

**IX CONGRESO REGIONAL AMERICANO DE DERECHO DEL  
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**Tema 1: El papel de la jurisprudencia en la lucha contra la  
discriminación en el empleo.**

**INFORME URUGUAYO**

**Gabriel Salsamendi e Ignacio Zubillaga**

**Pregunta 1: ¿Contiene la enunciación de fuentes del ordenamiento jurídico de su país la jurisprudencia como una fuente formal del Derecho? De ser así, ¿Cuál es el rango jurídico de las disposiciones que así lo contemplan?**

La jurisprudencia no figura en la enunciación de las fuentes formales del ordenamiento jurídico uruguayo.

Señala Font Bertinat al estudiar el tema “... *los órganos jurisdiccionales no se cuentan dentro del elenco de aquellos productores de normas de validez abstracta o general, sus decisiones no integran formalmente el sistema normativo en sentido estricto*”.<sup>1</sup>

**Pregunta 2: ¿Cual es la fuerza vinculante de la jurisprudencia en su país respecto de otras resoluciones?**

La legislación laboral de Uruguay ha sido calificada como “fragmentaria”, caracterizada “*por su fragmentarismo y la lagunosidad, indeterminación y hasta contradictoriedad del sistema legal*”<sup>2</sup>, por lo que la jurisprudencia ha desarrollado una importante labor de interpretación e integración, apoyándose en una profusa labor doctrinaria.

---

<sup>1</sup> Font Bertinat, B., *La jurisprudencia laboral como fuente de derecho*, en “Treinta y seis estudios sobre las fuentes del Derecho del Trabajo. Grupo de los miércoles”. AAVV. F.C.U., Montevideo 1995, pág. 371.

<sup>2</sup> *Ibidem*, pág. 373.

Más allá que formalmente la jurisprudencia no es fuente formal de derecho, la misma resulta determinante, en tanto “... *el conocimiento de la tendencia jurisprudencial es fundamental para conocer el funcionamiento real de las relaciones individuales de trabajo.*”<sup>3</sup>

En efecto, de la lectura de las propias sentencias, es posible detectar que la gran mayoría de las mismas utilizan como fundamento los antecedentes jurisprudenciales, y que, luego de adoptado e instalado un criterio mayoritario, es extraordinario que el mismo sea variado.

**Pregunta 3: ¿Existen medios para dar publicidad a la jurisprudencia? De existir ¿Cuales son estos y cuál es el nivel de acceso de esta jurisprudencia a la población?**

Desde 1977 se edita el Anuario de Jurisprudencia de Derecho Laboral, el cual, con un formato de división por temas, publica extractos de sentencias dictadas por tribunales con competencia en materia laboral de todo el país.

Asimismo, en el cuarto trimestre del año 2012 se publicó el Número 248 de la Revista Derecho Laboral, referente fundamental de la doctrina y jurisprudencia laboralista uruguaya. En dicha publicación existe una sección de jurisprudencia comentada, y en cada número se publica el texto íntegro de sentencias que se consideren de interés, independientemente de la jerarquía del tribunal que la dicte. La publicación del texto de la sentencia es acompañada por un comentario de parte de un integrante del Instituto de Derecho del Trabajo.

A las publicaciones mencionadas, debe agregarse que desde hace varios años existen una serie de servicios privados que brindan el acceso a bases de datos de jurisprudencia, los que están orientados fundamentalmente a profesionales del Derecho y abarcan todas las materias.

Asimismo, desde el año 2012 está en funcionamiento la Base de Jurisprudencia Nacional Pública, servicio gratuito que permite la consulta online

---

<sup>3</sup> Informe Relasur, *Las relaciones laborales en Uruguay*, F.C.U., Montevideo 1995, pág. 39.

de todas las sentencias de los Tribunales de Apelaciones de todas las materias así como las dictadas por la Suprema Corte de Justicia.

Dada su amplitud y gratuidad, este mecanismo significa un importante avance en el acceso a las decisiones jurisprudenciales.

Cabe agregar, que la Suprema Corte de Justicia, desde hace algunos años ha implantado el mecanismo del vocero del Poder Judicial, el cual comparece ante los medios y, en un lenguaje accesible, explica los contenidos y criterios de sentencias que, a juicio de la Corte o de los medios que requieren información, sean de interés público.

Finalmente, el ordenamiento jurídico Uruguayo se rige por el principio de publicidad, por lo que la publicación en el Diario Oficial es un requisito previo a la vigencia de toda norma de carácter general.

La persona pública no estatal Dirección Nacional de Impresiones y Publicaciones Oficiales (IMPO) es la encargada de editar el Diario Oficial. Dicho organismo, se encuentra realizando una campaña que ha titulado “La Ley en tu Lenguaje”, mediante la cual brinda información sobre determinadas leyes en un lenguaje sencillo y amigable, a efectos de que sea accesible para no especialistas.

Dentro de un cúmulo de leyes que conforman la campaña, han sido incluidas las Leyes N° 18.561, de 11 de Setiembre de 2009, “Normas para la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno”; N° 17.817, de 6 de Setiembre de 2004, “Declárase de interés nacional la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación y créase la Comisión Honoraria”; Ley N° 18.104, de 15 de marzo de 2007 “Igualdad De Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en La República”, así como todas las normas referentes a la protección integral de las personas con discapacidad.

Sin perjuicio de no referir específicamente a la materia laboral, ni a la jurisprudencia objeto de este informe, entendemos importante destacarlo ya que es un mecanismo cuyo principal objetivo es hacer accesible al público en

general las disposiciones legales, lo cual redundará en un mayor y mejor ejercicio de los derechos a partir del conocimiento de los mismos.

Todas las publicaciones y servicios reseñados permiten a los profesionales del derecho un importante acceso a jurisprudencia, tanto laboral como de las restantes materias.

Los mismos resultan en general accesibles sin perjuicio del costo de los mismos, a lo cual se debe agregar desde el último año una base de jurisprudencia de acceso libre.

A pesar de ello, la percepción de los autores de este informe es que la jurisprudencia tiene escasa difusión entre el público en general.

**Pregunta 4: ¿Existe en su país algún mecanismo de unificación de la jurisprudencia?**

No existe en el Uruguay ningún mecanismo de unificación de jurisprudencia.

Los tribunales, sean estos colegiados o unipersonales, tienen libertad para fallar de acuerdo a su leal saber y entender, debiendo fundamentar sus sentencias, pero no están obligados a seguir los criterios de interpretación de los Tribunales de superior jerarquía.

Sin perjuicio de ello, es común que los juzgados de primera instancia apliquen los criterios de los Tribunales de Apelaciones, cuando estos son reiterados en el tiempo.

Anteriormente, al momento de determinarse la competencia por turno de un juzgado de primera instancia, se determinaba conjuntamente el Tribunal de Alzada que entendería en caso de interposición de recurso de apelación.

En la actualidad, al momento de presentarse una demanda judicial, se determina el turno del Tribunal de Primera Instancia, y al momento de interponerse el recurso de apelación y evacuado el traslado o vencido el plazo, recién se determina el turno del Tribunal de Apelaciones, por lo que, ni las partes ni el juez conocen en forma previa quién fallará en definitiva, sin

perjuicio de la competencia de la Suprema Corte de Justicia en caso de casación.

Esta nueva disposición, determina que al momento de dictarse sentencia de primera instancia, el juez no conoce cuál será el tribunal de alzada, y por ende, el criterio que el mismo aplica.

**Pregunta 5: ¿Se ha dado en su país algún factor jurídico o de otra índole que haya potenciado el papel de la jurisprudencia en el campo laboral?**

Un factor que ha incidido -fundamentalmente en la última década- en la jerarquización del rol de la jurisprudencia laboral, ha sido la elaboración y desarrollo doctrinario y posterior consagración legal de la noción de bloque de constitucionalidad.

Señala Barbagelata que el bloque de constitucionalidad de los derechos humanos *está integrado por todas aquellas disposiciones y principios de protección de los derechos humanos a los que se les reconoce valor constitucional*<sup>4</sup>. A efectos de delimitar cuál es el conjunto de principios y normas que integran el referido bloque, atento a lo dispuesto en el art. 72 de la Constitución uruguaya, se concluye que adquieren valor constitucional todos aquellos derechos que sean inherentes a la personalidad humana, aún cuando no estén expresamente enumerados en la Carta.

Al respecto se pregunta Ermida ¿cómo determinar qué derechos resultan inherentes a la personalidad humana? y responde que el método más objetivo es considerar que son derechos fundamentales (inherentes a la persona humana en tanto tal) aquellos que la comunidad internacional ha reconocido como tales. De esta manera el bloque de constitucionalidad queda conformado no sólo por los derechos humanos fundamentales expresamente reconocidos

---

<sup>4</sup> **Barbagelata, H.H.**, *La consagración legislativa y jurisprudencial del bloque de constitucionalidad de los derechos humanos*, en "Revista de Derecho Laboral", T.LIII Nº 237, Montevideo 2010, p. 141.

en la Constitución sino también por los que son reconocidos en aquellos instrumentos internacionales que tratan sobre Derechos Humanos<sup>5</sup>.

