

# ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD EN EL EMPLEO

Cristina MANGARELLI\*

*Resumen:* En el presente trabajo se analizará el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en el empleo a la luz del principio general de igualdad ante la ley. Si bien se aprecia una evolución en la normativa tendente a la promoción de la igualdad en el empleo, persiste en los hechos la desigualdad. Ello se debe, fundamentalmente, al mantenimiento de pautas culturales relativas a los roles que la sociedad asigna a los sexos, y a otros prejuicios en relación con lo femenino y lo masculino. Por lo que hace al acoso sexual, en Uruguay no existe una ley específica que regule las protecciones y la prevención frente a dichas conductas, no obstante que el acoso sexual en el trabajo se considera una forma grave de discriminación.

## I. INTRODUCCIÓN

En este trabajo se analizará la temática de la igualdad de derechos para ambos sexos en el empleo, el principio de no discriminación por razón de sexo, el acoso sexual desde la óptica de la discriminación en el trabajo, la protección por maternidad, y las políticas públicas en materia de género, con especial referencia al derecho uruguayo.

## II. IGUALDAD DE DERECHOS ENTRE LA MANO DE OBRA FEMENINA Y LA MASCULINA

### 1. *La igualdad de derechos entre la mano de obra femenina y la masculina en la Constitución de la República*

La igualdad de derechos entre la mano de obra femenina y la masculina encuentra reconocimiento en el artículo 8o. de la Constitución de la República

---

\* Profesora agregada de derecho del trabajo y de la seguridad social en la Universidad de la República (Uruguay).



ca, relativo al principio de igualdad. Dicha norma establece: “Todas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes”.

Asimismo, resultan de aplicación los artículos 7o. y 53 de la Constitución de la República, que se refieren a la protección general del trabajo.

El artículo 7o. dispone que los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su trabajo. Por su parte, el artículo 53 expresa que el trabajo se encuentra “bajo la protección especial de la ley”.

Por el artículo 72 de la Constitución de la República entran al texto constitucional principios y derechos no explicitados en el mismo. Dicha norma dispone que la enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución no excluye otros inherentes a la personalidad humana o que se derivan de la forma republicana de gobierno. Dentro de la amplitud de esta norma queda incluido el principio de igualdad de derechos entre la mano de obra femenina y la masculina.

No podemos dejar de señalar que la Constitución de la República mantiene aún hoy una disposición que, a nuestro parecer, configura una *clara discriminación de la mujer en el trabajo*. Se trata del inciso 2 del artículo 54, que dispone que el trabajo de las mujeres será “especialmente reglamentado y limitado”.

El artículo 54, inciso 2, da cuenta de las ideas predominantes sobre el trabajo de las mujeres en determinada época, hoy ya superada en el ámbito internacional y también en nuestro país.

En la actualidad, las mujeres en el Uruguay desempeñan trabajos que antes se encontraban “reservados” para los hombres. Y la sociedad ha venido aceptando el desempeño de las mujeres en trabajos, cargos, oficios y profesiones que, en el pasado, eran desempeñados en su mayor parte por hombres (en la política, en la especialidad médica de cirugía, en cargos de dirección, en el cargo de juez, etcétera). No se trata entonces de “limitar” el trabajo de las mujeres, sino de terminar por aceptar la igualdad de mujeres y hombres en todos los trabajos.

La protección corresponde sólo en relación con la maternidad. Por lo que sería conveniente modificar el inciso 2 del artículo 54 de la Constitución, eliminando la limitación del trabajo de las mujeres.

Obsérvese además que el inciso 2 de dicho precepto se refiere a la limitación del trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años, una muestra más de la consideración que el Constituyente tenía de esta cuestión.

Además, no sólo establece la limitación del trabajo sino que, cuando trata esta temática, lo hace conjuntamente con los menores.

## 2. *Las normas sobre igualdad de derechos en el empleo para ambos sexos en la Declaración Sociolaboral del Mercosur*

La Declaración Sociolaboral del Mercosur del 10 de diciembre de 1998 aborda esta cuestión siguiendo la evolución que ha tenido en el ámbito internacional. No sólo se prohíbe la discriminación por razón de sexo, sino que también se promueve la igualdad. El capítulo “Derechos individuales” contiene dos disposiciones de real relevancia, tituladas: “no discriminación” (artículo 1o.) y “promoción de la igualdad” (artículo 3o.).

La garantía de la igualdad entre la mano de obra femenina y la masculina no se reduce a la igualdad de “derechos”, sino también de “tratamiento” y de “oportunidades”.

De acuerdo con lo que establece el artículo 1o., “*todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, tratamiento y oportunidad en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión por motivo de... sexo... de conformidad con las disposiciones legales vigentes*” (cursivas nuestras).

