

# **Administración del Trabajo**

**(Licenciatura en Relaciones Laborales)**

**Materiales de estudio.**

**(Actualizado a 2014)**

**Docentes responsables:**

**Graciela Giuzio**

**Beatriz Durán**

## **Breves consideraciones introductorias**

La noción de Administración del Trabajo está presente en el artículo 1º del Convenio núm. 150 de la OIT adoptado en 1978 (ratificado en nuestro país por la ley 16.039). Allí se la define como “las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo”.

Dentro de estas actividades suelen incluirse:

- formulación de políticas;
- elaboración de proyectos de nuevas leyes que den una formulación positiva a las políticas de trabajo;
- elaboración de programas, y planificación de actividades que oficien de apoyo a la aplicación de las políticas.
- aplicación de políticas;
- supervisión y evaluación de la aplicación de las políticas;
- información y difusión de las cuestiones de política y legislación laboral;
- control de la aplicación de la legislación laboral y la prestación de asesoramiento sobre su observancia.

De la sola enumeración de las actividades de la Administración del Trabajo queda patentizada la relevancia que ella tiene para las relaciones laborales de un país. En efecto, la misma resulta responsable por todos los aspectos relacionados con la formulación y aplicación de políticas laborales nacionales.

## **Ejes temáticos de la Materia.**

### **I. Nociones generales de la Administración del Trabajo.**

Se expondrán algunas nociones generales sobre el tema, describiendo la evolución operada tanto a nivel internacional como nacional.

#### **Bibliografía básica**

- a) Curso de Derecho laboral T.I., Vol.2 pág 129 y ss. (Plá Rodríguez, Américo)
- b). Derecho del Trabajo T.I, Vol. 2 FCU, 3ª Edición actualizada 2007 pág. 19 y ss. (Barbagelata, Héctor-Hugo)
- c).La Inspección del trabajo en el Uruguay y los Convenios de la OIT, 110 y 129 in Revista de Derecho Laboral t.XVLI, pág. 13 y ss. (Ibáñez; Manuel)

### **II. Normas internacionales**

Se analizarán los convenios N° 81; 129 y 150 así como las Recomendaciones N° 20 y N° 148.

#### **Bibliografía básica**

Las Normas Internacionales del Trabajo y la Administración del Trabajo., en VV.AA Procedimientos y Jurisprudencia en Administración del Trabajo, F.C.U, 1era ed. 2013, pág. 11 y sig, (Giuzio, Graciela)

Textos de los instrumentos internacionales citados.

### III. MTSS: Estructura y Competencias.

#### Bibliografía básica

Administración del Trabajo, FCU. 1991 pág. 31 a 43.

(Larrañaga, Nelson)

Ministerio de Trabajo (www.mtss.gub.uy)

### IV) La inspección del trabajo.

#### Bibliografía básica

a) Estructura, funcionalidad y políticas de Inspección de Trabajo en la República Oriental del Uruguay. Nuevos retos al siglo XXI .Primer Congreso Internacional Inspección del Trabajo para el siglo XXI .OIT 2010. (Narducci, María)

b) Informe Nacional XX Congreso Mundial del Trabajo y de la Seguridad Social. Chile 2012. (Giuzio Graciela y Colotuzzo Natalia.)

c) Decretos 680/77 y 108/2007

### V. Procedimientos inspectivos:

En primer lugar se procederá al repaso y/o actualización de las nociones básicas referidas a la **libertad sindical** y a las figuras del **acoso moral y sexual**. Asimismo se revisarán algunos protocolos mediante los cuales las empresas en cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud, procuran prevenir el acoso en el lugar de trabajo.

En segundo lugar se estudiarán los procesos inspectivos por violación al ejercicio de **la libertad sindical en cualquiera de sus formas; y por acoso moral y sexual**.

#### Bibliografía básica

El mobbing o acoso en el trabajo. Un enfoque jurídico. F.C.U en VV.AA en Revista de la Facultad N° 31, 2011 en Homenaje al Profesor Oscar Ermida, pág 185 y ss. (Giuzio Graciela)

Reflexiones sobre el acoso Moral. (Giuzio Graciela)

Regulación legal del acoso sexual .Análisis de la ley 18.561.Cuarenta estudios sobre la nueva legislación Uruguay .FCU 2010.pag. 143 y ss. . (Colotuzzo Natalia; Panizza Carolina)

Prevención del acoso sexual en el ámbito de la empresa, en XXIV Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, noviembre 2013, Rivera, F.C.U, pág. 107 y ss. (Durán Beatriz)

Procedimientos de la Inspección General del Trabajo en materia de acoso sexual. Protocolos de actuación, en VV.AA Procedimientos y Jurisprudencia en Administración del Trabajo, F.C.U, 1era ed. 2013 pág 45 a 64. (López Adriana y Panizza, Carolina)

Procedimiento administrativo ante denuncia de violación a la libertad sindical, en VV.AA Procedimientos y Jurisprudencia de la Administración del Trabajo, pág 27 a 44. (Delgado, Fernando)

## **VI) Tripartismo y administración del trabajo.**

Se analizará con especial énfasis el tripartismo en la Administración del Trabajo.