Ahora bien, ¿cómo incide el desarrollo de la noción de bloque de constitucionalidad en la tarea de los jueces? La reconsideración de la relevancia jurídica de los derechos fundamentales -no sólo como meras expresiones programáticas sino como derechos plenos- que implica el bloque de constitucionalidad<sup>6</sup>, otorga a los jueces un rol diferente del que tradicionalmente poseían.

En efecto, como señala Ferrajoli, la consideración de las normas de valor constitucional que reconocen derechos como derechos fundamentales plenos, supone un reforzamiento del papel del juez, en tanto ya no será un simple aplicador de la ley, sino que deberá realizar una tarea de contralor de la validez de la misma: si las leyes respetan los derechos fundamentales serán válidas, de lo contrario no. El rol del juez será entonces el de garante de la democracia sustancial, en tanto defensor de los derechos fundamentales de valor constitucional<sup>7</sup>.

El desarrollo doctrinario de la noción de bloque de constitucionalidad ha sido reciente en Uruguay, no obstante, ha cobrado especial relevancia en materia laboral desde que tuvo reconocimiento legal en la ley 18.572, de fecha 13/9/2009, que reformó el proceso laboral<sup>8</sup>. Señala Barbagelata que si bien el bloque de constitucionalidad se había invocado por la jurisprudencia desde el año 2008<sup>9</sup>, el empleo más generalizado de esta expresión está afirmándose

---

<sup>5</sup> **Ermida Uriarte, O.**, *Derechos Humanos laborales en el derecho positivo uruguayo*, en [http://white.oit.org.pe/cimt/nn/documentos/dt\\_205\\_hugo\\_barretto.pdf](http://white.oit.org.pe/cimt/nn/documentos/dt_205_hugo_barretto.pdf), p. 15 [consultado el día 5/2/2013]

<sup>6</sup> Cfr. **Barbagelata H.H.**, *El camino hacia la integración del Derecho del Trabajo en el sistema de los derechos fundamentales y su aplicación efectiva por los tribunales de justicia*, en "Revista de Derecho Laboral", T. LI N° 232, Montevideo 2008, p. 736.

<sup>7</sup> **Ferrajoli, L.**, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, (traducido por Perfecto Andrés Ibáñez y Andrea Greppi, título original *Il diritto como sistema di garanzie*), Ed. Trotta, 4ª ed. Madrid 2004, p. 26.

<sup>8</sup> El art. 30 de la ley 18.572 establece: "Las normas procesales deberán ser interpretadas conforme a los principios enunciados en el artículo 1º de la presente ley y a los principios y reglas que integran el bloque de constitucionalidad (artículos 72 y 332 de la Constitución de la República)".

<sup>9</sup> En realidad, existen referencias al bloque de constitucionalidad en la jurisprudencia uruguaya un poco anteriores al 2008. El Tribunal de Apelaciones en lo Civil de 3er Turno ya refería al mismo en sentencia 60/07 de fecha 7/3/07 (<http://www.poderjudicial.gub.uy/>)

con posterioridad a la aprobación de la norma, incluso siendo utilizado en materias diferentes a la laboral<sup>10 11</sup>.

Puede apreciarse, entonces, que a raíz del desarrollo y generalización de la noción de bloque de constitucionalidad, se potencia el accionar del Juez laboral al otorgarle facultades más amplias de interpretación, la que no solamente debe ser realizada acerca del contenido de la norma legal sino acerca de su validez a la luz de normas de valor superior.

Por otra parte, como citáramos en la pregunta 2, la legislación laboral de Uruguay ha sido caracterizada *“por su fragmentarismo y la lagunosidad, indeterminación y hasta contradictoriedad del sistema legal”*<sup>12</sup>. Ante esta situación, la actuación de los jueces al aplicar las normas laborales al caso concreto, le otorgan un sentido determinado que *“... está implicando un grado considerable de creación jurídica... en algunas materias las sentencias se han uniformizado de tal manera que puede decirse que ese es el Derecho concreto del país, por lo menos, en un momento determinado”*<sup>13</sup>.

**Pregunta 6: ¿Cuáles instrumentos de derecho humanitario internacional, en relación con el principio de no discriminación en el empleo, se utilizan con más frecuencia en los tribunales de su país y cuál es la fuerza vinculante de tales instrumentos?**

Si se realiza un análisis de la jurisprudencia laboral uruguaya se puede apreciar que nuestros jueces han sido, tradicionalmente, reacios a recurrir a instrumentos de derecho humanitario como fuente jurídica en la cual basar sus decisiones.

Esta postura no sólo refiere en concreto a la temática vinculada a la discriminación en materia de empleo, sino que se trata de la tesitura que en términos generales han adoptado la mayoría de los jueces y tribunales en la

---

<sup>10</sup> **Barbagelata, H.H.**, *La consagración legislativa...*, ob. cit. p., 143.

<sup>11</sup> Además de los tribunales laborales, luego de la aprobación de la ley 18.572, otras sedes han también recurrido a la noción de bloque de constitucionalidad en reiteradas oportunidades, entre ellas la Suprema Corte de Justicia.

<sup>12</sup> **Font Bertinat, B.**, *La jurisprudencia laboral...*, ob. cit., pág. 373.

<sup>13</sup> **Informe Relasur**, *Las relaciones laborales ...*, ob. cit., pág. 39

materia. Esto quiere decir que al momento de dictar sus fallos, los jueces laborales uruguayos no buscan sus fundamentos en las normas internacionales de derechos humanos sino que, generalmente lo hacen en base a las disposiciones de la normativa interna vigente.

En ese sentido, se puede apreciar la frecuencia con que, a efectos de analizar la existencia o no de discriminación laboral, nuestra jurisprudencia recurre a lo dispuesto por la ley 16.045, de fecha 2/6/1989, la cual establece como norma general la prohibición de violar el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en materia laboral<sup>14</sup>. De la misma manera, se suele recurrir a la ley 17.817, de fecha 6/9/2004, por la cual se declara de interés nacional la lucha contra toda forma de discriminación<sup>15</sup>.

En la misma línea señalada, es factible constatar que en muchas oportunidades en que los fallos refieren a algún instrumento internacional de derechos humanos, lo hacen respecto de aquellos que fueron ratificados por normas legales uruguayas y que por ende se consideran como parte del ordenamiento interno uruguayo. Así, hasta hace algunos años, cuando en referencia a la discriminación laboral se aludía a algún instrumento de esta naturaleza, la fuente era recurrentemente el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: “Protocolo de San Salvador” (ratificado por ley 16.519 de fecha 22/07/1994), ya que el art. 3 del mismo establece la obligación de no discriminación a efectos de garantizar el ejercicio de los derechos en él reconocidos, entre los cuales se encuentran el derecho al trabajo, derecho a condiciones justas y equitativas de trabajo y derechos sindicales. Pueden señalarse, a modo de ejemplo las sentencias N° 8/00, del Juzgado Letrado de Trabajo de 7° Turno, de fecha 24/2/2000<sup>16</sup> y N° 169/05, del TAT 1°, de fecha 23/06/2005<sup>17</sup>: en ambas se indica expresamente que el

---

<sup>14</sup> Ver Sentencia N° 324/2004, de la Suprema Corte de Justicia, de fecha 15/11/2004; sentencia N° 366/2012, del TAT 3°, de fecha 31/07/12; sentencia N° 643/2011, del TAT 3°, de fecha 29/11/11 (<http://www.poderjudicial.gub.uy/>)

<sup>15</sup> Ver Sentencia N° 317/2011 del Tribunal de Apelaciones de Trabajo (TAT) de 3° Turno, de fecha 24/6/2011; sentencia N° 228/2009 del TAT 3°, de fecha 29/5/09 y sentencia N° 238/2009 del TAT 1°, de fecha 23/9/09 (<http://www.poderjudicial.gub.uy/>).

<sup>16</sup> Anuario de Jurisprudencia Laboral (AJL) 2000, FCU, Montevideo 2001, caso 1108, p. 497.

<sup>17</sup> AJL 2005, FCU, Montevideo 2006, caso 360, p. 168.



Protocolo ha sido aprobado por una norma legal, demostrando de esa manera que fue esto último lo que le confirió carácter normativo al instrumento internacional. Un caso similar es el de la sentencia N° 271/01 del TAT 2º, de fecha 14/11/2001, en la discordia uno de los ministros justifica la existencia de discriminación refiriendo al “Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (CEDAW), pero señala expresamente que se trata de un instrumento ratificado por el Decreto-Ley 15.164 de fecha 30/11/1981<sup>18</sup>.

Sin perjuicio de lo reseñado, es dable destacar que en los últimos años, coincidentemente con el desarrollo de la noción de bloque de constitucionalidad, se ha comenzado a producir jurisprudencia, fundamentalmente por parte del Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1º Turno, que recurre a instrumentos internacionales de Derechos Humanos como fuente de sus decisiones.

En ese sentido, a modo de ejemplo, destacamos dos de las sentencias más recientes del citado Tribunal que discurren por el camino señalado: las sentencias N° 344/12, de fecha 22/8/12 y N° 273/12, de fecha 1/8/12. En ambos casos se concluyó que fue violado el derecho a la no discriminación, el cual constituye un derecho humano fundamental al estar consagrado en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, entre los cuales se menciona –entre otros- los arts. 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; los arts. 3, 6, 7, 8 y 12 lit. b del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; los arts. 2, 7, 15, 16 y 22 de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y la Declaración de la OIT de 1998<sup>19</sup>. Asimismo, en ambas sentencias se destaca la importancia jurídica y práctica que supone que la violación un derecho componente del bloque de constitucionalidad, lo que deriva en dos condicionantes fundamentales: en primer lugar, la responsabilidad de los órganos jurisdiccionales y en segundo lugar la forma de aplicar estas fuentes, debiendo atenderse a los criterios fijados por la Corte Interamericana de Justicia que

---

<sup>18</sup> AJL 2001, FCU, Montevideo 2002, caso 439, p. 190.