Además, el Estado uruguayo tiene la obligación de “promover” la referida igualdad, ya que se encuentra comprometido a garantizar, a través de normas y prácticas laborales, “la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres” (artículo 3o.).

Si la igualdad de derechos, tratamiento y oportunidades en el empleo sin distinción por razón de sexo se encuentra garantizada, entonces correspondería estudiar, según Ermida Uriarte, en qué medida —para aquellos que entienden que la Declaración Sociolaboral del Mercosur es una norma que integra el orden público internacional— dicha Declaración ha modificado el artículo 54, inciso 2, de la Constitución, que dispone que el trabajo de las mujeres será limitado.<sup>1</sup>

Dicha norma no se aplica en la práctica, ni es invocada por los actores del sistema de relaciones laborales. Las normas aprobadas más recientemente (internacionales y nacionales) contradicen claramente la referida disposición.

---

<sup>1</sup> Véase “El derecho laboral y las mujeres: de la protección a la igualdad”, *Normas discriminatorias de las mujeres*, Montevideo, Cuadernos de la Facultad de Derecho, 3a. serie, núm. 10, 2003, p. 37.

### 3. *La igualdad de derechos para ambos sexos en el empleo en los convenios internacionales de trabajo ratificados por Uruguay*

Uruguay ha ratificado, por Ley 16.063 del 6 de octubre de 1989, los convenios internacionales de trabajo núm. 100 sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; núm. 111, relativo a la promoción de la igualdad y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y el núm. 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores con responsabilidades familiares.

Los mencionados convenios internacionales de trabajo, al haber sido ratificados, se aplican directamente en nuestro país.

De acuerdo con el artículo 1o. del Convenio Internacional de Trabajo núm. 111, el término “discriminación” comprende “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de... sexo... que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

### 4. *La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT de 1998*

No puede dejar de señalarse la importancia en este tema de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, de 1998, ya que entre los cuatro principios que los Estados miembros se encuentran comprometidos a respetar y hacer realidad, con independencia de que hayan o no ratificado los convenios internacionales sobre el tema, se encuentra la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

### 5. *Otras normas referidas a la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el empleo*

La Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce el derecho de toda persona, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual (artículo 23).

De acuerdo con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (aprobado por Ley 13.751 del 11 de julio de 1969), los Estados partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que les aseguren, en especial “a las mujeres,

*condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual” (artículo 7o., literal a, inciso i), y la igualdad de oportunidades, esto es, ser promovidos dentro de su trabajo “sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad” (artículo 7o., literal c).*

#### 6. *La evolución de las normas sobre el trabajo de las mujeres en el Uruguay.*

##### *De la protección y limitación del trabajo a la promoción de la igualdad*

En Uruguay, las primeras leyes del trabajo protegieron a las mujeres y prohibieron el trabajo de las mismas en determinadas actividades.

Más adelante, ha tenido lugar una evolución en la normativa, tal como ha acontecido en las normas internacionales sobre esta materia: de las normas protectoras que limitaban el trabajo de las mujeres se ha pasado a un enfoque tendente a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo entre hombres y mujeres, lo que supone la eliminación de las limitaciones y prohibiciones del trabajo de las mujeres.

En esta línea puede mencionarse, por un lado, la denuncia que ha hecho nuestro país del Convenio Internacional de Trabajo núm. 89 sobre la Prohibición del Trabajo Nocturno de la Mujer (Decreto-ley 15.244 del 27 de enero de 1982).

Por otro lado, se han aprobado normas que reconocen y promueven la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo para ambos sexos. Se trata de la Ley 16.045 del 2 de junio de 1989 y su Decreto Reglamentario 37/97 del 5 de febrero de 1997, que admiten la igualdad de derechos entre la mano de obra femenina y la masculina; prohíben la discriminación por razón de género, y también contienen disposiciones tendentes a promover la referida igualdad.

Dichas normas admiten la discriminación compensatoria para promover la igualdad, y establecen la obligación del Estado y de los medios de enseñanza de realizar campañas educativas en torno a esta problemática, que tiendan a suprimir los obstáculos para una óptima utilización de las capacidades de los trabajadores.

Sin embargo, aún hoy se mantienen algunas disposiciones que prohíben el trabajo de las mujeres en algunas tareas, y que resultan por ello discriminatorias, como la prohibición de emplear mujeres en la limpieza o reparación de motores en marcha, máquinas u otros agentes de transmisión peligrosos (Ley 5.032 del 21 de julio de 1914, artículo 4o.).

Por otra parte, la Ley 16.045 tiene muy poca aplicación en la práctica. Se ha sostenido que ello se debe a la idea generalizada de que no existe discrimi-

minación por razón de sexo en el trabajo, y la poca difusión que ha tenido la ley.<sup>2</sup>

Pese a la idea de que no existe la referida discriminación en Uruguay, en el Seminario Nacional Tripartito sobre Prácticas No Discriminatorias en Materia de Empleo, que tuvo lugar en Montevideo en octubre de 1986, se concluyó que en nuestro país existe discriminación basada en el sexo.