Se procederá al estudio de las distintas comisiones tripartitas que actúan en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. A vía de ejemplo:

**Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional. (INEFOP).** Creado por ley 18.406.

**Comisión Tripartita de la Industria de la Construcción.** Creada por Decreto N° 111/990, modificado por el Decreto N° 89/995.

**Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT).**

Se creó en el año 1996 (por Decreto N° 83/996)

**La Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo**

(CTIOTE) institucionalizado a través del Decreto N° 37/997.

Se procurará la presencia en clase de referentes en la temática agendada a efectos de la profundización en el conocimiento de aspectos prácticos y actuales de la misma.

### **Bibliografía básica**

“Los sujetos del diálogo social. Los sindicatos, los empleadores y sus organizaciones y el Estado. Experiencias concretas en América Latina y Europa.” en Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, N° 156, 2005, Boletín Cinterfor/OIT –Segunda Época pag.33. Giuzio, Graciela

El Instituto de Empleo y Formación Profesional en VV.AA. Cuarenta estudios sobre la nueva legislación Uruguay .FCU 2010, pág. 371 a 381.

# **Las normas Internacionales de Trabajo y la Administración del Trabajo.**

Por Graciela Giuzio\*

## **Sumario**

**I. Introducción** 1. Aspectos Generales. 2. Antecedentes de la Administración del trabajo. Primeros abordajes. II. La OIT y la Administración del trabajo 1. Los primeros Convenios y Recomendaciones. 2. Marco normativo referente a la Administración del trabajo 3. Regulación de la Inspección del trabajo Convenio N° 81. III. La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR.

### **I. Introducción**

#### **1. Aspectos Generales.**

La Administración del trabajo puede definirse como el conjunto de órganos estatales o para- estatales que cumplen actividades y servicios de tutela de la relación, y de aplicación de la política social en general de trabajo.<sup>1</sup>

En lo que refiere al origen de la Administración del trabajo, se coincide en que esta nace como consecuencia del advenimiento de normas jurídicas protectoras de los trabajadores. Esto es que en definitiva, surge como respuesta a la necesidad de adecuar la Administración pública, a las necesidades que entraña la aplicación y control del nuevo orden jurídico laboral.

El derecho del trabajo constituye una rama *sui generis* del ordenamiento jurídico, caracterizada por el antropocentrismo. Ello implica tal como nos enseñara Sarthou, que su centro es el hombre trabajador y que por tanto las soluciones de este derecho deben procurar la corrección de la desigualdad de base entre patrono y trabajador, no admitiéndose en manera alguna, la cosificación del ser humano trabajador.<sup>2</sup>

\* Profesor Asistente de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República.

<sup>1</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, Américo " Curso de Derecho Laboral T.I, Vol. 2. Acali Editorial. Montevideo 1980. pág.133.

<sup>2</sup> SARTHOU, Helios . "Hacia una teoría pura del Derecho del trabajo". Cuadernillos de la Fundación Electra . Montevideo 2012. pág.5 y ss.

Este derecho diferente , “herético”<sup>3</sup> aporta asimismo elementos distintos e innovadores respecto al derecho común, desarrollando instituciones específicas y/o fuentes normativas propias (el convenio colectivo y los usos y costumbres profesionales, por ejemplo), y además combina elementos de derecho público y privado. Estas particularidades tienen por consecuencia a su vez el desarrollo de una doctrina y jurisprudencia muy diferenciadas del resto del sistema normativo.

Las innovaciones que introduce el derecho del trabajo , que responden al ser de la disciplina, hacen a su vez indispensable la aparición de la Administración del trabajo propiamente dicha , puesto que la Administración pública clásica se revela insuficiente para asumir las funciones de aplicación y control del régimen jurídico laboral .

Atendiendo a estas necesidades de adecuación, se insertan en la estructura clásica de la Administración Pública, unidades destinadas a asumir las citadas funciones de aplicación y control del derecho del trabajo y con un sentido más amplio de verdadera política social.

## 2. Antecedentes de la Administración del trabajo. Primeros abordajes.

Desde sus comienzos la OIT ha considerado una prioridad responder a la necesidad de disponer de sistemas adecuados de administración e inspección del trabajo.<sup>4</sup> Ello se advierte tanto en su Constitución, como en la Declaración de Filadelfia y en documentos más recientes tales como la Declaración sobre la Justicia Social para una globalización equitativa (Declaración de 2008)<sup>5</sup>. Asimismo dicha preocupación ha quedado plasmada en numerosos convenios, recomendaciones y otros instrumentos de la OIT.

La cuestión de la inspección del trabajo, elemento medular de la Administración del trabajo, se incluía ya en los principios enunciados en el punto 9 del art. 427 de la parte XIII del Tratado de Versalles, por el que se crea la OIT. En él se estipula que todos los Estados habrán de organizar un servicio de inspección de trabajo para asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos relativos a la protección de los trabajadores; este servicio debe incluir a mujeres.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> SARTHOU ,Helios (ob. cit. pág..5) denomina de *herético* a este derecho , aludiendo entre otras características a su origen , que , como pone de manifiesto el autor mencionado nació de la lucha de los trabajadores por el salario, por el respeto a la igualdad y de derechos nuevos tales como la libertad sindical y el derecho de huelga .