<sup>19</sup> La sentencia N° 344/12 refiere a un caso de acoso laboral o “mobbing”, mientras que la 273/12 determinó la existencia de discriminación por motivo de raza (<http://www.poderjudicial.gub.uy/>).

implica que para interpretar y aplicar estos derechos se debe recurrir al principio “pro hómine”.

Se puede apreciar, entonces, que en aplicación de la noción del bloque de constitucionalidad, se ha comenzado paulatinamente a recurrir a estos instrumentos por considerar que los mismos constituyen parte integrante de nuestra Constitución, al formar parte del referido bloque.

**Pregunta 7: ¿Ha ratificado su país los Convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo? La jurisprudencia de los tribunales de su país ¿aplica estos convenios? Aparte de los dos convenios anteriores ¿Qué otros convenios de OIT o convenciones de la ONU ha ratificado su país en temas tales como protección de trabajadores migrantes, protección de la población indígena, protección de los derechos de la mujer, o protección de cualquier minoría?**

Para un mejor análisis de esta pregunta, dividiremos su contestación en dos partes: la primera relativa a los Convenios Internacionales de Trabajo (CIT) N° 100 y 111 y la segunda relativa a otros CIT o convenciones de la ONU.

En lo que refiere a los CIT 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), corresponde señalar que ambos convenios fueron ratificados por Uruguay. En efecto, la ley 16.063, de fecha 6/10/1989, en su artículo 1 aprueba estos dos convenios, conjuntamente con el CIT N° 156, sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

Al haberse incorporado al derecho interno hace ya más de 20 años, la jurisprudencia acostumbra remitirse a las disposiciones de estos convenios para justificar la existencia o no de discriminación en el ámbito laboral. Así, puede señalarse que se ha recurrido a los CIT 100 y 111 para considerar que existió discriminación por motivos de sexo<sup>20</sup>. Asimismo, se ha utilizado el CIT

---

<sup>20</sup> Ver discordia del Dr. Echeveste en sentencia N° 271/01 del TAT 2º, de fecha 14/11/2001 (AJL 2001, FCU, Montevideo 2002, c. 439, p. 189 y ss.

111 como fundamento normativo a efectos de analizar la existencia o no de discriminación por razones de apariencia personal<sup>21</sup> y discriminación racial<sup>22</sup>.

Por otra parte, estos convenios han sido frecuentemente aludidos por la jurisprudencia al momento de analizar si en nuestro país rige el principio de equiparación salarial en virtud del cual a igual tarea corresponde idéntica remuneración<sup>23</sup>.

En relación a otros convenios de la OIT o convenciones de la ONU ratificados por Uruguay y vinculados a aspectos de discriminación, podemos destacar los siguientes:

- CIT N° 19, sobre igualdad de trato entre nacionales y extranjeros en materia de accidentes de trabajo, ratificado por Decreto-Ley N° 8.950 de fecha 5/4/1933;
- CIT N° 87, sobre libertad sindical; N° 97, sobre los trabajadores migrantes; N° 98, sobre derecho de sindicalización y negociación colectiva y N° 103, sobre protección de la maternidad, ratificados por Ley 12.030 del 10/12/1953.
- CIT N° 118, sobre igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social, ratificado por Decreto-Ley 15.363, de fecha 30/12/1982.
- CIT N° 156, sobre trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Ley N° 16.063, de fecha 6/10/1989.
- Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 21/12/1965 y ratificada por Ley 13.670, de fecha 1/7/1968.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobados por la

---

<sup>21</sup> Ver Sentencia N° 164/03 del TAT 2º, de fecha 10/6/2003 (AJL 2003, FCU, Montevideo 2004, c. 886, p. 377).

<sup>22</sup> Ver Sentencia N° 146/11 del TAT 2º, de fecha 20/5/2011 (AJL 2011, FCU, Montevideo 2012, c. 32, p. 46).

<sup>23</sup> Ver, a modo de ejemplo, Sentencia N° 427/11 del TAT 3º, de fecha 26/8/2011 (AJL 2011, FCU, Montevideo 2012, c. 293, p. 290).

Asamblea General de las Naciones Unidas, el 16/12/66 y ratificados por Ley 13.751, de fecha 11/7/1969.

- Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18/12/1979 y ratificada por Decreto-Ley N° 15.164, de fecha 4/8/1981.

En relación a la referencia que de estas normas realizan los tribunales uruguayos en materia de discriminación laboral, es dable señalar que las que más comúnmente se utilizan son los CIT 87 y 98 como fundamento para analizar la existencia de discriminación por motivos sindicales<sup>24</sup>.

Fuera de estas normas, el resto de las citadas son escasamente aludidas por nuestros tribunales al momento de analizar la existencia de discriminación en el ámbito laboral. En ese sentido, se puede encontrar alguna referencia al CIT 103 como forma de justificar el pago de una indemnización adicional a una mujer embarazada que fue despedida<sup>25</sup>. Asimismo, como ya fuera señalado, en alguna oportunidad se hizo referencia a la CEDAW<sup>26</sup>.

Sin perjuicio de lo hasta aquí reseñado, también puede apreciarse que algunas sentencias recientes<sup>27</sup> aluden, a modo de doctrina más recibida, a algunos convenios internacionales del trabajo no ratificados<sup>28</sup>, como el caso del art. 158, en el entendido que si bien no ha sido ratificado por nuestro país *“su vigencia objetiva deriva de la aprobación en el seno de la Conferencia de la OIT y por ello (...) refleja la opinión de la conciencia jurídica universal...”*<sup>29</sup>.

---

<sup>24</sup> La ley 17.940, de fecha 2/1/2006, estableció un marco legal de protección de la actividad sindical previendo expresamente la reinstalación en caso de verificarse una violación de la misma. En virtud de ello, desde esa fecha al momento de analizar la discriminación por motivos sindicales la norma de referencia es ineludiblemente la citada ley, sin perjuicio de lo cual, es frecuente que se continúe haciendo referencia a los convenios referidos como forma de apuntalar el consenso internacional respecto de la condena de conductas violatorias de la libertad sindical.

<sup>25</sup> Ver sentencia N° 160/12 del TAT 3º, de fecha 27/3/12 (<http://www.poderjudicial.gub.uy/>)

<sup>26</sup> AJL 2001, FCU, Montevideo 2002, caso 439, p. 190

<sup>27</sup> Fundamentalmente del TAT 1º

<sup>28</sup> Cfr. **Rivas, A.**, *Aplicación de los Convenios internacionales de trabajo en la jurisprudencia uruguaya*, en “Revista de Derecho Laboral”, T. LIV N° 244, Montevideo 2011, p. 693.

<sup>29</sup> Ver, a modo de ejemplo, sentencias N° 297/12 y 460/12, del TAT 1º, de fechas 8/8/2012 y 16/10/2012 respectivamente (<http://www.poderjudicial.gub.uy/>)

**Pregunta 8: ¿Existe regulación específica a nivel constitucional, en su país, para regular el principio de no discriminación en el acceso al empleo, durante el empleo y en relación con la terminación del empleo?**

En la Constitución uruguaya no hay una norma que regule directamente el principio de no discriminación en el acceso al empleo, durante el empleo o en relación a la terminación del mismo.

Con carácter general puede señalarse que el art. 8º establece la igualdad entre las personas, no admitiendo más diferencias que las que puedan surgir de sus talentos o virtudes<sup>30</sup>.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe recordar que por el juego de los arts. 72 y 332 de la Constitución, se consideran integrantes del bloque de constitucionalidad, diversos instrumentos internacionales de Derechos Humanos, en los cuales – como ya fuera señalado- se establece expresamente el principio de no discriminación en el ámbito laboral.

En efecto, mientras que el art. 72 señala que la enumeración de los derechos efectuada en la Constitución no excluye otros que sean inherentes a la persona<sup>31</sup>, el art. 332 prevé que las disposiciones que reconocen derechos a las personas no dejarán de aplicarse por falta de reglamentación sino que ésta será suplida por los fundamentos de leyes análogas, principios generales de derecho y doctrinas generalmente recibidas<sup>32</sup>. En virtud de estas disposiciones, la doctrina más reciente, así como parte de la jurisprudencia<sup>33</sup> sostiene que los derechos reconocidos como inherentes a la persona humana en diversos instrumentos internacionales (como es el caso de la no discriminación en el ámbito laboral), se consideran integrantes del bloque de constitucionalidad.

---

<sup>30</sup> El artículo 8 de la Constitución señala: *“Todas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes”*

<sup>31</sup> El art. 72 de la Constitución uruguaya establece: *“La enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno”*.

<sup>32</sup> El art. 332 de la Constitución reza: *“Los preceptos de la presente Constitución que reconocen derechos a los individuos, así como los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades públicas, no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida, recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas”*.