Por nuestra parte, consideramos que la poca aplicación que en la práctica ha tenido la Ley 16.045 obedece a la consideración de que se trata de un tema de menor importancia, que no despierta interés en la mayor parte de la sociedad, y en los prejuicios acerca de esta cuestión.

#### 7. *Alcance de la normativa específica sobre la igualdad de derechos para ambos sexos en el Uruguay (Ley 16.045 y Decreto 37/97)*

La Ley 16.045 reconoce *el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos*, y lo hace de modo amplio, señalando que rige en cualquier actividad laboral (artículo 1o.).

Se ha entendido que dicha norma también comprende al sector público, lo cual ha quedado claramente establecido en el Decreto Reglamentario 37/97, que hace referencia en forma expresa a la actividad privada y a la pública (artículo 1o.).

Si bien la Ley 16.045 y el Decreto 37/97 se refieren al “principio de igualdad *de trato y de oportunidades* para ambos sexos en el empleo”, no establecen el alcance de dicho principio.

De todos modos, la noción de igualdad en el empleo y su alcance pueden delinarse a partir de la prohibición de la discriminación, establecida de modo expreso en dichas normas.

Tanto la ley como el decreto mencionados, detallan el alcance de la prohibición de discriminar en el empleo por razón de género, comprendiendo, entre otros, los criterios de selección, ascenso, remuneración, etcétera, a los cuales haremos referencia más adelante al analizar la discriminación.

El artículo 8o. del decreto mencionado creó una Comisión Interinstitucional integrada por representantes de distintos organismos, pudiendo incorporar delegados de los trabajadores, de los empleadores y de las organizaciones no gubernamentales.

---

<sup>2</sup> Márquez Garmendia, Martha, *Revista Derecho Laboral*, núm. 185, enero-marzo de 1997.

La Comisión Interinstitucional no funcionó, dado que en su lugar se constituyó la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y de Trato en el Empleo (por Decreto 365/99 del 17 de noviembre de 1999 se sustituyó el artículo 8o. del Decreto 37/97).

Dicha Comisión Tripartita está integrada por un titular y un alterno del Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT-CNT), de las cámaras empresariales, del Instituto de la Familia (dependiente del Ministerio de Educación y Cultura), de la Dirección Nacional de Empleo y de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, dependientes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los cometidos de la Comisión Tripartita previstos en el Decreto 365/99 resultan más adecuados que los que se habían establecido en el Decreto 37/97 para la Comisión Interinstitucional, los que a nuestro modo de ver eran discriminatorios de la mujer, dado que hacían referencia a los “problemas de la mujer trabajadora” y limitaban la toma de conciencia de esta cuestión a las trabajadoras y a los empleadores.

A la Comisión Tripartita le compete: asesorar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cuestiones de género; contribuir al mercado de trabajo con estrategias que respondan al propósito de generar igualdad en el empleo; promover con los actores sociales una política activa de igualdad de oportunidades en el empleo; incidir en la implementación de acciones que incorporen una visión de género en los programas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; impulsar y apoyar las iniciativas en materia de igualdad de oportunidades de los actores sociales; generar instancias de coordinación entre las iniciativas de sectores gubernamentales y no gubernamentales en materia de igualdad, e implementar estrategias de difusión que promuevan la igualdad de oportunidades.

#### 8. *La igualdad de derechos entre hombres y mujeres en el empleo en los convenios colectivos*

El principio de igualdad de oportunidades y de trato para ambos sexos en el empleo, también se encuentra reconocido en algunos *convenios colectivos*.

En varios de los recientes acuerdos o convenios colectivos celebrados en el ámbito de los consejos de salarios (organismos integrados por representantes de los empleadores, de los trabajadores y del Poder Ejecutivo, que acuerdan a nivel de rama de actividad) convocados en 2005, se hizo referencia a la igualdad de los sexos en el empleo, y se crearon comisiones tripartitas o bipartitas con competencia en esta temática.

Por ejemplo, en la actividad de la enseñanza, el decreto 300/05 del 12 de septiembre de 2005, que extiende el acuerdo celebrado en el Consejo de Salarios del grupo 16 (servicios de enseñanza), subgrupo 02 (enseñanza preescolar, primaria, secundaria y superior) en todo el territorio nacional, las partes reafirman “el respeto por el principio de igualdad de oportunidades, de trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo...”, de acuerdo con los convenios internacionales de trabajo núms. 100, 111, 156 y con la Ley 16.045.