<sup>4</sup> V. Informe . Administración del trabajo e Inspección del Trabajo . 100<sup>a</sup> Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo 2011.Consultado el 12/8/2013 en [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed./CMS\\_154024.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed./CMS_154024.pdf)

<sup>5</sup> Este instrumento establece entre sus objetivos el “...*Fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo...*”

<sup>6</sup>Este párrafo se refiere a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo antes de su modificación en 1946. La Constitución actual de la Organización, tal como fue enmendada en 1946, no contiene ninguna referencia expresa a la organización de un servicio de inspección .

Puede situarse así, en el Tratado de Versalles, el nacimiento de las modernas organizaciones administrativas del trabajo. No obstante ello cabe señalar que anteriormente el tema había sido incluido en diversas Conferencias que constituyen antecedentes de la creación de la propia OIT. Así tras las primeras iniciativas por parte de Suiza para celebrar una convención internacional, Guillermo II convocó la Conferencia de Berlín en Marzo de 1890. Estuvieron representados en esta conferencia 13 Estados <sup>7</sup>

La Conferencia de Berlín supuso un paso importante hacia la coordinación de los contenidos de la legislación protectora europea, legislación que no se puso en práctica para dar remedio a las condiciones del trabajo industrial en general, sino como una solución específica al problema de la mujer (y del niño) en el trabajo. En dicha Conferencia se intentó unificar los criterios en materia de empleo nocturno y subterráneo femenino, la limitación de la jornada, la restricción del acceso de la mujer a los puestos insalubres o peligrosos, etc. Allí se trató asimismo la organización de la inspección del trabajo. Posteriormente en Zurich en el Congreso Obrero de agosto de 1897; y en París en el Congreso Internacional de legislación laboral de 1900, respectivamente se abordaría nuevamente la temática desarrollada en la citada Conferencia de Berlín.

Por último cabe destacar que en Berna, en las Conferencias de 1905 y 1906 también está presente el tema de la inspección de trabajo.

Puede observarse de acuerdo a los precedentes desarrollos que la Administración del trabajo como ámbito de gobernanza, se remonta a la segunda mitad del siglo XIX.

La creación de los ministerios de trabajo, las inspecciones del trabajo y los demás componentes de dicha administración; respondieron a la necesidad de abordar lo que por entonces en Europa se entendía como «cuestión social», o «*question ouvrière*», y, en los Estados Unidos de América, como «problema laboral».<sup>8</sup> Así en aras de mantener la paz social y evitar conflictos sociales importantes, los gobiernos gradualmente van creando distintas instituciones laborales, que van desde modestas inspecciones del trabajo y oficinas de empleo, hasta ministerios de trabajo propiamente dichos.

La función original de la Administración del trabajo era de protección y regulación; en efecto lo que se pretendía era la regulación del mercado de trabajo mediante una intervención sistemática y continua del gobierno, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y mantener un equilibrio entre los intereses de los empleadores y de los trabajadores.

En definitiva puede establecerse que los servicios de Administración del Trabajo aparecen esbozados en las dos últimas décadas del siglo XIX, para consolidarse a partir de la Primera Gran Guerra Mundial, que marca también el fin del liberalismo.

<sup>7</sup> Entre ellos: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Estados Unidos, Francia, Reino Unido de Gran Bretaña, Italia, Países Bajos, Portugal, Rusia, Suecia y Noruega, y Turquía

<sup>8</sup> V. Informe .Administración del trabajo...Consultado el 12/8/2013 en [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed./wcms\\_154024.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed./wcms_154024.pdf)

## II. La OIT y la Administración del Trabajo.

### 1. Los primeros Convenios y Recomendaciones.

Tal como se expresara supra la Constitución de la OIT, impone el mandato de la promoción del mejoramiento de la inspección del trabajo. De acuerdo a ello con ocasión de la primera Conferencia Internacional del Trabajo, en 1919, se adoptó la Recomendación N<sup>o</sup> 9 con el propósito de la instauración, en todos los países Miembros, de un sistema que garantizara una inspección eficaz de las fábricas y talleres, así como de un servicio público, vinculado a la Oficina Internacional del Trabajo y encargado especialmente de proteger la salud de los obreros.

En 1923, se sentaron mediante la Recomendación N<sup>o</sup> 20, una serie de principios que aún hoy siguen constituyendo el cimiento del funcionamiento eficaz de los sistemas de inspección del trabajo. En efecto, de acuerdo a estos principios se desarrollarán posteriormente una serie de instrumentos que luego regularán esta materia. En esta Recomendación se define el objeto de la Inspección estableciendo que la misma debería tener por misión esencial, asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, (horas de trabajo y descanso; trabajo nocturno; prohibición del empleo de ciertas personas en trabajos peligrosos, insalubres o superiores a sus fuerzas; higiene y seguridad, etc.)<sup>10</sup> Se describe asimismo la naturaleza de sus funciones y poderes<sup>11</sup>; la organización, la formación que deberían tener los inspectores<sup>12</sup>; también se establece en forma señera que *“El personal de la inspección debería estar dotado de un estatuto orgánico que lo independice de los cambios de gobierno. Para sustraerlos de toda influencia exterior, los inspectores deberían poseer una situación y recibir una remuneración satisfactorias y no deberían tener interés alguno en los establecimientos sujetos a su inspección.”*<sup>13</sup>, Asimismo se establecen métodos de cooperación entre empleadores y trabajadores, los tipos y procedimientos de Inspección<sup>14</sup> así como los informes a ser elaborados por la Inspección<sup>15</sup>

Luego de la Segunda Guerra mundial el trabajo fue continuado en el Convenio núm. 81, de 1947<sup>16</sup> aplicable a los establecimientos industriales y comerciales, considerado desde su adopción y hasta el día de hoy, de referencia universal en materia de inspección del trabajo. Este instrumento como viene de expresarse, está inspirado

<sup>9</sup> Esta Recomendación ha sido retirada .