<sup>33</sup> Según se señaló en la respuesta a la pregunta 5

**Pregunta 9: ¿Existe la práctica de contemplar en los convenios colectivos de su país la regulación y solución de medidas discriminatorias en el empleo? Si la respuesta fuera positiva ¿cuáles son las regulaciones más frecuentes?**

En el año 2008, a instancias de la Comisión de Género y equidad del PIT-CNT (central única de trabajadores) se asume un compromiso tripartito de promover una cláusula de equidad de género en los convenios colectivos a celebrarse a partir de la ronda de Consejos de Salarios del año 2008.

La citada cláusula expresa: *“Las partes asumiendo el compromiso propuesto por la CTIOTE acuerdan promover dentro del ámbito de la negociación colectiva el cumplimiento de la Ley 16045, Convenios Internacionales de Trabajo Nros. 103, 100, 111 y 156 ratificados por nuestro país y la Declaración Socio Laboral del MERCOSUR. Reafirman el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza- etnia, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación de conformidad con las disposiciones legales vigentes”*.<sup>34</sup>

En virtud del referido compromiso, en la actualidad, la regulación más frecuente refiere a la no discriminación por razones de género. En ese sentido, es común encontrar cláusulas en los acuerdos de los Consejos de Salarios que señalan expresamente la voluntad de las partes de realizar esfuerzos para garantizar en todo momento la igualdad de género y oportunidades, consagrándose en algunos casos –inclusive- el principio de igualdad de remuneración entre sexos.

En otros casos, la referencia a la no discriminación es más genérica, enfatizándose el compromiso de las partes al cumplimiento de la ley 16.405, de fecha 2/6/1989 así como de los CIT 100, 111 y 156.

Sin perjuicio de ello, también se aprecia que en algunos convenios colectivos se adoptan cláusulas que, sin mencionarlo expresamente, tienden a combatir diferentes formas de discriminación. Así, en diversos convenios se prevén períodos de licencia maternal o de lactancia adicionales a los legales o se

---

<sup>34</sup> Trabajo y Utopía. Separata Noviembre 2010. pág. 2.

establecen beneficios para trabajadores con responsabilidades familiares (servicio de guardería, licencias adicionales a la legal, flexibilidad horaria, pagos extraordinarios, etc.).

Por último, también existen otros casos que adoptan soluciones más específicas para regular aspectos vinculados a la discriminación. Es el caso de la Televisión abierta en Montevideo que establece que se debe tener preferencia para la contratación de personas con capacidades diferentes o egresados del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay<sup>35</sup>. Otro ejemplo, lo vemos en el Grupo de la industria metalúrgica, cuyo acuerdo del Consejo de Salarios prevé que se debe incentivar la contratación de personas mayores de 55 años.

**Pregunta 10: Dejando por fuera la discriminación por raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, ¿Existe algún otro tipo de discriminación debidamente tipificada o contemplada por la jurisprudencia de su país, que no se haya mencionado en los apartados anteriores?**

Como se detallará en la pregunta siguiente, una clase de discriminación no incluida en el listado indicado y que se encuentra tipificada expresamente en Uruguay es la que tiene que ver con la discriminación por motivos sindicales.

Al respecto, nuestro país ha ratificado los Convenios Internacionales de Trabajo N° 87 y 98 y desde el año 2006 rige la Ley 17.940 de protección de la actividad sindical.

Estas herramientas normativas son las que permiten a los jueces laborales sancionar las conductas discriminatorias a las que habitualmente se ven sometidos los trabajadores afiliados a un sindicato o quienes realizan alguna medida de lucha. Es esta la principal causa de discriminación que atiende la jurisprudencia en Uruguay.

---

<sup>35</sup> Institución destinada al cuidado de niños y adolescentes en situación social crítica.

**Pregunta 11: ¿Cuáles son los grupos o sectores más afectados por la discriminación en el campo laboral en su país? ¿Qué medidas discriminatorias son las que atienden los tribunales con más frecuencia, en relación con el empleo?**

De un análisis de los últimos 15 años de la jurisprudencia laboral en Uruguay se puede apreciar que, sin lugar a dudas, el grupo de personas que en general se ve más afectado por acciones discriminatorias es el elenco de trabajadores sindicalizados.

En efecto, los reclamos por despido abusivo, daño moral y reinstalación laboral como consecuencia de discriminación por motivos sindicales son los más frecuentes en la jurisprudencia de nuestro país entre las diferentes formas de discriminación.

Cabe destacar que con fecha 2/1/2006 se aprobó en Uruguay la ley 17.940 que declara nulo cualquier acto tendiente a menoscabar la libertad sindical y, como consecuencia, habilita expresamente a solicitar la reinstalación de los trabajadores que hayan sido perjudicados por ese motivo. En virtud de ello, luego de esa fecha, la mayoría de los reclamos que argumentaban discriminación por motivos sindicales solicitan la reinstalación de los trabajadores perjudicados. Sin embargo, con anterioridad a la aprobación de dicha norma, también eran frecuentes las acciones por estos mismos motivos, no obstante la jurisprudencia no hacía –en general- lugar a la reinstalación sino que se limitaba a condenar al pago de un despido abusivo o daño moral.

Respecto de las medidas que habitualmente encierran este tipo de discriminación, las hay variadas: la principal es el despido de los trabajadores por motivos sindicales. Pero también se pueden apreciar casos de reclamo de despido indirecto por conductas que se entienden anti sindicales, como por



ejemplo: la aplicación de sanciones<sup>36</sup> o el envío al seguro de paro de trabajadores sindicalizados<sup>37</sup>.

El otro colectivo de personas que también ha sido afectado en varias oportunidades por actitudes discriminatorias es el de las mujeres. En diversas ocasiones la discriminación respecto de este colectivo se verifica a través de conductas que representan acoso sexual hacia las trabajadoras, el que ha sido definido como *“una forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas”*<sup>38</sup>.

Al respecto cabe destacar que si bien probablemente se trate de uno de los colectivos históricamente discriminados, la denuncia de situaciones de acoso sexual se ha incrementado en forma notable en los últimos años. Seguramente, para ello ha incidido la aprobación de la ley 18.561, de fecha 11/9/2009, que regula las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral y docente. Al respecto señalan Panizza y Colotuzzo que las denuncias que por acoso sexual se registraron en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro del año de aprobada la ley, prácticamente duplicaron las radicadas en el quinquenio anterior<sup>39</sup>. La misma tendencia se puede apreciar judicialmente, donde los Tribunales de Apelaciones de Trabajo han atendido en los últimos tres años y medio más de 20 casos, mientras que en los 5 años anteriores a la aprobación de la norma, sólo atendieron 3 demandas al respecto<sup>40</sup>.

**Pregunta 12: ¿Cuáles considera usted son los retos a los que se enfrenta su país en la tutela de la no discriminación en materia laboral? ¿Qué situaciones quedan por fuera de la actual regulación?**

Un primer desafío que entendemos se plantea actualmente en nuestro país respecto del tratamiento de la discriminación en el ámbito laboral, tiene que ver

---

<sup>36</sup> Sentencia SEF-0012-100042/2012, del TAT 1º, de fecha 12/12/2012 (<http://www.poderjudicial.gub.uy>)

<sup>37</sup> Sentencia SEF-0012-100002/2012, del TAT 1º, de fecha 17/10/2012 (<http://www.poderjudicial.gub.uy>)

<sup>38</sup> Sentencia Nº 113/2012, del TAT 2º, de fecha 17/4/12 (<http://www.poderjudicial.gub.uy/>).

<sup>39</sup> **Colotuzzo, N. y Panizza, C.**, *Regulación legal del acoso sexual. Análisis de la ley 18.561*, en AA.VV. “Cuarenta estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya”, FCU, Montevideo 2010, p. 157 (nota 27).

<sup>40</sup> Información obtenida de la Base de Jurisprudencia Nacional Pública: <http://www.poderjudicial.gub.uy>

con la aplicación por parte de nuestra jurisprudencia de los instrumentos internacionales que reconocen al principio de no discriminación como un derecho humano fundamental.

Del relevamiento jurisprudencial señalado en la pregunta 6 se puede concluir que no es frecuente que los jueces laborales uruguayos recurran a los instrumentos internacionales sobre derechos humanos para fundar la existencia de una práctica discriminatoria, salvo en tanto esos instrumentos hayan sido ratificados por normas legales uruguayas.

Sin perjuicio de que en el último tiempo se ha comenzado a verificar una tendencia a revertir esa postura tradicional, entendemos que el desafío está en profundizar la misma. Para garantizar la tutela de derechos fundamentales, como el derecho a la no discriminación, se torna necesario recurrir a todas las herramientas jurídicas que existan, entre ellas, estos instrumentos que dan cuenta de la conciencia jurídica universal y que reconocen derechos que no podrían desconocerse por la ausencia de regulación interna.

Otro de los desafíos que en materia de discriminación enfrenta nuestra jurisprudencia es avanzar en los mecanismos de tutela que se aplican frente a las conductas violatorias de este derecho. En efecto, como se detalla en la pregunta 17, las sanciones que los jueces acostumbra aplicar en caso de constatar una conducta discriminatoria suponen, en la amplia mayoría de los casos, la condena al pago de una indemnización económica. En Uruguay no es una práctica habitual ordenar la reinstalación en el empleo de los trabajadores que han sido objeto de un despido discriminatorio.