Otra interesante disposición aparece en el Convenio del 2 de septiembre de 2005 celebrado entre la Cooperativa Agraria Limitada del Norte (CALNU) y el Sindicato de obreros de CALNU, en el marco del Consejo de Salarios del grupo 1 “Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabacos”, subgrupo 04 “Industria azucarera”, relativa a la no discriminación por razón de género y a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (artículo 7o.).

Las partes acordaron:

- a) Promover ámbitos de negociación para instrumentar lo establecido en la Ley 16.045 y en los convenios internacionales de trabajo núms. 103, 100, 111 y 156.
- b) Promover la equidad en la promoción y capacitación.
- c) La no discriminación para el acceso al empleo.
- d) La prevención y sanción del acoso moral y sexual.
- e) Poner todo su empeño para la protección de la maternidad, la paternidad y la lactancia.
- d) Promover el plan de igualdad de trato y oportunidades en el empleo elaborado en 2004 por la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y de Trato en el Empleo, que funciona en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Se trata de una disposición con un contenido adecuado y ajustado a la tendencia que se observa en las normas internacionales sobre esta materia, que no constituye sólo una reafirmación de principios (de igualdad y no discriminación), sino que compromete a las partes a adoptar medidas que promuevan la igualdad.

Si bien son pocos los acuerdos y convenios de los consejos de salarios de 2005 que contienen disposiciones referidas a la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el empleo, se aprecia que de modo firme se



trata de una temática que está comenzando a insertarse en los acuerdos, y de modo de consagrar de manera amplia la igualdad de derechos.

### 9. *¿En la actualidad persiste la desigualdad?*

La respuesta a esta interrogante es afirmativa.

Pese a la relevancia de las normas vigentes en nuestro país que garantizan la igualdad de derechos, tratamiento y oportunidades para ambos sexos en el empleo y prohíben discriminar por razón de sexo (Ley 16.045, Decreto 37/97, convenios internacionales de trabajo núms. 100, 111 y 156, Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT de 1998, disposiciones sobre esta materia contenidas en la Declaración Sociolaboral del Mercosur), la desigualdad persiste.

En los últimos años se han producido cambios en los distintos ámbitos tendentes a una mayor igualdad de derechos y tratamiento en el empleo para ambos sexos.

Sin embargo, dichos cambios no han sido suficientes. Existe en el Uruguay de hoy una gran distancia entre la igualdad real y la establecida en las normas que se acaban de analizar.

Entiendo que las causas de la persistencia de la desigualdad responden, en gran medida, a pautas de tipo cultural que se han mantenido pese a las modificaciones experimentadas en el mercado de trabajo.<sup>3</sup>

Se trata de estereotipos relativos a la división de tareas según los roles que la sociedad asigna a los hombres y a las mujeres, o a la diferente valoración de lo que se considera características de lo “femenino” y lo “masculino”, etcétera.

Es fundamental en esta cuestión tener presente que la discriminación causada por estas pautas culturales es muchas veces invisible, y no actúa en el orden de las intenciones conscientes.<sup>4</sup>

Para acercarnos a la igualdad es necesario que se produzca la toma de conciencia de la existencia de estos prejuicios sobre lo masculino y lo femenino y de la falta de fundamento de los mismos, a efectos de lograr su modificación.

---

<sup>3</sup> Más extensamente véase Mangarelli, Cristina, “Mujer y trabajo. Incidencia de las normas culturales en la persistencia de la desigualdad”, *Revista Uruguaya de Derecho Laboral*, t. XLII, núm. 193, enero-marzo de 1999, pp. 126-136.

<sup>4</sup> Véase Bourdieu, Pierre, *La dominación masculina*, Barcelona, Anagrama, 2000, pp. 19, 51, 79 y ss.

En dicho cambio tendrá papel preponderante la educación en los distintos niveles y ámbitos.

### III. DISCRIMINACIÓN

El principio de no discriminación por razón de sexo se encuentra recogido en el Constitución de la República, aunque no de modo expreso. Dicho principio resulta comprendido en el principio general de igualdad consagrado en el artículo 8o. de la Constitución.

Si todas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas que la de los talentos y las virtudes, entonces se encuentra prohibida la distinción por motivo de sexo. También puede invocarse el artículo 72 de la Constitución, ya mencionado.

La discriminación por razón de sexo en el empleo es ilícita. Así se ha establecido en forma expresa en el Convenio Internacional de Trabajo núm. 111 ratificado por nuestro país.

Dicho Convenio establece que el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivo de sexo, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación (artículo 1o.).

La doctrina ha entendido que lo que se encuentra prohibido en dicho Convenio Internacional es la discriminación injustificada, esto es, la basada en motivo ilegítimo (sexo, etcétera).<sup>5</sup> Postura aceptada por la Corte Suprema de Justicia.

Aquí también debe destacarse la Declaración Sociolaboral del Mercosur del 10 de diciembre de 1998.