<sup>10</sup> Art. 1<sup>o</sup> R. 20

<sup>11</sup> Arts 3 a 7 de la disposición citada

<sup>12</sup> A este respecto se establece en el art. 13 que “...es esencial que los inspectores posean una gran experiencia, desde el punto de vista técnico, que tengan una sólida cultura general y que, por sus aptitudes y sus cualidades morales, puedan captarse la confianza de todos. ...”

<sup>13</sup> Art. 14 R. 20

<sup>14</sup> Arts. 17 y 18 R.20

<sup>15</sup> Arts. 21, 22 y 23 R.20

<sup>16</sup> Asimismo se adopta la Recomendación n<sup>o</sup> 81



en gran parte en la Recomendación N° 20.

Posteriormente se adopta la Recomendación N° 82 sobre Inspección del trabajo en empresas mineras y de transporte, y los convenios N° 110 (Convenio sobre las plantaciones, 1958); 129 (Convenio sobre la inspección del trabajo en la agricultura, 1969) y la Recomendación N° 133 sobre inspección del trabajo en la agricultura. Surge de lo expuesto que no existía hasta ese momento un instrumento internacional que tratara en forma integral y sistemática toda la temática de la Administración del Trabajo,<sup>17</sup> Por el contrario hasta el momento los instrumentos de la OIT eran sectoriales o se ocupaban de algunos componentes de dicha Administración. Recién con la adopción del citado CIT 150 (Convenio sobre la Administración del trabajo, 1978) y la respectiva Recomendación N° 148, se procede a un abordaje integral de la Administración del Trabajo.

Debe agregarse dentro del elenco de normas internacionales que regulan aspectos del tema, el Protocolo de 1995 relativo al Convenio N° 81 sobre Inspección de Trabajo, cuya finalidad es la de extender las disposiciones del citado Convenio a las actividades del sector de servicios no comerciales, y el Convenio N° 178, sobre la Inspección del Trabajo (gente de mar) 1996, con su respectiva Recomendación N° 185,

Además, corresponde citar otros instrumentos pertinentes en la materia como el Convenio sobre estadísticas del trabajo (C. N° 160 – 1985) y el Convenio sobre la consulta tripartita. (C. N° 144 -1976).<sup>18</sup>

## 2. Marco normativo referente a la Administración del trabajo .

El marco normativo internacional de la Administración del trabajo, está dado fundamentalmente por el CIT 150 y la Recomendación 158. Así de ambos instrumentos surge: la definición, el cometido, funciones y la organización de los sistemas nacionales de administración del trabajo.

El Convenio 150, tal como se indica en su preámbulo, tiene el cometido de establecer directrices orientadoras del sistema general de la administración del trabajo, pues hasta el momento, solo se habían atendido aspectos parciales de ésta. Queda de manifiesto que la Inspección de trabajo está comprendida en la Administración del trabajo, no obstante ello no se le contempla expresamente por tratarse de un punto ya tratado en el Convenio n° 81.<sup>19</sup> Así quedan claramente diferenciados los distintos roles de la Administración.

Esta diferenciación tiene relación con la evolución que ha tenido la propia

<sup>17</sup>LARRAÑAGA, Nelson “*Administración del trabajo en el Uruguay* “. FCU .2ª Edición Actualizada . 1992 . p.ag. 12

<sup>18</sup> Ratificado por Uruguay por ley N° 15.857 del 4/1987

<sup>19</sup> La Recomendación sí hace alusión al punto. Así en el apartado de “Normas de trabajo”, indica en el punto 6 : “El sistema de administración de trabajo debería comprender un sistema de inspección del trabajo”. En el apartado de la “Organización interna” se establece que el sistema debería contar con una unidad para “la inspección del trabajo”

Administración del Trabajo. En efecto en una primera etapa las normas que le competen se centran fundamentalmente en el aspecto del cumplimiento de la ley. En esta etapa se fue vigorizando y promoviendo la figura y la función del Inspector, al que se le atribuye jerarquía y se le rodeó de facilidades para el cumplimiento de su misión. Pero posteriormente puede constatarse un nuevo enfoque en el que claramente se advierte la ampliación de la labor de la administración del trabajo. En efecto a la citada Administración se le incorporan otras misiones, incluyendo además de los tradicionales servicios de reglamentación y contralor de las condiciones de trabajo, también la lucha contra el desempleo; la formación profesional; las prestaciones sociales y alimentario\_ nutricionales; e incluso la Seguridad Social en algunos casos.

A vía de ejemplo, en las últimas décadas el tema empleo- al menos en lo referido a la formulación de políticas activas y/o pasivas del mercado de trabajo- se ha vuelto una labor de creciente importancia de las Administraciones de trabajo. Lo propio ha ocurrido con respecto a la Seguridad social.