Sin embargo, en opinión de autores como Zas, los despidos discriminatorios (podríamos ampliar dicho concepto a cualquier acto que suponga una discriminación) violan derechos fundamentales que forman parte del *jus cogens* y, por tanto, habilitan a la víctima a solicitar la nulidad del acto y la readmisión en el empleo<sup>41</sup>.

---

<sup>41</sup> Zas, O., "El despido represalia contra el testigo que declara en un proceso en que es parte el empleador", en "Revista de Derechos Laboral" T. LIII, N° 237, Montevideo 2010, p. 97.

Esta posición doctrinaria ha recibido acogida en otros países, sin embargo, en Uruguay no es de recibo aún. Entendemos que una adecuada tutela del derecho a no ser discriminado debería implicar algo más que un mero resarcimiento económico. En efecto, si la discriminación afecta la dignidad de las personas<sup>42</sup>, es evidente que no basta con una indemnización monetaria para reparar ese acto, sino que es necesario considerarlo nulo y, por tanto, sin efectos.

En virtud de lo anterior, entendemos que un desafío importante que tiene la jurisprudencia nacional por delante consiste en avanzar en la posibilidad de ordenar la reinstalación al empleo en casos de despido discriminatorio, como forma de garantizar el derecho fundamental a la no discriminación.

Por último, entendemos que un aspecto que puede considerarse pendiente en materia de no discriminación es la aprobación por una norma legal del Convenio Internacional del Trabajo N° 158. En su artículo 4, el CIT mencionado establece que no se puede dar por finalizada una relación laboral sin una justa causa que lo amerite. A su vez, el art. 5 aclara que no pueden ser consideradas justas causas la raza, el color, el sexo, el estado civil, el embarazo y otros motivos, típicamente considerados discriminatorios.

En virtud de ello, la ratificación de este Convenio significaría, sin dudas, una herramienta de peso a la hora de analizar los motivos de los despidos y detectar eventuales causales de discriminación en los mismos.

**Pregunta 13: ¿Que tratamiento ha dado la legislación interna de su país a la carga de la prueba en temas de discriminación en las relaciones de trabajo?**

Por ley 18.572, de 13 de septiembre de 2009, se instauró en Uruguay el proceso laboral autónomo, reformado posteriormente por ley 18.847, de 25 de noviembre de 2011.

---

<sup>42</sup> **Ermida Uriarte, O.**, *Protección, igualdad, dignidad y no discriminación*, en “Revista de Derecho Laboral” T. LIV, N° 241, Montevideo 2011, p. 21.

El Capítulo I del mencionado cuerpo normativo otorga al juez la potestad de averiguar o complementar la prueba de los hechos objeto de controversia, quedando investido con las facultades inquisitivas previstas para el orden procesal penal.

Sin perjuicio de las potestades inquisitivas otorgadas, la carga de la prueba en materia laboral continúa rigiéndose por los principios generales, siendo carga de cada parte el probar los hechos constitutivos de su pretensión.

Aparte de la normativa general, la ley 17.940, de 2 de enero de 2006, que regula la protección del ejercicio de la libertad sindical, estableció dos procedimientos especiales, aplicables en un caso a quienes ostentan la calidad de dirigentes o representantes de una organización sindical y en el otro a los afiliados a una organización sindical. Este último procedimiento fue sustituido por el proceso laboral autónomo a partir de la vigencia de la ley 18.847.

El mencionado texto normativo introduce excepciones al principio general sobre carga de la prueba.

En efecto, el trabajador que se considere discriminado por el ejercicio de su actividad sindical, deberá explicitar y fundamentar las razones por las que sostiene ser víctima de tal discriminación.

Al empleador corresponderá probar la existencia de una causa razonable, relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, u otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada.

**Pregunta 14: ¿Existe en el ordenamiento jurídico de su país alguna vía procesal especial, distinta de la ordinaria, para el conocimiento por parte de tribunales administrativos o judiciales de los reclamos y denuncias por violación al principio de no discriminación? ¿Qué mecanismos se han implantado para la denuncia por parte de los afectados?**

En nuestro país se dictaron diversas leyes que regulaban procedimientos especiales para atender, tanto en vía administrativa como judicial, el

conocimiento de casos de discriminación por violación de la igualdad de trato y oportunidades (Ley 16.045), el ejercicio de la libertad sindical (Ley 17.940) y el acoso sexual en las relaciones de trabajo y docencia (Ley 18.561).

Asimismo, el 13 de setiembre de 2009 se dicta la ley 18.572 que insta un proceso laboral autónomo, el cual fue reformado por ley 18.847 de 25 de noviembre de 2011. Esta última ley, sustituyó el procedimiento previsto por la ley 16.045 para los casos de discriminación por violación de la igualdad de trato y oportunidades por el proceso laboral autónomo.

Por otra parte, la ley 17.940 de 2 de enero de 2006, que establece normas para la protección de la libertad sindical, remitía a dos procesos especiales en caso de discriminación por ejercicio de la libertad sindical.

Se estableció una primera hipótesis que refiere a la pretensión de reinstalación o reposición de un trabajador despedido o discriminado a causa de su actividad sindical, para lo cual se remitía al proceso extraordinario regulado en el Código General del Proceso. Esta disposición fue derogada por la ley 18.847, a partir de la cual la pretensión de reinstalación o reposición de un trabajador despedido o discriminado a causa de su actividad sindical, se rige por el procedimiento laboral autónomo.

La segunda hipótesis, que la legislación identifica como proceso de tutela especial, procede en los casos de discriminación de quienes integran las direcciones de los sindicatos, los representan en organismos bi o tripartitos y/o en instancias de negociación colectiva, que hubieren realizado acciones tendientes a organizar un sindicato o les haya sido otorgada una tutela especial.

En las hipótesis mencionadas, se recurre el mecanismo instituido para las acciones de amparo, previsto por la ley 16.011 de 19 de diciembre de 1988. El mismo se inicia con la demanda en la cual se deberán acompañar todos los medios de prueba de los que se pretende valer, y el juez deberá citar a audiencia en un plazo máximo de 72 horas, en la cual el demandado contestará la demanda, se diligenciará la prueba y se resolverán las

excepciones. El juez podrá dictar sentencia en la misma audiencia o prorrogarla por un plazo máximo de tres días.

Finalmente, la ley 18.561 de 11 de setiembre de 2009 dicta normas para la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno.

Para la presentación de la denuncia, otorga al trabajador/a la opción de realizarla ante su empleador, sea este público o privado, en cuyo caso podrá hacerlo ante la comisión bipartita en caso que esta exista, o, ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

De hacerlo ante su empleador, este deberá instruir una investigación administrativa o sumario, según el tenor de la denuncia. Para el caso que en la empresa u organismo estatal se considere que no se cuenta con los medios adecuados para instruir la denuncia, deberá ponerse en conocimiento de la misma a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, en el plazo de cinco días.

Si el empleador privado instruye la denuncia, el procedimiento debe ser escrito, reservado, garantizándose el derecho de las partes a ser oídas y fundamentar sus dichos, debiendo emitirse resolución en un plazo no mayor a treinta días. El incumplimiento del procedimiento, habilita al denunciante a recurrir a la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social, si entiende que el accionar de la empresa lesiona sus derechos.

En materia administrativa, se establece que deberá recurrirse al procedimiento ordinario, sin perjuicio de lo cual, se valora especialmente la prueba obtenida en el lugar de trabajo, se regula el máximo de testigos admisibles, la reserva de identidad de los deponentes, pone de cargo de la empresa el pago del tiempo que le insuma a sus dependientes la declaración en el marco de la investigación y establece la obligatoriedad de concurrir a las citaciones, tanto de las personas físicas como de la empresa a través de sus representantes.

Para el caso que la organización sindical sea, en primera instancia la receptora de la denuncia, se otorga a esta la facultad de realizar la denuncia, asistir al

trabajador/a involucrado a lo largo del proceso inspectivo y proponer los medios de prueba que estime pertinentes.

En todos los casos, se mantiene el derecho del denunciante a recurrir a la justicia laboral ordinaria.

**Pregunta 15: ¿Contempla el ordenamiento jurídico de su país formas de discriminación positiva que se manifiesten en el acceso al empleo, durante el empleo y con ocasión de su terminación? ¿Ha creado la jurisprudencia en su país alguna forma de discriminación positiva que no esté en la legislación?**

La ley 18.651 de 19/02/2010, denominada de “Protección Integral a los Derechos de las Personas con Discapacidad” en su artículo 49<sup>43</sup> establece un porcentaje mínimo de acceso al empleo público de personas con discapacidad. Esta discriminación positiva en el acceso al empleo, se ve atenuada durante el empleo, ya que el funcionario con discapacidad está sujeto a las mismas normas que los demás, sin perjuicio de disponer que deberán aplicarse normas diferenciales cuando sea “estrictamente necesario”.

La Ley 17.215 de 24/9/1999, “Cambio temporario de tareas”, establece el derecho de la trabajadora a solicitar cambio temporario de tareas durante el embarazo o la lactancia, si aquéllas resultaren perjudiciales para su situación.