Bajo el título “no discriminación”, no sólo se establece que todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, tratamiento y oportunidad en el empleo y ocupación, *sin distinción o exclusión por motivo de sexo*, sino que además se indica que los Estados partes se comprometen a *garantizar* este principio de no discriminación (artículo 1o.).

Asimismo, debe mencionarse la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, de 1998, que prevé entre los cuatro

---

<sup>5</sup> Plá Rodríguez, Américo, *Curso de Derecho Laboral. El salario*, Montevideo, Ediciones Idea, 1994, t. III, vol. II, p. 111.

principios fundamentales el de eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Uruguay ratificó por Ley 15.164, del 4 de agosto de 1981, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su 34o. período de sesiones.

La Ley 16.045 del 2 de mayo de 1989, ya mencionada, *prohíbe la discriminación* que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier actividad.

La prohibición de discriminación por razón de sexo comprende, según dicha norma: llamados para la provisión de cargos; criterios de selección, reclutamiento y contratación; criterios de evaluación de rendimiento; derecho a la promoción y ascenso; estabilidad laboral; beneficios sociales; suspensión y despido, particularmente en los casos de cambios de estado civil, embarazo o lactancia; posibilidades de formación o reconversión profesional o técnica; capacitación y actualización, y remuneración (artículo 2o.).

Si bien el concepto es amplio, el giro utilizado por la disposición permite sostener que la enumeración es a vía de ejemplo.

No constituye discriminación la reserva de contratación a un determinado sexo para actividades en que tal condición sea esencial para el cumplimiento de las mismas, ni las excepciones que surgen de los convenios internacionales de trabajo (artículo 3o.).

También se admite la discriminación de carácter compensatorio en situaciones concretas de desigualdad (artículo 3o.).

Por su parte, el Decreto 37/97, reglamentario de dicha ley, establece que no podrá limitarse el acceso al mercado laboral ni afectar las condiciones de ingreso o permanencia en el empleo por razones discriminatorias en función del sexo. Se prohíben especialmente las convocatorias, selecciones o designaciones que de modo directo o indirecto realicen exigencias relacionadas con el sexo. Asimismo, se prohíbe discriminar por razón de sexo en criterios de evaluación de rendimiento, acceso a posibilidades de formación o reconversión profesional y técnica, capacitación y actualización, promoción, ascenso y remuneración (artículos 2o. y 3o.).

En relación con la permanencia en el cargo o empleo, se establece que será ilegítima cualquier limitación o condicionamiento en el empleo, y cualquier suspensión o despido discriminatorio por razón del sexo. La norma considera como de especial agravante los basados en cambios de estado civil, embarazo o lactancia (artículo 4o.).

#### IV. ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

##### 1. *Normativa relativa al acoso sexual en el trabajo. Protecciones*

No existe en el Uruguay una ley específica que regule la temática del acoso sexual (que lo defina, prevea las protecciones frente a estas conductas, las sanciones y la prevención de este fenómeno), a diferencia de lo que acontece en otros países, en los que rige una legislación particular en esta materia.

La ausencia de legislación en este punto no impide que los trabajadores tengan protección ante el acoso sexual en el trabajo.

Los mecanismos de protección y las sanciones surgen de la Constitución de la República, de las normas laborales generales y de los derechos y obligaciones que se desprenden de la naturaleza del contrato de trabajo.

El artículo 7o. de la Constitución establece que los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su honor y trabajo, y el artículo 54 dispone que le ley reconocerá, a quien se encuentre en una relación de trabajo, la independencia de su conciencia moral y cívica, y la higiene física y moral.

Se trata de derechos humanos fundamentales que tiene el trabajador por su condición de ciudadano.

En el derecho uruguayo no existe ley de contrato de trabajo ni código de trabajo que establezca las obligaciones de las partes del contrato de trabajo.

De acuerdo con las obligaciones que surgen de la naturaleza del contrato de trabajo, el empleador debe respetar la dignidad del trabajador, y además asegurar la moralidad del ambiente, por lo que se encuentra obligado a asegurar que los demás trabajadores (y supervisores y representantes) también respeten la dignidad del trabajador.

Asimismo, el empleador debe respetar la independencia de la conciencia moral y cívica, y proteger la integridad física del trabajador.

El trabajador podrá considerarse indirectamente despedido invocando el incumplimiento del empleador de alguna de las obligaciones señaladas.

En caso de que el acoso sexual lo cometa un compañero de trabajo, el empleador no podrá eludir su responsabilidad si la víctima le había comunicado el referido acoso, y ante la denuncia no tomó medida alguna.

Cuestión distinta es determinar si existe responsabilidad del empleador cuando la víctima no denunció el acoso.

En estos casos, corresponderá tomar en cuenta las medidas de prevención adoptadas por el empleador, tendentes a eliminar la aparición de estas conductas negativas.

