trabajo 111).

8.2. Modalidades.

El Acoso Laboral o Mobbing puede manifestarse en forma ascendente, descendente, horizontal o mixta:

- a) Ascendente: Conducta ejercida desde personas sujetas a jerarquía hacia quienes ocupan puestos jerárquicos.
- b) Descendente: Conducta ejercida sobre una o más personas trabajadoras, por parte de jerarcas inmediatos o mediatos.
- c) Horizontal: Conducta ejercida entre pares.
- d) Mixta: Conducta omisa por parte de la jerarquía, por su no intervención ante el conocimiento de que se está ejerciendo acoso horizontal. Por omisión la jerarquía tolera que continúe la situación de acoso horizontal legitimándola, configurando de esta forma también un acoso vertical.

CAPÍTULO II

COMISIÓN ASESORA EN PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN.

9.- CREACIÓN.

Se constituye una Comisión Asesora en Prevención (en adelante indistintamente, la “Comisión” o la “Comisión Asesora”) que tendrá como cometido esencial y principal la recepción, análisis y canalización de las denuncias referidas al objeto del presente Protocolo, así como adoptar medidas conforme a lo estipulado en el numeral 12 de este Capítulo (competencia de la Comisión Asesora) así como asesorar al Tribunal de Cuentas respecto de las políticas y medidas a adoptar en materia de prevención, difusión y educación o la coordinación de ellas con otros sectores del TCR.

10.- INTEGRACIÓN Y DESIGNACIÓN.

La Comisión Asesora estará integrada por cinco miembros titulares y cinco alternos, designados por el Tribunal de Cuentas, de acuerdo con el siguiente criterio: un representante del Tribunal de Cuentas, una persona representante propuesta por el Departamento de Gestión del Capital Humano, una persona representante propuesta por la División Jurídica y dos representantes propuestos por la organización sindical más representativa. Los alternos serán de los mismos sectores que sus titulares.

Se preferirá y buscará que exista paridad de género entre los integrantes de la Comisión y que al menos tres de ellos sean mujeres.

Por mayoría absoluta de sus componentes, los miembros de la Comisión Asesora elegirán quien de ellos ejercerá la presidencia de la misma por todo el período.

Los miembros del órgano supremo del Tribunal de Cuentas tendrán incompatibilidad para ser representantes.

Las designaciones durarán dos años contados desde la fecha de la referida Resolución, pudiendo ser designados nuevamente por igual período. El tiempo afectado al cumplimiento del presente Protocolo se tendrá como tiempo trabajado a todos sus efectos, eximiendo a la persona de realizar sus tareas habituales.

Las personas propuestas serán preferentemente idóneas en la temática, poseedoras del perfil adecuado para el abordaje de asuntos vinculados a la competencia de la Comisión.

11.- RÉGIMEN DE REUNIONES – REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO.

La Comisión Asesora dictará un reglamento de funcionamiento sobre la base de los siguientes criterios mínimos:

- a) Reunirse como mínimo una vez al mes preferentemente en horario de trabajo.
- b) Todas las reuniones deberán registrarse por escrito, labrándose acta resumida de cada reunión.
- c) Las reuniones tendrán un quorum mínimo de tres asistentes y todas las decisiones se adoptarán por mayoría simple de asistentes.
- d) Cuando un miembro titular no pueda asistir a las reuniones deberá dar aviso inmediato a su alterno para que asista en su lugar.
- e) Cualquier miembro de la Comisión podrá solicitar, a quien ejerza la presidencia, que se convoque a una reunión extraordinaria.
- f) Cualquier miembro que integre la Comisión puede recibir la denuncia, quien deberá convocar a la Comisión en un plazo máximo de tres días hábiles. Sin perjuicio de lo anterior, si llegare a conocimiento de cualquier integrante de la Comisión, por cualquier vía, de situaciones que puedan implicar conductas enunciadas en el presente Protocolo, se pondrán en conocimiento de la Comisión en el plazo indicado.
- g) Los temas ingresados a tratamiento de la Comisión deberán ser tratados con el más alto grado de confidencialidad, tanto por titulares como por suplentes.

12.- COMPETENCIA DE LA COMISIÓN ASESORA.