En los casos que la empresa justifique la imposibilidad que desempeñe otra tarea, la trabajadora tiene derecho a una licencia especial remunerada. Dicha licencia especial asciende a la mitad del salario que la trabajadora estuviere percibiendo. Sin perjuicio de otorgar una protección a la trabajadora embarazada, la prestación por embarazo del 50% del salario ha sido

---

<sup>43</sup> Artículo 49: “El Estado, los Gobiernos Departamentales, los entes autónomos, los servicios descentralizados y las personas de derecho público no estatales están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción mínima no inferior al 4% (cuatro por ciento) de sus vacantes. Las personas con discapacidad que ingresen de esta manera gozarán de las mismas obligaciones que prevé la legislación laboral aplicable a todos los funcionarios públicos, sin perjuicio de la aplicación de normas diferenciadas cuando ello sea estrictamente necesario.”

considerada discriminatoria. No obstante, cabe señalar que la citada ley no ha recibido mayor aplicación ya que aún no ha sido reglamentada<sup>44</sup>.

En cuanto a la jurisprudencia, no se aprecia que haya creado alguna forma de discriminación positiva.

**Pregunta 16: Si la respuesta a alguna de las preguntas anteriores fuera afirmativa, ¿Cuál ha sido la suerte en la vida práctica de esa discriminación positiva? ¿Se aplica tal como es enunciada normativamente?**

Respecto a la “cuota” establecida de 4% de los ingresos en el Estado para personas con discapacidad, el último informe oficial publicado data del año 2011.

En el mismo, la Oficina Nacional de Servicio Civil informa que “*Son 4 los organismos que cumplieron con el ingreso de al menos 4% de las vacantes generadas en el Año 2011: Banco República, Banco Hipotecario, Administración Nacional de Puertos y Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias.*” De la información relevada de todos los organismos estatales, gobiernos departamentales y persona públicas no estatales, surge que se proveyeron 4451 vacantes y de ellas solo el 0,66% lo fue con personas con discapacidad, por lo que al menos en dicho año, la norma claramente no se cumplió<sup>45</sup>.

Con referencia a la ley 17.215, no se ha presentado hasta el momento ningún reclamo por incumplimiento de la misma, por lo que no es posible evaluar adecuadamente su aplicación. Corresponde recordar, además, que hasta la fecha no se ha cumplido con lo dispuesto por el art. 4º de dicha norma en cuanto disponía que el Poder Ejecutivo debía reglamentarla en el término de 90 días.

---

<sup>44</sup> Márquez, M., *Informe sobre Normas discriminatorias de la mujer. Derecho del Trabajo*, extraído de [http://www.rau.edu.uy/universidad/inst\\_derecho\\_del\\_trabajo/lomasnuevo.htm](http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/lomasnuevo.htm)

<sup>45</sup> Oficina Nacional de Servicio Civil. Observatorio. Ingreso de Personas con discapacidad en el Estado. 2011.

[http://www.onsc.gub.uy/onsc1/images/stories/Observatorio/InformePersonasConDiscapacidad2011\\_2.pdf](http://www.onsc.gub.uy/onsc1/images/stories/Observatorio/InformePersonasConDiscapacidad2011_2.pdf)



**Pregunta 17: ¿Qué tipo de sanciones se establecen en su país contra la discriminación en el acceso al empleo, durante el empleo y con ocasión de la terminación del empleo?**

Corresponde señalar, en primer lugar, que no existe en Uruguay una norma que establezca con carácter general una sanción para las situaciones en que se verifiquen casos de discriminación en el acceso al empleo, durante el empleo o en ocasión de la terminación del mismo.

Sin embargo, sí existen normas que regulan situaciones específicas que pueden ser incluidas dentro de las hipótesis de discriminación en materia laboral. Así, pueden señalarse las leyes 17.940, de fecha 2/1/2006, sobre protección de la actividad sindical; la ley 18.561, de fecha 11/9/2009, sobre acoso sexual en el ambiente laboral y la ley 18.868, del 23/12/2011, que establece la prohibición de solicitar la realización de un test de embarazo o certificación médica que acredite la ausencia de gravidez como requisito previo para el acceso al empleo.

Por su parte, para los casos en que se ventilan situaciones de discriminación en el ámbito laboral, las sanciones que habitualmente aplica la jurisprudencia consisten en la condena al pago de daño moral o de despido abusivo<sup>46</sup>.

Por último, la normativa vigente (el decreto 186/004, de fecha 8/6/04) prevé la aplicación de sanciones administrativas para los casos en que se observe discriminación laboral.

a) **Normas que prevén regulaciones específicas**

El art. 3 de la **ley 17.940** establece a texto expreso que para el caso de verificarse actos discriminatorios por motivos sindicales, deberá llevarse a cabo la reinstalación en caso de despido, o la reposición a la situación anterior en caso de que el acto discriminatorio consistiese en algo diferente al despido (por

---

<sup>46</sup> No hay unanimidad doctrinaria sobre la conveniencia de denominar “despido abusivo” a aquellas situaciones en las que existe un especial daño como consecuencia del acto del despido. Quienes sostienen que existe un derecho a despedir por parte del empleador lo denominan de esa manera, entendiendo que se está abusando de un derecho; por su parte, quienes opinan que no existe tal derecho, lo denominan “despido especialmente injustificado”.

ejemplo: rebaja salarial, traslado, etc.). Asimismo se establece que el trabajador tendrá derecho al pago de los salarios que hubiera dejado de percibir mientras dure el proceso de reinstalación (salarios caídos).

Por su parte, la **ley 18.561** establece en su art. 11 que el/la trabajador/a víctima de acoso sexual podrá reclamar al responsable del acoso una indemnización por daño moral que equivaldrá como mínimo a seis mensualidades. Si el acoso sexual hubiera dado lugar a que la víctima se considerara indirectamente despedida la indemnización estará tarifada en seis mensualidades y se deberá agregar a la indemnización por despido común.

Por último, la **ley 18.868** dispone que si se viola la prohibición de exigir, como requisito previo al acceso al empleo, la realización de test de embarazo, la certificación médica o declaración jurada de ausencia de éste, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aplicará las más severas sanciones administrativas, pecuniarias o de la naturaleza que corresponda.

b) Sanciones comúnmente dispuestas por la jurisprudencia

En la mayoría de los casos que se ventilan judicialmente, las actitudes discriminatorias dan lugar a un despido del trabajador, sea este directo o indirecto. En esos casos, la jurisprudencia es conteste en sostener que los despidos, cuando revisten la nota de discriminatorios, dan lugar a la reparación del daño que ocasionan. En ese sentido, es frecuente que aquellas situaciones de discriminación laboral que ocasionan la finalización del vínculo laboral sean condenadas al pago de un daño moral adicional a la indemnización por despido común, lo que se denomina despido abusivo o especialmente injustificado<sup>47</sup>.

Sin perjuicio de ello, en algunas oportunidades también se puede verificar la existencia del daño moral por discriminación, sin que ello esté vinculado al despido del trabajador, pudiendo el mismo producirse antes del ingreso al

---

<sup>47</sup> Ver, a modo de ejemplo, sentencias N° 120/11 del TAT 1º, de fecha 27/4/2011 (AJL 2011, FCU, Montevideo 2012, p. 218, c. 223); sentencia N° 235/2008 del TAT 1º, de fecha 13/10/2008 (AJL 2008, FCU, Montevideo 2009, p. 118, c. 173).

empleo, durante el mismo o con posterioridad a su finalización<sup>48</sup>. Si bien no son estos los casos más frecuentes, puede citarse el ejemplo de la sentencia N° 18/2008 del TAT 2º, de fecha 13/2/2008, donde se condenó al pago de una indemnización en concepto de daño moral por haberse comprobado una discriminación sindical al momento de realizar la selección de personal<sup>49</sup>.

Vale la pena destacar que la jurisprudencia uruguaya en posición ampliamente mayoritaria sostiene que los despidos discriminatorios no dan lugar a la reinstalación, salvo aquellos que encuadran en las situaciones previstas en la ley 17.940. El argumento fundamentalmente utilizado para sostener tal posición es que la obligación de reinstalación no se encuentra incorporada en forma expresa en el ordenamiento laboral uruguayo (más allá de la norma citada)<sup>50</sup>.

#### c) Sanciones administrativas

El Decreto 186/004 que regula el régimen de sanciones que puede aplicar la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, cataloga como infracciones muy graves las conductas discriminatorias. Así, en su art. 6 dispone: “*Son infracciones muy graves ... g) Las acciones u omisiones que impliquen discriminación en las condiciones de trabajo por razón de sexo, nacionalidad, estado civil, raza, condición social, ideas políticas y religiosas y adhesión o no a sindicatos; h) El acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales*”.

El mismo Decreto establece que las infracciones muy graves se sancionarán con una multa entre 100 y 150 jornales por cada trabajador involucrado (art. 13); en caso de reincidencia las sanciones podrán duplicarse (art. 15) y en caso de infracción continuada se podrá disponer la clausura temporal de la empresa (art. 16).

---

<sup>48</sup> Cfr. **Mangarelli, C.**, *El despido abusivo en la jurisprudencia uruguaya*, en “Revista de Derecho Laboral” N° 180, T. XXXVIII, Montevideo 1995, p. 818.

<sup>49</sup> AJL 2008, FCU, Montevideo 2009, p. 98, c. 137.