El Convenio nº 150 es tributario de estos enfoques que tienden a otorgar nuevas responsabilidades a los Ministerios de Trabajo.

Los factores que están en la base de esta nueva administración laboral, son los profundos cambios que está experimentando la actividad humana, con un rol revisado del antiguo Estado planificador y regulador.<sup>20</sup>

Un reciente estudio de OIT, dirigido por Normand Lecuyer, destaca como elementos de este entorno en mutación del nuevo rol del Estado, una paradójica ampliación de su papel respecto a los niveles de protección del ciudadano en campos tales como la protección del consumidor, del medio ambiente y de derechos laborales. Asimismo se mencionan como factores de importancia en esta evolución que se advierte en la Administración del trabajo, el surgimiento de nuevas categorías de trabajadores y de nuevas formas de empleo; de nuevo tipo de empresas; la importancia creciente de la educación y de la información. Se indica a este respecto que ello impone la necesidad de contar con nuevos funcionarios de la Administración del Trabajo capaces de enfrentar estos nuevos desafíos.<sup>21</sup>

Un punto que merece especial destaque es la consagración en ambos instrumentos: Convenio y Recomendación, de la participación de los actores sociales -trabajadores y empleadores - a través de sus respectivas organizaciones - en la Administración del trabajo, reconociendo así, también en esta materia la vigencia del tripartismo.

#### A. Aspectos generales del sistema de administración del trabajo.

<sup>20</sup> JATOBÁ, Vera en “*Inspección del Trabajo en el marco de la Modernización de de la Administración del trabajo*” Documento de Trabajo N° 148. Serie Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo. Proyecto CIMT-OIT, Primera Edición 2002, pág.14.

<sup>21</sup> Citado por JATOBÁ, Vera, “*Inspección del Trabajo en el marco ....*”pág. 14,

Estos aspectos se desarrollan en los artículos 1 a 5 del Convenio 150 y 1 a 4 de la Recomendación 158. En efecto la noción de Administración del Trabajo se desarrolla en el artículo 1º del citado Convenio adoptado en 1978 ( ratificado en nuestro país por la ley 16.039 de 1989 )<sup>22</sup> En tal sentido el mencionado art. 1º establece que la expresión Administración de Trabajo, refiere a las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo .

Asimismo se define la expresión «sistema de administración del trabajo» como todos los órganos de la administración pública responsables o encargados de la administración del trabajo. Esta expresión debe interpretarse, de acuerdo a lo señalado por la Reunión de Expertos en Administración del trabajo realizada en 1973, en un sentido amplio, comprendiendo todas las actividades que llevan a cabo los organismos de la administración pública para asistir a los gobiernos en la elaboración, aplicación, control y evaluación de la política laboral.

Corresponde tener en cuenta asimismo que, de acuerdo a lo indicado por los citados Expertos y a los desarrollos que sobre el punto realiza la Recomendación <sup>23</sup> (art. 1.b) *la Administración del trabajo «debería cubrir todo el sistema de departamentos ministeriales y órganos públicos que han sido establecidos mediante leyes o reglamentos nacionales para ocuparse de asuntos laborales, y el marco institucional para la coordinación de sus respectivas actividades y para la consulta y participación de empleadores y trabajadores, y sus organizaciones representativas, en la formulación y desarrollo de la política laboral<sup>24</sup>»*

El art. 2º del Convenio faculta al gobierno a delegar ciertas actividades de la Administración del Trabajo a organizaciones no gubernamentales, particularmente a organizaciones de empleadores y trabajadores.<sup>25</sup>

El art. 3º del referido Convenio también establece la facultad del miembro ratificante de considerar a determinadas actividades de su política nacional como cuestiones que se regulen mediante negociaciones directas entre trabajadores y empleadores.

En el art. 4º del instrumento se establece asimismo que el Estado ratificante: *deberá garantizar, en forma apropiada a las condiciones nacionales, la organización y el funcionamiento eficaces en su territorio de un sistema de administración del trabajo, cuyas funciones y responsabilidades estén adecuadamente coordinadas.* De acuerdo al mismo el Estado debe garantizar que el sistema sea eficaz, esto es que funcione en

<sup>22</sup>Este Convenio ha sido ratificado a la fecha por 73 países .

<sup>23</sup> La Recomendación 158 , establece en su art. 1.b “la expresión *sistema de administración del trabajo* comprende todos los órganos de la administración pública -- ya sean departamentos de los ministerios u organismos públicos, con inclusión de los organismos paraestatales y regionales o locales, o cualquier otra forma de administración descentralizada -- responsables o encargados de la administración del trabajo, así como toda estructura institucional para la coordinación de las actividades de dichos órganos y para la consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones.”