La Comisión tendrá los siguientes cometidos:

- a) Asesorar y recibir las denuncias que se presenten en materia de acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencia en el ámbito de trabajo y dar trámite a las denuncias de acuerdo con el procedimiento expresamente establecido en este Protocolo.
- b) En los casos de denuncias en las que se adviertan conductas de discriminación, violencia o acoso por razón de género, se comunicará de inmediato a la Unidad Especializada de Género del TCR para que tome conocimiento, sin perjuicio de solicitar su asesoramiento y de recomendar o no una investigación.

- c) Evacuar todas las consultas referentes a situaciones de acoso moral y/o sexual laboral, discriminación y violencia laboral.
- d) Proponer y recomendar al Tribunal de Cuentas medidas inmediatas de prevención, medidas cautelares y medidas de cese de las conductas irregulares, incluyendo medidas tales como cambios de turnos, traslados, modificación de línea de reporte, etc.
- e) proponer, en coordinación con las áreas especializadas, estrategias de comunicación para la prevención de las conductas abarcadas por el protocolo.
- g) proponer, en coordinación con las áreas especializadas planes de capacitación y sensibilización.
- h) llevar un registro y base de datos de las denuncias presentadas, en archivo reservado, de todos sus informes y de toda actuación que entienda pertinente a efectos de permitir la evaluación y seguimiento de los casos planteados y constituir un insumo para formular el diagnostico institucional sobre la temática.
- i) proponer en coordinación con las áreas especializadas la realización de encuestas de clima de trabajo.
- j) recomendar y proponer al Tribunal de Cuentas, en coordinación con las áreas especializadas la contratación de personas expertas para dictar cursos, talleres, etc.
- k) difundir el presente Protocolo y el marco normativo de la temática abordada.
- l) solicitar dictámenes y asesoramiento a la Unidad Especializada de Género del TCR, por escrito o mediante su asistencia a las reuniones a las que sea convocada.
- m) solicitar dictámenes y asesoramiento al Área de Desarrollo y Bienestar Social, por escrito o mediante su asistencia a las reuniones a las que sea convocada.
- n) dar seguimiento a las resultancias de las investigaciones.
- o) colaborar con el Área de Desarrollo y Bienestar Social en la identificación y elaboración de una Evaluación de riesgos psicosociales.
- p) podrá adoptar las siguientes medidas cautelares, que deberán ser comunicadas inmediatamente al Tribunal de Cuentas
 - (i) disponer la realización de trabajo a distancia.

(ii) otorgar dos días de licencia extraordinaria con percepción íntegra de haberes, la que podrá ser prorrogada.

CAPÍTULO III

SOBRE LAS DENUNCIAS Y EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION

13.- SUJETOS LEGITIMADOS PARA FORMULAR DENUNCIAS.

La denuncia de la situación de violencia, acoso laboral, acoso sexual o discriminación comprendida en el presente Protocolo podrá ser presentada por cualquier persona, grupo de personas u organizaciones que tengan conocimiento de ella.

14.- ÁMBITOS DE RECEPCIÓN DE DENUNCIAS.

Las denuncias podrán ser presentadas en los siguientes ámbitos:

- a) Ante la Comisión Asesora.
- b) Ante cualquiera de las personas (titulares o alternos) que integran la Comisión Asesora.
- c) Ante la Dirección del Departamento de Gestión del Capital Humano.
- d) Ante la Organización sindical.
- e) Ante el Tribunal de Cuentas.
- f) Cuando la denuncia refiera a una presunta situación de violencia basada en género, podrá también presentarse ante la Unidad Especializada en Género (artículo 9 Decreto 256/017).
- g) Ante la Comisión bipartita de Salud Laboral (Decreto 291/007).

Si la denuncia no es presentada directamente ante la Comisión Asesora, quien reciba la misma, deberá comunicarlo a dicha Comisión a través del correo electrónico creado a estos efectos en un plazo máximo de 1 día hábil.

15.- CONTENIDO DE LA DENUNCIA.

15.1. La denuncia podrá ser efectuada por escrito, por correo electrónico o en forma verbal.

15.2. Cuando la denuncia se realice por escrito, deberá presentarse en sobre cerrado y contener la firma de quien denuncia.