## 2. *Concepto de acoso sexual en el trabajo*

Si bien la ley no define el acoso sexual en el trabajo, el Decreto 37/97 del 5 de febrero de 1997, reglamentario de la Ley 16.045 relativa a la igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en el empleo, sí contiene una definición de acoso sexual en el trabajo.

Resulta significativo que en el derecho uruguayo, cuando se aborda la cuestión del acoso sexual en el trabajo, se lo haga desde la perspectiva de la discriminación por razón de sexo en el empleo.

El Decreto 37/97 considera al acoso sexual en el trabajo como “una forma grave de discriminación”.

Dicho decreto hace referencia al acoso u hostigamiento sexual “en el lugar de trabajo o en ocasión de él”.

La definición de las conductas de acoso u hostigamiento sexual que brinda es amplia, comprensiva de “cualquier comportamiento, propósito, gesto o contacto de orden sexual no deseado por la persona a la que va dirigido y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral” (artículo 5o.).

En la definición prevista en la norma se encuentran contenidas las características del acoso sexual que, por lo general, la doctrina señala:

- a) Cualquier tipo de comportamiento, gesto o contacto.
- b) No deseado por la persona a la que va dirigido.
- c) Que ocasione un daño a la situación laboral o amenace producirlo.<sup>6</sup>

No aparece en la definición de la norma el elemento reiteración, lo cual coincide con la postura generalmente admitida en la doctrina y legislación de los distintos países, que no requiere para que se configure el “acoso sexual” que se trate de una conducta reiterada, bastando con que se lleve a cabo en una sola oportunidad.

---

<sup>6</sup> Véase Serna Calvo, María del Mar, “Acoso sexual en las relaciones laborales”, *Revista de Relaciones Laborales en América Latina-Cono Sur (Relasur)*, Montevideo, núm. 2, 1994, p. 36.

Tampoco se exige que el acoso sexual lo lleve a cabo el empleador, o un supervisor o un representante del empleador, o con abuso de autoridad (como se requiere, por ejemplo, en Francia). Al no hacer referencia alguna al sujeto activo, cabe el acoso sexual horizontal (el realizado por un compañero de la víctima), y también el llevado a cabo por un cliente, que entraría en la fórmula amplia de acoso sexual “en el lugar de trabajo” o “en ocasión de él”.

No es necesaria la prueba de un daño concreto ocasionado a la víctima, bastando con que se trate de un comportamiento (o gesto) que amenace con producir un daño, lo que también da cuenta de la amplitud de la noción contenida en la norma.

En el ámbito del Departamento de Montevideo, el Decreto de la Junta Departamental núm. 28.942, del 16 de diciembre de 1999, sobre acoso sexual, contiene una definición amplia, considerando acoso sexual “cualquier comportamiento, propósito, gesto o sugerencia de carácter sexual realizado por persona del mismo u otro sexo que sea indeseado para quien lo recibe”.

La norma además incluye en la conducta descrita, entre otros, varios comportamientos como:

- a) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
  - I) Promesas implícitas o explícitas de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de quien las reciba;
  - II) Amenazas o exigencias de conductas sexuales implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación de empleo de quien las reciba;
  - III) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el ascenso.
- b) Uso de palabras que resulten ofensivas, hostiles o humillantes y conductas físicas siempre que las mismas persigan la obtención de propósitos sexuales y sean indeseadas para quien las reciba (artículo 1o.).

### 3. *El acoso sexual en el trabajo*

Son muy pocas las sentencias de la jurisprudencia laboral que se refieren al acoso sexual en el trabajo.

El concepto de acoso sexual que se recoge es el admitido por la doctrina laboral.

Por lo general se reclama por despido indirecto, solicitando, además de la indemnización común por despido, una indemnización superior a la tarifada que repara el daño moral ocasionado por el acoso.

Las dificultades en materia de prueba se salvan, dado que los jueces toman en cuenta indicios que los conducen a la existencia del acoso sexual.

En una sentencia reciente (de un Tribunal de Apelaciones del Trabajo), se condenó a la demandada a abonar la indemnización común por despido indirecto y una indemnización superior a la tarifada que repara el daño moral. La condena se fundó en la declaración de varias ex empleadas de la empresa que sostuvieron que el empleador también las había acosado cuando se desempeñaban en la misma.

En otra sentencia (también de segunda instancia) se rechazó el reclamo por despido indirecto y abusivo, por entender que la trabajadora debió, antes de considerarse despedida, comunicar al empleador que estaba siendo acosada por su supervisor.

#### 4. Sanciones

Si el sujeto activo del acoso es un trabajador, éste deberá ser sancionado por el empleador.