<sup>24</sup> .Informe V. Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, 2011 . Administración e Inspección de trabajo . Pág. 6

<sup>25</sup> Ello se repite en el art 2º del la Recomendación 158.

forma tal que pueda cumplir cabalmente con todas las actividades relativas a la política nacional de trabajo.<sup>26</sup>

Con respecto al requerimiento de eficacia del sistema, cabe tener en cuenta especialmente lo establecido por el artículo 10, párrafo 1, puesto que sus estipulaciones constituyen elementos de la mayor importancia para alcanzar la misma. El citado artículo estipula que el personal del sistema de administración del trabajo debe estar adecuadamente calificado para las actividades que se le asignen; y sea independiente de influencias externas indebidas. El párrafo 2 del mismo artículo establece que dicho personal debe tener el estatuto, los medios materiales y los recursos económicos necesarios para el desempeño eficaz de sus funciones.

Otro aspecto a tener en cuenta en relación con la obligación de organizar un sistema eficaz de administración del trabajo está contemplado en el artículo 7º del mismo Convenio. Dicho artículo prevé la ampliación del sistema -en la medida que la realidad nacional así lo demandara- incluso a categorías de trabajadores que jurídicamente no se consideran tales. Dando luego una lista de ejemplos dentro de los que se encuentran: pequeños agricultores que no contratan mano de obra exterior, trabajadores autónomos de la economía informal, etc.

El artículo 5º ya citado prevé la promoción del tripartismo en la Administración del trabajo. Este constituye uno de los aspectos del instrumento al que se le dio mucha importancia puesto que, significa un cambio en la estructura tradicional, la cual se caracterizaba por ser cerrada y autoritaria. Ahora se busca que sea un sistema abierto que interactúe con el medio organizacional e institucional que lo rodea.<sup>27</sup> El objetivo es que haya un diálogo social sistemático entre la Administración del Trabajo y las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores, a través de la institucionalización de mecanismos como la consulta, la cooperación y la negociación.<sup>28</sup>

En lo que respecta a este último tema, destacamos que el tripartismo constituye una tradición muy arraigada en las relaciones laborales uruguayas. Acorde con dicha tradición existen numerosos órganos en que representantes de los actores sociales y la Inspección del Trabajo desarrollan conjuntamente tareas directamente relacionadas con las competencias de dicho órgano. A modo de ejemplo, y sin pretender agotar el dilatado elenco de organismos tripartitos en la administración del trabajo citaremos:

- a. La Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE). Esta Tripartita está integrada por el PIT-CNT, las Cámaras Empresariales, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El organismo citado fue institucionalizado a través del Decreto Nº 37/997. Su principal cometido es actuar como instancia asesora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cuestiones de género.
- b. El Comité de Erradicación del Trabajo Infantil (CETI). Este ámbito fue creado por

<sup>26</sup>LARRAÑAGA, Nelson, en ob cit., pág. 15

<sup>27</sup> IBÁÑEZ Manuel, "La Administración Pública del Trabajo y el Convenio 150 aprobado en 1978", en Rev. Derecho Laboral; TXXI, Nº111, pág. 349

<sup>28</sup> LARRAÑAGA, Nelson, ob cit., pag. 16

Decreto N° 367/000. Tiene por principal cometido el asesoramiento, coordinación y propuesta de políticas y programas tendientes a la eliminación del trabajo infantil. Está integrado por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (que lo preside), el Instituto del Niño y Adolescente Uruguayo (que ejerce la secretaría técnica), el Ministerio de Salud Pública, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Educación y Cultura, la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), el PIT-CNT<sup>29</sup>, la Acción Sindical Uruguaya (ASU)<sup>30</sup>, la Cámara Nacional de Comercio, la Cámara de Industrias del Uruguay, la Asociación Nacional de Organizaciones no Gubernamentales (ANONG) y la Red de Infancia de Niñez y Adolescencia de los Sectores Populares.

Por último cabe destacar los ámbitos tripartitos en materia de salud laboral, que son especialmente numerosos en la actualidad. Estos organismos tripartitos con competencia en la materia aludida si bien comienzan a instalarse recién en la década de los 90- siendo pionera en ello la industria de la construcción-su número ha crecido con rapidez abarcando nuevos y distintos sectores. Este crecimiento exponencial se advierte especialmente desde el año 2007 en cumplimiento a lo dispuesto por el Decreto N° 291/007<sup>31</sup> sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Se asiste así a la instalación de comisiones tripartitas en ramas como la industria química, el trabajo rural, lácteo, etc.

#### B. Funciones y cometidos del Sistema de Administración del trabajo.

Los órganos integrantes de la Administración del trabajo deberán tener la responsabilidad de la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política laboral nacional o el derecho de participar en esas actividades. Señala Larrañaga la importancia de la parte final del art. 6° en este sentido, en cuanto dispone que *“...la Administración no sólo prepara, administra, controla y revisa la política laboral, sino que además, asume el rol activo en la preparación y aplicación de las leyes y reglamentos que den efecto a dicha política.”*<sup>32</sup>

El Convenio 150 atribuye a la Administración del Trabajo como función genérica, la de preparar y aplicar las leyes que efectivicen la política laboral nacional (art. 6.1 in fine).Luego especifica algunos campos de actuación como el empleo (art. 6.2) y el contribuir a formular políticas nacionales relativas a cuestiones internacionales de trabajo .Puede observarse entonces que en el Convenio no se sistematizan en realidad las funciones que deberá cumplir la Administración del Trabajo.

Es en la Recomendación N° 158 apartado II, dónde efectivamente se procede a

<sup>29</sup> El Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) es la única Central sindical de Uruguay.