15.3. Si la denuncia se desea realizar a través del correo electrónico, se deberá dirigir a la dirección o direcciones que establezcan la Comisión Asesora a tales

efectos o a la casilla electrónica de las personas o sectores habilitados para recibir denuncias.

15.4. Si la denuncia se realiza en forma verbal, la persona que la recepcione deberá completar el acta de acuerdo al modelo adjunto, conteniendo todos los datos que se indican en el numeral 15.6.

15.5. En todos los casos se entregará constancia escrita de recepción o se acusará recibo si se efectuó mediante correo electrónico.

15.6. La denuncia deberá contener los siguientes datos:

a) Nombre, domicilio, teléfono y correo electrónico de la persona u organización denunciante.

b) Nombre de la persona denunciada, de las presuntas situaciones de violencia, acoso o discriminación, y de ser posible el teléfono y la dirección y/o correo electrónico de ella.

c) Nombre de la presunta víctima y de ser posible el teléfono y la dirección y/o correo electrónico.

d) Descripción de los hechos y conductas que indicarían una situación de violencia, acoso o discriminación.

e) Ofrecimiento de toda la prueba. Si se ofrecen testigos, se debe indicar nombre, teléfono, dirección y/o correo electrónico.

A todos los efectos deberá tenerse presente el Artículo 6 Literal B de la Ley N° 18.561.

16.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DE LA COMISION ASESORA.

Cuando la Comisión Asesora reciba una denuncia deberá actuar con los criterios que se establecen seguidamente.

16.1. Recibida la denuncia, antes de adoptarse resolución sobre su procedencia la Comisión deberá solicitar, de inmediato, un informe escrito al Área de Desarrollo y Bienestar Social. El informe deberá ser emitido por ésta en un plazo no mayor a 5 días hábiles y no tendrá carácter vinculante.

16.2. La Comisión también deberá solicitar un dictamen a la Unidad Especializada en Género cuando la denuncia involucre aspectos vinculados a la materia de esta Unidad, la que contará con el mismo plazo para expedirse.

16.3. La Comisión tendrá competencia para solicitar a la persona denunciante o cualquier otra persona o sector, información adicional o complementaria para poder adoptar una resolución de manera informada.

17.- INVESTIGACION A CARGO DE UN EQUIPO TÉCNICO.

17.1. Recibida la denuncia y el informe de la Comisión Asesora y todo otro antecedente que está le remita, el Tribunal de Cuentas analizará y resolverá, dentro del plazo de 10 días hábiles de ingresado el expediente, la procedencia de iniciar una investigación administrativa para esclarecer el asunto.

17.2. La investigación será instruida por un Equipo Técnico integrado por tres miembros, de los cuales se preferirá que dos sean externos al TCR y uno sea interno

17.3. Los miembros del Equipo Técnico serán preferentemente personas especializadas y con experiencia en la temática, poseedoras de un perfil idóneo para la investigación en casos de acoso, violencia o discriminación en el ámbito laboral. De ser posible al menos uno de ellos pertenecerá al campo del Derecho y otro al de la Psicología. Se procurará una integración plural en cuanto al género, especialmente cuando la denuncia involucre aspectos vinculados a violencia basada en género.

17.4. Para facilitar y acelerar la instrucción de las investigaciones se procurará conformar una lista de personas interesadas en integrar el Equipo Técnico mediante el procedimiento que determine el Tribunal de Cuentas, previo asesoramiento de la Comisión Asesora.

17.5. Las personas funcionarias que integren el Equipo Técnico no recibirán remuneración extra o complementaria, pero quedarán eximidas de realizar su tarea habitual durante los días y horas laborales en que deban participar en la preparación e instrumentación de la investigación y elaboración de informes.

17.6. El Equipo Técnico tendrá las más amplias facultades de instrucción y probatorias, incluyendo la visita de lugares de trabajo, la solicitud de documentos a las diferentes secciones del TCR e inclusive a otros Organismos públicos o particulares, el diligenciamiento de prueba testimonial (de oficio o propuesta por las partes) así como cualquier otro medio de prueba admitido por

la legislación. La instrucción deberá llevarse por escrito y conformarse un expediente foliado.