La Corte Suprema de Justicia ha señalado que cualquier comportamiento de acoso sexual configura notoria mala conducta que habilita al empleador a despedirlo sin abonar la indemnización por despido.

Por otra parte, no existe en Uruguay alguna normativa específica que prevea el delito de acoso sexual en el trabajo. De todos modos, la conducta de acoso sexual en el trabajo puede configurar alguno de los delitos que se encuentran tipificados en el Código Penal.

#### 5. Medidas de prevención del acoso sexual en el trabajo

Uruguay no ha aprobado normas que en forma específica se refieran a la prevención del acoso sexual en el trabajo.

En algunos reglamentos internos de las empresas, o en los códigos de conducta de empresas multinacionales, la cuestión ha comenzado a ser tratada. Por lo general se prevé un procedimiento de denuncia y una instancia de conciliación.

Es relevante señalar que en algunos códigos de conducta, el empleador se obliga a asegurar un ambiente libre de acoso sexual, lo que da lugar a su responsabilidad en caso de no haber adoptado las medidas preventivas que correspondan.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha venido recibiendo denuncias por acoso sexual que dan lugar a una investigación realizada por funcionarios de dicho Ministerio.

En el caso de la Intendencia Municipal de Montevideo se ha dictado una normativa (27 de diciembre de 1999) aplicable a sus funcionarios, tendente a prevenir y sancionar conductas de acoso sexual, que, entre otras consideraciones, establece la obligación del Departamento de Recursos Humanos y Materiales de desarrollar una política activa que prevenga, desaliente y sancione las conductas de acoso sexual, las que serán comunicadas a los funcionarios.

Más recientemente (7 de octubre de 2003) se creó un grupo de trabajo que funciona en coordinación con la Comisión de Equidad y Género en la Ciudad, que tiene el cometido de prevenir, desestimular y sancionar comportamientos de acoso sexual. El Servicio de Salud y Seguridad Ocupacional recepciona las situaciones de acoso moral.

## V. MATERNIDAD EN LA LEGISLACIÓN URUGUAYA

### 1. *Licencia antes y después del parto*

Uruguay ratificó el Convenio Internacional de Trabajo núm. 103 (Ley 12.030 del 27 de noviembre de 1953).

La trabajadora deberá cesar el trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrá reiniciarlo sino hasta seis semanas después del mismo (decreto-ley 15.084 del 28 de noviembre de 1980). Tiene derecho a un subsidio por maternidad, aun cuando la relación laboral se suspenda o cese durante el periodo de gravidez o de descanso posparto.

También son beneficiarias las empleadas desocupadas que queden grávidas durante el periodo de amparo al seguro de paro.

Cuando el parto sobrevenga luego de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será prolongado hasta la fecha del parto, y la duración del descanso puerperal no será reducida.

En caso de enfermedad por el embarazo, se podrá establecer un descanso prenatal suplementario.

El subsidio por maternidad también lo perciben las trabajadoras que se apresten a legitimar adoptivamente un niño, y se abona en forma paralela al



comienzo de la licencia (resolución del Banco de Previsión Social del 4 de septiembre de 1991).

## *2. Modificación de tareas en forma temporaria*

Toda trabajadora en estado de gravidez o en periodo de lactancia tiene derecho a solicitar un cambio temporario de las tareas que desempeña si las mismas pudieren afectar la salud de la progenitora o del hijo (Ley 17.215 del 24 de septiembre de 1999).

## *3. Protección del empleo de la trabajadora grávida*

En cuanto a la protección del empleo, se aplican con carácter general, para todas las actividades, los artículos 16 y 17 de la Ley de Actividades Insalubres núm. 11.577 del 14 de octubre de 1959.

Dicha ley establece la prohibición de despedir a la trabajadora embarazada y la obligación de reintegrarla a sus tareas al regreso de su licencia (artículo 17).

La norma no indica el plazo durante el cual el empleador debe conservar el empleo luego del reintegro de la trabajadora.

La jurisprudencia ha entendido que la obligación de conservar el empleo luego del reintegro se extiende durante seis meses, de acuerdo con el principio de razonabilidad.

Si el empleador despide a la trabajadora grávida, o no la reintegra, o la despide antes de los seis meses luego del reintegro, debe pagar una indemnización especial por despido que dicha ley, en su artículo 17, fija en seis meses de salario.

Esta indemnización especial se acumula con la indemnización común por despido, y es independiente de la indemnización común (la norma establece que el empleador debe pagar seis meses de sueldo, más la indemnización legal que corresponda).

Ello significa que aunque la trabajadora no tenga derecho a la indemnización común por despido (por ejemplo porque no se cumplió el año de trabajo que se requiere, en el caso del servicio doméstico, para tener derecho a la indemnización común por despido), de todos modos tendrá derecho a cobrar la indemnización especial por despido por gravidez.