<sup>30</sup> Asociación Civil sin fines de lucro. Objetivos: formación y capacitación para la acción a nivel funcional. Desarrolla líneas de investigación a nivel sindical y territorial (barrial, sectorial).

<sup>31</sup> Este Decreto es reglamentario del CIT N° 155.

<sup>32</sup>LARRAÑAGA., Nelson “Administración ...”op. cit. pág. 17

su desarrollo estableciendo cuatro ámbitos en los que debe ejercer sus funciones: normas de trabajo; las relaciones de Trabajo; el empleo y la investigación en materia laboral.

Así en el área normas laborales, dispone la intervención de la Administración, en la formulación y aplicación de las normas de dichas normas, como forma de lograr el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Ello comprende seguridad e higiene en el trabajo y las condiciones generales de trabajo (jornada de trabajo, descanso semanal, licencias, etc.).

La Recomendación por su parte, establece que los organismos competentes de la Administración del trabajo deberían participar activamente en la preparación, desarrollo, adopción, aplicación y revisión de las normas de trabajo: para ello prevé que se consulte a las organizaciones de empleadores y trabajadores en otra reafirmación de tripartismo.

Respecto del área relaciones laborales, en primer lugar destaca la necesidad de fomentar relaciones de trabajo sanas y sólidas entre trabajadores y empleadores. Luego pasa a enumerar los diversos medios para lograr dicho objetivo. Concretamente el garantizar la libertad sindical, promover la negociación colectiva; la prestación de servicios de asesoría; el desarrollo y la utilización de mecanismos de negociación voluntaria; y la facilitación de instalaciones para la conciliación o mediación y arbitraje dentro del sistema de la administración del trabajo.

En el área del empleo, la Recomendación establece instrumentos mediante los cuales se debería implementar una política de empleo efectiva. Dicha política debería asimismo tener como objetivo lograr un pleno empleo, productivo y libremente escogido; ello teniendo como norte lo establecido en la materia por art. 1º del CIT 122 sobre política de empleo el cual, por otra parte se cita en el preámbulo del Convenio 150.

En definitiva la Recomendación 158 entiende necesario en este tema:

a) la coordinación de actividades de diversas autoridades y organismos relacionados con aspectos específicos de las políticas de empleo; esto es coordinación entre programas de creación y fomento de empleo, orientación y formación profesional y de regímenes de prestaciones de desempleo.

b) el establecimiento de un servicio de empleo efectivo, sin costo alguno para los usuarios;

c) autoridades competentes con poder para manejar fondos públicos, o que tengan responsabilidad compartida para el manejo de fondos públicos, que se hayan asignado para dichos propósitos, ello con el fin de contrarrestar el subempleo y desempleo.

d) el logro de una distribución regional equilibrada del empleo o el fomento y estímulo del empleo de categorías determinadas de trabajadores, incluidos los planes de empleo protegido.

Respecto del área de Investigación de temas laborales se establece que “a *fin*

*de cumplir con sus objetivos sociales, el sistema de administración del trabajo debería llevar a cabo investigaciones, como una de sus funciones importantes, y promover la realización de investigaciones por otras entidades.” (art. 18)*

### 3. Regulación de la Inspección del trabajo .El Convenio N° 81.

Se entiende que es el Convenio N° 81 el que cabe considerar como norma central en la materia. De su desarrollo se desprende que la principal misión de la Inspección del trabajo es la de garantizar que se cumplan las normas laborales y de la seguridad social; proporcionar asesoramiento técnico e información a empleadores, trabajadores y sus respectivas organizaciones; así como la de detectar las omisiones normativas sobre condiciones de trabajo y protección de los trabajadores, para poner dicha circunstancia en conocimiento de las autoridades competentes a fin de que las mismas legislen en consecuencia .

El universo empresarial sujeto al servicio, comprende al comercio y a todas las industrias, aunque está prevista la posibilidad de excluir a las que tienen como objeto la minería y el transporte.

De la enumeración de estas funciones queda claro que, no quedan incluidas las normas cuyo contenido considera al trabajador fuera de su lugar o jornada de trabajo o aquellas que regulen cuestiones que no sean originadas por el trabajo y su régimen de protección.

Cabe también mencionar que el Art. 27 del Convenio aclara que la expresión “disposiciones legales” incluye, además de la legislación, los laudos arbitrales y los contratos colectivos a los que se confiera fuerza de ley, y por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo.

Corresponde destacar que el Convenio N° 81, desarrolla detalladamente la composición, estatus, condiciones de servicio y normas de conducta del cuerpo inspectivo. En este sentido y de acuerdo a lo establecido en los arts 6 a 19, el cuerpo de inspectores debe tener garantizada su independencia y el estatus de funcionario público. Sus tareas se deben ajustar a los principios de colaboración y coordinación con otros servicios inspectivos de la administración pública y, en su caso, a la colaboración de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Los inspectores son funcionarios que en la realización de las tareas no pueden tener intereses ni directos ni indirectos respecto de las empresas sobre las que tienen incumbencias de control; no deben revelar los secretos comerciales, los de fabricación, o los métodos de producción que hayan llegado a su conocimiento en razón de sus tareas; deben tener bajo reserva el origen de una queja que haya motivado la inspección; una vez al año, como mínimo deben confeccionar los resultados de sus procedimientos a la autoridad central. Para permitir un desempeño eficaz se les concede una serie de derechos tales como:

el de acceso libre a toda hora a los centros sujetos a inspección; a la recolección de pruebas; a interrogar a empleadores, trabajadores y responsables de la fábrica; a la toma de muestras de materiales y de sustancias; a requerir en forma compulsiva la colocación de avisos prescritos por la ley; a intimar la eliminación de problemas en la planta, en las instalaciones o en los métodos de trabajo que puedan constituir una amenaza para la salud o la seguridad de los trabajadores.