17.7. La investigación administrativa no podrá extenderse por más de 60 días corridos. El Tribunal de Cuentas, a solicitud del Equipo Técnico, podrá prorrogar ese plazo hasta un máximo de 60 días adicionales.

17.8. El procedimiento tendrá en cuenta los principios referidos en el numeral 4 de este Protocolo.

17.9. Luego de recibir la declaración de la persona o entidad denunciante, se dará traslado de la denuncia a la persona denunciada para presentar descargos y ofrecer la prueba por escrito dentro del plazo de diez días hábiles, a contar del día siguiente a la fecha de su notificación.

17.20. Tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser asistidas por sus abogados cuando sean citados por el Equipo Técnico para declarar.

17.21. Se recibirá la declaración de los testigos propuestos salvaguardando su identidad.

17.22. Concluida la investigación, el Equipo Técnico instructor realizará un informe, dando vista a las partes de todo lo actuado con omisión de los datos de los testigos, por el plazo de diez días hábiles.

17.23. Vencido el término sin que se hubiese presentado escrito de evacuación de vista o habiéndose presentado sin ofrecimiento de prueba superviniente, el Equipo Técnico instructor realizará el informe final y elevará el expediente al Tribunal de Cuentas, y enviará copia de dicho informe a la Comisión Asesora. Si dentro del término de la vista se ofreciere prueba, el Equipo Técnico se pronunciará sobre su pertinencia, admitiéndose eventualmente si se trata de prueba superviniente a la denuncia o a la evacuación del traslado. En caso de aceptación de la prueba, se diligenciará la misma por un plazo prudencial no superior a los diez días hábiles.

17.24. El informe final no tendrá carácter vinculante.

17.25. El Tribunal de Cuentas deberá, antes o durante la instrucción adoptar las medidas preventivas que entienda necesarias y pertinentes para proteger los derechos de las partes involucradas. Las medidas de este tipo no

implicarán prejuzgamiento de tipo alguno respecto de la verosimilitud de la denuncia presentada ni tendrán carácter sancionatorio.

18.- ETAPA FINAL. RESOLUCION.

18.1. Una vez recibido el informe final elaborado por el Equipo Técnico, el Tribunal de Cuentas será el competente para decidir sobre el fondo del asunto

18.2. La resolución que adopte el Tribunal de Cuentas será notificada a las partes denunciante y denunciada y deberá ser comunicada inmediatamente a la Comisión Asesora.

19.- SEGUIMIENTO.

La Comisión Asesora deberá realizar un seguimiento de la Resolución y de las medidas adoptadas, pudiendo proponer la realización de capacitaciones, mediaciones, evaluaciones, encuestas o cualquier otro tipo de acción preventiva y formativa.

CAPÍTULO IV

SOBRE LAS DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL y VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

20.- NORMATIVA.

Cuando la denuncia refiera a una situación de acoso sexual o de cualquier tipo de violencia basada en género hacia las mujeres, la actuación se regirá por lo dispuesto por la Ley 18.561 de 11 de setiembre de 2009, el Decreto 256/017 reglamentario de la ley antedicha en virtud de lo dispuesto por el Artículo 48 de la Ley 19.580.

Se aplicarán todas las disposiciones previstas en el presente Protocolo, con las particularidades y precisiones que se establecen seguidamente:

21.- REGLAS ESPECIALES DE PROCEDIMIENTO.

21.1. Contra la resolución que se dicte por el Tribunal de Cuentas al finalizar la instrucción, corresponderán los recursos o acciones judiciales pertinentes según la normativa vigente (art. 7 de la Ley 18.561).

21.2. Se deberá prevenir a la persona denunciante y la persona denunciada, que en caso de considerar que la Resolución final resulta lesiva de sus derechos fundamentales por razones de legalidad o mérito, dispone de 10 días hábiles para presentarse ante la Inspección General del Trabajo y de la

Seguridad Social, a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de una Investigación (art. 4 literal F del Decreto 256/017).

21.3. Al inicio de la investigación ordenada por el Tribunal de Cuentas deberán disponerse las medidas de protección a la integridad psico-física de la persona denunciante y las medidas de protección a la intimidad de ambas partes (art. 11 del Decreto 256/017).