La indemnización especial por gravidez la pierde la trabajadora que haya sido despedida por notoria mala conducta. El empleador se encuentra obliga-

do a abonar esta indemnización especial si cuando efectúa el despido está en conocimiento del embarazo (porque la trabajadora lo comunicó o si el embarazo es notorio).

La jurisprudencia ha sostenido que aun cuando se pruebe que el motivo del despido es ajeno al embarazo (por ejemplo en el caso de un cierre de empresa), de todos modos la trabajadora tiene derecho a la indemnización especial por gravidez, lo cual, en este caso, conduce a una responsabilidad de tipo objetivo.

#### 4. *Lactancia*

En caso de que la trabajadora amamante a su hijo, se encuentra autorizada a interrumpir el trabajo durante dos periodos de media hora dentro de su jornada diaria, que serán contados como trabajo efectivo. El Consejo del Niño fijará la duración del periodo de amamantamiento (decreto del 1o. de junio de 1954).

No existe norma que obligue a establecer salas de lactancia, por lo que la interrupción para amamantar resulta de difícil aplicación. Por lo general, las trabajadoras solicitan la reducción del horario de trabajo.

## VI. POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE GÉNERO

La Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo ha funcionado desde el 7 de marzo de 1997, actuando como asesora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en materia de género.

Como ya señalamos, esta Comisión se encuentra integrada por representantes de los trabajadores, de los empleadores, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Ministerio de Educación y Cultura, y se encuentra facultada para incorporar delegados de otras instituciones públicas o privadas.

Esta Comisión elaboró en 2004 un Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo.

Sin embargo, la labor de dicha Comisión no ha tenido suficiente difusión. Además no se percibe una política nacional que desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y con la intervención de los actores sociales, promueva la igualdad en el empleo para ambos sexos.

También se requiere una mayor coordinación entre las iniciativas públicas y privadas. Muchas organizaciones de mujeres trabajan desde hace años en

torno a esta cuestión, pero no siempre existe la necesaria coordinación entre las distintas iniciativas privadas, y menos aún con las dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Ministerio de Educación y Cultura con competencia en la materia.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

- BOURDIEU, Pierre, *La dominación masculina*, Barcelona, Anagrama, 2000.
- El acceso de las mujeres a puestos de dirección*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1997.
- ERMIDA URIARTE, Óscar, “El derecho laboral y las mujeres: de la protección a la igualdad”, *Normas discriminatorias de las mujeres*, Montevideo, Cuadernos de la Facultad de Derecho, 3a. serie, núm. 10, 2003.
- HUSBANDS, Robert, “Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 112, núm. 1, 1993.
- Informe sobre el Seminario Nacional Tripartito sobre las Prácticas No Discriminatorias en Materia de Empleo*, Montevideo, Oficina Internacional del Trabajo, Programa Regular de Cooperación Técnica, 27-29 de octubre de 1986.
- KURCZY VILLALOBOS, Patricia, *Derechos de las mujeres trabajadoras*, México, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, UNAM, 2001.
- MANGARELLI, Cristina, “Acoso laboral. Concepto y protecciones”, *Revista de Derecho*, Montevideo, año V, núm. 9, 2006.
- , “Mujer y trabajo. Incidencia de las normas culturales en la persistencia de la desigualdad”, *Revista Uruguaya de Derecho Laboral*, t. XLII, núm. 193, enero-marzo de 1999.
- MÁRQUEZ GARMENDIA, Martha, “Acerca del decreto reglamentario de la Ley 16.045 sobre no discriminación laboral por razón de sexo”, *Revista Derecho Laboral*, núm. 185, enero-marzo de 1997.
- , “Género, trabajo y derecho del trabajo”, *Género: violencia y equidad. Participación y exclusión*, Montevideo, Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Ediciones Ideas, 2005.
- , *Legislación laboral relativa a la mujer en los países de Mercosur y Chile: un estudio comparativo*, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 1998, núm. 82.
- PUYESKY, Fany, *El acoso sexual*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1999.

- RASO DELGUE, Juan y MANGARELLI, Cristina, “La posición de la mujer uruguaya en el derecho del trabajo y la seguridad social”, *Revista Uruguaya de Derecho Laboral*, t. XXV, núm. 127, julio-septiembre de 1982.
- REINHART, Ariane, *Sexual Harassment, Addressing Sexual Harassment in Workplace. A Management Information Booklet*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1999.
- SERNA CALVO, María del Mar, “Acoso sexual en las relaciones laborales”, *Revista de Relaciones Laborales en América Latina-Cono Sur (Relasur)*, Montevideo, núm. 2, 1994.
- , “Marco normativo de los programas y medidas de acción positiva en el Unión Europea”, *Revista de Relaciones Laborales en América Latina-Cono Sur (Relasur)*, Montevideo, núm. 8, 1995. 