<sup>50</sup> Cfr. **Zubillaga, I.**, *Los despidos discriminatorios y la reinstalación. Breve análisis de la jurisprudencia uruguaya*, en “XX Jornadas uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, FCU, Montevideo 2011, p. 248.

**Pregunta 18: ¿Existe algún proyecto de reforma legal para el establecimiento de procedimientos especiales que brinden mayor protección frente a la discriminación en el empleo o para tipificar nuevas formas de discriminación en ese campo?**

Existen actualmente a estudio del Parlamento tres proyectos de ley que contienen disposiciones que buscan combatir la discriminación en el ámbito laboral<sup>51</sup>.

El primero de ellos, del año 2011, refiere a la discriminación por motivos de edad. Concretamente, establece la prohibición de incluir la edad como un requisito de contratación para el ingreso a la función pública, así como efectuar algún tipo de discriminación entre los postulantes en función de su edad.

El segundo proyecto de ley, también del año 2011, que ya ha sido aprobado por la Cámara de Diputados, tiene por finalidad contribuir a eliminar la discriminación por motivos raciales. Se trata de una norma que parte de la constatación de que la comunidad afrodescendiente en Uruguay ha sido históricamente víctima de discriminación racial, por lo que reconoce expresamente que mediante sus disposiciones se busca reparar dichos actos.

A esos efectos, establece diversas disposiciones que buscan lograr una discriminación positiva, entre las cuales se destaca por su contenido laboral la que dispone una cuota del 8% de las vacantes que se produzcan en el Estado. Es decir, que ese porcentaje de los puestos de trabajo que se precisen cubrir en entidades públicas deberá ser destinado a contratar personas afrodescendientes.

Por último, un tercer proyecto de ley a estudio del Parlamento busca regular las situaciones de acoso laboral. Se trata del más reciente en lo que a discriminación laboral refiere, ya que es de octubre de 2012. El proyecto define las diversas modalidades por medio de las cuales se puede producir este acoso y entre ellas nombra la discriminación laboral, la cual define como “*todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo*

---

<sup>51</sup> Los textos de los proyectos se adjuntan en el Anexo normativo.

religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral". La regulación que se proyecta respecto del acoso moral es muy similar a la ya existente para el acoso sexual (Ley 18.561), inclusive establece al igual que en lo previsto en la referida norma, la posibilidad de iniciar una acción judicial mediante el mecanismo de la vía de amparo.

**Pregunta 19: ¿Ha sido el estado de su país condenado alguna vez por la Corte Interamericana de Derechos Humanos por violaciones al principio de no discriminación? Si fuera así ¿podría usted hacer un breve resumen del caso e indicar si hubo un debido cumplimiento de lo ordenado por la sentencia de la Corte?**

Uruguay no ha sido condenado por la Corte Interamericana de Derechos humanos por violaciones al principio de no discriminación en materia de derecho laboral.

La única condena que existe respecto de Uruguay por violación del principio de no discriminación corresponde al caso *Barbani Duarte y otros vs Uruguay*, en el cual se reclamaba por parte de ex - ahorristas del Banco de Montevideo la posibilidad de ser reconocidos por parte del Banco Central del Uruguay como acreedores de aquél, el cual había sido liquidado como consecuencia de la crisis bancaria de 2002.

El Banco Central del Uruguay había admitido únicamente 22 de las 1.426 peticiones que se habían presentado a efectos de obtener el referido reconocimiento. En virtud de ello, varios ahorristas iniciaron acciones en pos de que su derecho fuera reconocido. Respecto de dos de ellos, la Corte entendió que se había violado el derecho a la no discriminación por cuanto las resoluciones del Banco Central del Uruguay que les denegaron su derecho no fueron debidamente fundadas y dispuso que se les diera una nueva oportunidad de presentar sus solicitudes.

## **ANEXO NORMATIVO**

### **1) Proyecto de ley sobre prácticas o acciones discriminatorias por razones de edad en el acceso a la función pública**

Artículo 1º.- La presente ley tiene por objeto prohibir todas aquellas prácticas o acciones discriminatorias por razones de edad en el acceso a la función pública, fomentando la igualdad de oportunidades en el derecho al trabajo.

Artículo 2º.- Se prohíbe incluir la edad, dentro de los requisitos de contratación para la función pública, así como limitar, separar, seleccionar o clasificar a los postulantes a un empleo por motivo de su edad, de manera que los prive o perjudique en el acceso al mismo.

Artículo 3º.- Quedan fuera del ámbito de aplicación de la presente ley aquellos empleos que requieran del postulante determinadas condiciones físicas propias de una edad como requisito indispensable.

Para la aplicación de esta excepción, deberá contarse, previo al llamado, con precisos informes técnicos al respecto.

### **2) Proyecto de ley para favorecer la participación de afrodescendientes en las áreas educativa y laboral**

Artículo 1º.- Reconócese que la población afrodescendiente que ha habitado el territorio nacional ha sido históricamente víctima de la discriminación racial y la estigmatización desde el tiempo de la trata y tráfico esclavista, acciones estas últimas que constituyen crímenes contra la humanidad de acuerdo al Derecho Internacional.

La presente ley constituye un acto de reparación de la discriminación histórica reconocida en el inciso primero de este artículo.

Artículo 2º.- Declárase de interés general el diseño, promoción, implementación de acciones afirmativas -definidas como el conjunto de medidas legislativas, administrativas y de políticas públicas- en los ámbitos público y privado, dirigidas a los integrantes de la comunidad afrodescendiente. Lo dispuesto tiene por propósito mitigar y contribuir a erradicar la discriminación de los actos que directa o indirectamente constituyen una violación a las reglas y principios contenidos en la [Ley N° 17.817](#), de 6 de setiembre de 2004, como modo de garantizar el pleno ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales; e integrando la perspectiva de género.

Artículo 3º.- Interpretase que las acciones afirmativas definidas en el artículo 2º de esta ley, se encuadran en el cumplimiento de los artículos 72 de la [Constitución de la República](#) y en las normas internacionales de los derechos humanos, en tanto garantizan el pleno goce de los derechos reconocidos, la igualdad entre los habitantes de la República y los derechos y garantías que derivan de la personalidad humana.

Artículo 4º.- Dispóngase el 8% (ocho por ciento) de las vacantes laborales del Estado (Administración Central, entes autónomos y servicios descentralizados y Gobiernos Departamentales) para las personas afrodescendientes.

Lo dispuesto en el inciso primero de este artículo regirá por el plazo de diez años contados desde la promulgación de esta ley, momento en el cual deberá efectuarse una evaluación de los impactos que esta medida ha tenido en el marco de lo dispuesto en los artículos 1º y 2º de la presente ley.

Artículo 5º.- Encomiéndase al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional la inclusión de cupos para la población afrodescendiente en los diversos programas de capacitación y calificación que implemente.

Artículo 6º.- Todos los sistemas de becas y apoyos estudiantiles, a nivel nacional y departamental, deberán incorporar cupos para personas afrodescendientes en la resolución y asignación de las mismas.

La Beca Carlos Quijano (artículo 32 de la [Ley N° 18.046](#), de 24 de octubre de 2006) asignará un 30% (treinta por ciento) del fondo para personas afrodescendientes.

Artículo 7º.- Agrégase al inciso tercero del artículo 11 de la [Ley N° 16.906](#), de 7 de enero de 1998, el siguiente literal:

"G) Incorporen a la plantilla de la empresa personal afrodescendiente. Los proyectos de inversión declarados promovidos, computarán el incremento de dicho personal por una vez y media a los efectos de los beneficios a otorgar a la promoción del empleo".

Artículo 8º.- Se considera de interés general que los programas educativos y de formación docente, incorporen el legado de las comunidades afrodescendientes en la historia, su participación y aportes en la conformación de la nación, incluyendo el pasado de esclavitud, trata y estigmatización de las mismas; promoviendo además la investigación nacional respectiva.

Artículo 9º.- Créase, en el ámbito del Poder Ejecutivo, una Comisión de tres miembros que estará integrada por un representante del Ministerio de Desarrollo Social, que la presidirá, uno del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y uno del Ministerio de Educación y Cultura, la que tendrá a su cargo la ejecución de los cometidos consagrados en los artículos anteriores.

A tales efectos, la Comisión referida contará con las atribuciones establecidas en el ordenamiento jurídico para los Ministerios que la componen y deberá informar y responder por el cumplimiento de lo dispuesto en esta ley ante las dos Cámaras del Poder Legislativo.

Artículo 10.- Todos los organismos públicos deberán realizar un informe periódico que explicita las acciones afirmativas establecidas en los artículos anteriores y llevadas adelante en el marco de sus competencias en el ámbito del empleo, la educación, el deporte, la cultura, la ciencia y la tecnología y el acceso a los mecanismos de protección; poniendo especial énfasis en los componentes de género, de la tercera edad, de niñez y adolescencia y territorial en su caso.

Cométese al Ministerio de Educación y Cultura la producción de un informe anual a presentar ante la Asamblea General, que compile las acciones referidas en el inciso primero de este artículo.

Artículo 11.- El Poder Ejecutivo reglamentará esta ley pudiendo solicitar la opinión a la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación y a los actores vinculados a la colectividad afrodescendiente.