21.4. A los efectos probatorios podrán ser considerados indicios de la existencia de acoso sexual (art. 15 del Decreto 256/017):

- a) la conducta de la persona denunciada en el lugar de trabajo respecto de otros trabajadoras/es u otras personas concurrentes al mismo,
- b) la existencia de denuncias similares anteriores,
- c) la posición del denunciante y denunciado en la organización,
- d) la afectación emocional y psicológica de la persona denunciante,
- e) las características físicas del lugar de trabajo,
- f) las características socio-culturales de denunciante y denunciado/a,
- g) las características particulares del medio en donde se desarrolla la relación laboral.

21.5. La instrucción de la investigación administrativa o sumario según las características de la denuncia no podrá extenderse más de 60 días (art. 17 del Decreto 256/017).

21.6. La prueba presentada en dicha investigación deberá diligenciarse de acuerdo con lo establecido en el artículo 8° de la Ley 18.561 de 11 de setiembre de 2009 y el artículo 15° del Decreto 256/017.

21.7. Valoración de la prueba: Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 140 del Código General del Proceso, debe tenerse especialmente en cuenta que los hechos de violencia constituyen, en general, situaciones vinculadas a la intimidad o que se efectúan sin la presencia de terceros. El silencio, la falta de resistencia o la historia sexual previa o posterior de la víctima de una agresión sexual, no deben ser valorados como demostración de aceptación o consentimiento de la conducta. La diferencia de edad, de condición económica, las dádivas, regalos y otras formas de compensación, serán valorados como

indicadores de abuso de poder en situaciones de abuso sexual contra niñas, niños o adolescentes (Art. 46 Ley 19.580).

21.8. Principio de no confrontación, incluido su núcleo familiar con el agresor, prohibiéndose cualquier forma de mediación o conciliación en los procesos de protección o penales (art. 8 lit. J, Ley 19.580).

21.9. Medidas para asegurar la permanencia de las mujeres e el trabajo (art. 40 de la Ley 19.580).

21.10. Protección integral sobre las personas afectadas (Art. 8 del Decreto 256/017).

21.11. Protección contra represalias. La persona afectada, así como quienes hayan prestado declaración como testigos, no podrán ser objeto de despido, ni de sanciones disciplinarias por el jerarca. Se presume -salvo prueba en contrario- que el despido o las sanciones obedecen a motivos de represalia cuando tengan lugar dentro del plazo de ciento ochenta días de interpuesta la denuncia de acoso en sede administrativa o judicial (Art. 12 Ley 18.561).

21.12. La resolución que recaiga deberá establecer la sanción a la persona sumariada si corresponde, las medidas de protección a las personas denunciantes, y las acciones de sensibilización, capacitación y seguimiento de la situación producida (art. 17 del Decreto 256/017).

CAPÍTULO V

DEBER DE CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA

La violación del deber de confidencialidad y reserva dispuestos en el Numeral 4 literales b y c, dará lugar a la aplicación de sanciones dispuestas en el Reglamento Disciplinario.

CAPÍTULO VI

VIGENCIA

El presente Protocolo entrará en vigor en la fecha que indique la Resolución del Tribunal de Cuentas que lo apruebe y permanecerá en vigencia hasta tanto no sea derogado o modificado.

Elaborador por el Equipo de Trabajo:

Lic. en Psicología Maria Isabel Lado (Área Desarrollo y Bienestar Social, Departamento Capital Humano)

Lic. en Psicología Cecilia Casagrande (Área de Desarrollo y Bienestar Social,
Departamento de Gestión del Capital Humano)

Cra. Daniella Bruno (Integrante de la Unidad Especializada en Género)

Dra. Mariem Apotheloz Rodríguez (Integrante de la Unidad Especializada en
Género)

Dra. Ximena González (División Jurídica)

Dr. Matías Consonni (Adscripto a la Secretaría General)

Ec. Alberto Iglesias (Director General Ejecutivo)

Esc. Andrés Garelli (Director de Gestión del Capital Humano)

Dr. Alejandro Castello, Abogado externo.