### **3) Proyecto de ley sobre acoso moral**

Artículo 1º. (Objeto).- La presente ley tiene por objeto definir, prevenir y sancionar las diversas formas de conductas abusivas, agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo agravio a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral pública o privada.

Artículo 2º. (Definición).- Entiéndase por Acoso Laboral, a toda conducta reiterada en un período de tiempo más o menos prolongado, efectuada por una o varias personas dirigidas generalmente contra otra, que tenga por finalidad o efecto un trato objetivamente degradante con la consiguiente lesión de la integridad moral de la persona afectada y la degradación de su ambiente de trabajo.

Artículo 3º. (Modalidades de Acoso).- Constituyen acoso laboral las siguientes modalidades:

A - Agresión Laboral: todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como trabajador.

B - Maltrato Laboral: toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participan en la relación laboral o de prestación de servicios personales.

- C - Humillación Laboral: todo compartimiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral o de prestación de servicios personales.
- D - Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador mediante la descalificación, carga excesiva de trabajo, cambios permanentes de horario y cualquier otra forma de producir desmotivación laboral.
- E - Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- F - Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardada en perjuicio del empleado o trabajador. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras la privación o ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción, o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Artículo 4º. (Sujetos Activos del Acoso Laboral).- Será considerado sujeto activo o autor del acoso laboral, toda persona que promueva, realice, induzca o favorezca el acoso moral en una empresa u organismo del Estado en los términos definidos en la presente ley.

El empleador o jerarca será también responsable por los actos de sus dependientes o de toda otra persona vinculada al lugar de trabajo, en tanto haya tenido conocimiento de su ocurrencia y no haya tomado medidas para corregirla.

En caso de que el autor del acoso moral fuera un trabajador dependiente, será sancionado de acuerdo con la gravedad del comportamiento, pudiendo ser despedido por notoria mala conducta y en caso de ser funcionario público la conducta será calificada falta grave.

Artículo 5º. (Conductas que Constituyen Acoso Moral).- Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- A) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- B) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- C) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- D) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- E) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- F) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- G) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;



- H) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- I) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa u organismo del Estado;
- J) La exigencia de trabajar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de trabajar en días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa u organismo del Estado, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- K) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- L) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- M) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- N) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2º.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Artículo 6º. (Responsabilidad del Estado).- El Estado será responsable de diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión, para la prevención del acoso moral laboral, tanto en el ámbito público como en el privado.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social es el órgano competente en el ámbito público y privado del contralor del cumplimiento de la presente ley.

Toda información relativa a las denuncias en materia de acoso laboral tendrá carácter de confidencialidad siendo conocidas exclusivamente por aquellas personas que intervengan en el procedimiento tendiente a dar tratamiento a la misma.

Artículo 7º. (Trámite de la Denuncia).- El trabajador afectado puede optar por realizar la denuncia en el ámbito de su empresa u organismo del Estado o ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

Presentada la denuncia, el empleador o jerarca deberá disponer de todas las medidas y garantías necesarias para proteger al trabajador de cualquier represalia o aplicar aquellas sugeridas por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

El empleador o jerarca, de considerar que dentro de la empresa u organismo estatal no están dadas las condiciones para asumir las obligaciones que le impone esta ley, deberá remitir la misma a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, en un plazo no mayor de los cinco días de recibida la denuncia.

En caso que el empleador sea del ámbito privado y asumiera la realización de investigación interna, deberá cumplir con las obligaciones impuestas por esta ley; la investigación deberá constar por escrito, ser llevada en reserva, garantizando a ambas partes ser oídas y fundamentar sus dichos y su resolución deberá emitirse en un plazo no mayor de treinta días.

En caso que el jerarca en el ámbito público, disponga la instrucción de investigación administrativa o sumario según corresponda, contra la resolución que se dicte por el organismo corresponderán los recursos o acciones judiciales pertinentes según la normativa vigente.

En caso que el acosado/a haya realizado la denuncia dentro del ámbito de la empresa u organismo del Estado y su desarrollo o conclusiones sean considerados por el acosado/a lesivos de sus derechos fundamentales por razones de legalidad o de mérito, dentro del plazo de diez días hábiles, podrá presentarse ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social a solicitar se inicie dentro de ese ámbito la instrucción de investigación. También podrá solicitar a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social la instrucción de investigación, en caso que la empresa no haya dictado resolución dentro del plazo de 30 (treinta) días de recibida la denuncia.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social intimará a la empresa u organismo del Estado, la remisión de las actuaciones cumplidas en su ámbito dentro del plazo de 10 (diez) días hábiles.

Artículo 8º. (Procedimiento Administrativo).- La investigación realizada por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social seguirá los procedimientos previstos por la normativa vigente. La Inspección dispondrá de amplias facultades de investigación sobre los hechos denunciados, acordándose especial relevancia a la inspección realizada en el lugar de trabajo y a las entrevistas realizadas en el lugar que crea más conveniente, para interrogar al denunciante, denunciado y testigos y recoger todas las pruebas que resulten pertinentes. El número de testigos a presentar por cada una de las partes no será mayor de cinco. Cuando la inspección proceda a interrogar personas que por su vinculación con los implicados puedan tener un conocimiento directo de los hechos denunciados, lo hará individualmente, en forma reservada, sin presencia de representantes de la persona denunciada ni de los denunciantes y sin identificar en el expediente los datos de los deponentes. Sus datos serán relevados en documento que no integrará el expediente y permanecerá a resguardo de la Inspección por el plazo de cuatro años, para el caso que sean solicitados por la sede judicial. En caso que la Inspección -por no disponerse dentro del organismo estatal o de la empresa las condiciones indicadas para el interrogatorio- decida interrogar a las personas vinculadas con los hechos denunciados fuera del local de la empresa, el tiempo que insuma el traslado al mismo y el interrogatorio será considerado tiempo trabajado.

A las audiencias que convoque la Inspección será obligatoria la concurrencia de los citados. La omisión no justificada de la empresa será pasible de aplicación de sanciones. Las audiencias deberán notificarse personalmente con un plazo mínimo de antelación de tres días hábiles, indicándose sumariamente la denuncia presentada; todos los citados podrán comparecer asistidos de abogados.

Artículo 9º. (Notificación y Sanción).- Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social serán puestas en conocimiento del empleador o jerarca, el denunciante y el denunciado. Finalizada la sustanciación de la denuncia, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social se expedirá respecto de aquella en un plazo máximo de 20 (veinte) días, aplicando sanciones al empleador o jerarca, si correspondieren, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 293 de la [Ley Nº 15.903](#), de 10 de noviembre de 1987.

Artículo 10. (Indemnización).- El trabajador víctima de acoso moral, sin perjuicio de la denuncia administrativa, tendrá derecho a reclamar al responsable una indemnización por daño moral mínima equivalente a 8 (ocho) mensualidades, de acuerdo con la última remuneración del trabajador, sin perjuicio de las demás acciones que correspondan.

El trabajador afectado podrá optar por considerarse indirectamente despedido, en cuyo caso el despido revestirá el carácter de abusivo y dará derecho a una indemnización especial tarifada de 6 (seis) mensualidades, de acuerdo con la última remuneración del trabajador, la que será acumulable a la indemnización común.

Artículo 11 (Competencia de los Sindicatos).- Cuando los sindicatos reciban denuncias de acoso laboral estarán facultados para concurrir ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y a solicitar la constitución de la Inspección en el lugar de trabajo. Los representantes sindicales podrán asistir a las diligencias, salvo el interrogatorio a realizarse por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, y promover ante ese organismo las medidas que consideren necesarias para una eficaz

comprobación de los hechos denunciados, el cese de los mismos y su no reiteración, siempre que el trabajador/a involucrado/a presente su consentimiento a dicha asistencia.

El denunciante y denunciado podrán concurrir con la asistencia jurídica que crean conveniente.

Artículo 12. (Protección Contra Represalias).- El trabajador afectado, así como quienes hayan prestado declaración como testigos, no podrán ser objeto de despido, ni de sanciones disciplinarias por parte del empleador o 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 180 (ciento ochenta) días de interpuesta la denuncia de acoso en sede administrativa o judicial. El despido será calificado de abusivo y dará lugar a la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 10, con la salvaguarda de la notoria mala conducta.

Artículo 13. (Del Contenido y los Efectos de las Denuncias).- Las resoluciones administrativas o judiciales que concluyan que los elementos probatorios vertidos no acreditan, en las actuaciones realizadas, la existencia del acoso moral denunciado, no afectarán la vigencia de la relación laboral.

El o la denunciante o denunciado a cuyo respecto se acredite fehacientemente en vía jurisdiccional que ha actuado con estratagemas o engaños artificiosos pretendiendo inducir en error sobre la existencia del acoso moral denunciado, para procurarse a sí mismo o a un tercero un provecho injusto en daño de otro, será pasible de acciones penales y su proceder podrá calificarse de notoria mala conducta.

Artículo 14.- Sin perjuicio de la denuncia administrativa, el trabajador podrá entablar una acción judicial la cual se diligenciará por el procedimiento y en los plazos establecidos para la acción de amparo prevista en la [Ley N° 16.011](#), de 19 de diciembre de 1988, con independencia de la existencia de otros medios jurídicos de protección.

Artículo 15.- Las disposiciones de esta ley son de orden público.