A lo largo de la historia de esta institución se han percibido con relación a sus funciones dos estilos disímiles de inspección: uno que pone énfasis en la sanción de las violaciones a la legislación laboral y otro de carácter más bien pedagógico, en que el inspector provee consejos, brindando incluso asesoría; orientada a la conciliación, y en ocasiones francamente hostil a las sanciones punitivas.

Un tercer enfoque entre los estilos ya mencionados es posible, y es el que sugiere el equilibrio y el manejo adecuado entre los instrumentos de intervención pedagógica y una actividad sancionatoria. En concepto de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo existe complementariedad recíproca entre las funciones de asesoramiento y punitiva, entendiendo que del equilibrio entre ambas funciones dependerá considerablemente el éxito de la acción de los servicios de inspección.

La Recomendación 81, que se refiere a la industria, hace hincapié en las funciones preventivas al disponer la conveniencia de la notificación previa a los servicios de inspección de todo inicio de una actividad productiva, para evitar que se comience a realizar una actividad económica industrial con incumplimientos normativos o técnicos. (art. 1)

Asimismo en el referido instrumento se pone énfasis nuevamente en la importancia de la colaboración de trabajadores y empleadores respecto de la seguridad e higiene. A tal fin sugiere la conveniencia de instituir comités de seguridad u órganos similares con participación de los interesados a fin de mejorar dichas condiciones (arts. 4, 5, 6, y 7).

Se ratifica la obligación de confeccionar los informes anuales sobre la labor de los servicios de inspección, estableciendo que dichos informes deberían proporcionar información acerca de: normas aplicables; estadísticas sobre establecimientos inspeccionados; cantidad de inspectores; sanciones; estadísticas sobre accidentes; estadísticas sobre enfermedades profesionales; distribución geográfica de los servicios de inspección.

Por último cabe mencionar dentro de los instrumentos normativos, que tratan sobre el tema en desarrollo, a la Recomendación N° 82 que refiere a las actividades industriales en minas y transporte, pero tan sólo para sugerir la conveniencia de establecer servicios de inspección en dichos ámbitos; el Protocolo de 1995, que constituye una ampliación del Convenio sobre la Inspección del Trabajo al sector de los "servicios no comerciales", y el Convenio N° 129 referente a la Inspección de trabajo en



la agricultura ,así como la Recomendación respectiva .

El Protocolo de 1995, ampliatorio, reiteramos del CIT 81 no da una definición del universo comprendido. Se utiliza la técnica de la inclusión, realizada por intermedio de un enunciado general, mediante el cual procura abarcar lo no incluido en la norma destinada a completar (convenio 81). Así el art. 1.2 del Protocolo, establece que la expresión actividades del sector no comercial *“designa las actividades llevadas a cabo en todas las clases de lugares de trabajo que no se consideren industriales o comerciales a los efectos del Convenio”*. En definitiva resulta de aplicación a todos los lugares de trabajo que no se encuentren cubiertos por el citado Convenio N° 81.

Se permite excluir de la aplicación del Protocolo , a la Administración nacional; las fuerzas armadas (personal civil o militar); la policía y otros servicios de seguridad; servicios penitenciarios (personal y presos que realizan trabajos); en tanto y en cuanto *“la aplicación a cualquiera de sus lugares de trabajo plantea problemas especiales de cierta importancia”*. Para aquellos miembros ratificantes que no hagan uso de esta prerrogativa de exclusión, autoriza a establecer disposiciones especiales de regulación de las facultades de los inspectores del trabajo en relación a los pre-mencionados lugares de trabajo . Ellas refieren a: el acceso exclusivo de los inspectores debidamente acreditados por los servicios de seguridad; la cita previa; la facultad de exigir la presentación de documentos confidenciales; el retiro de documentos confidenciales de los lugares sujetos a inspección; la obtención y el análisis de muestras y sustancias. Asimismo, hay restricciones que se relacionan con el momento de la inspección; en este sentido se admiten las que se formulan respecto de las fuerzas armadas —práctica de ejercicios— y en los casos de los servicios de lucha contra incendios y rescate o diferentes tipos de urgencias.

El Convenio 129 ha sido concebido para ser aplicado en todas las empresas agrícolas. Éstas son las que están afectadas a la cría de ganado, los cultivos de todo tipo, la silvicultura, la horticultura, toda transformación primaria de un mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola. Hay un desarrollo normativo en este instrumento de características parecidas a las previstas en el Convenio 81.

La Recomendación 133, que lo completa, profundiza una extensión en las funciones del servicio de inspección, que debería abarcar por este ensanchamiento, la de colaborar con el productor agrícola —con independencia de su condición jurídica— en la mejora de su explotación y en las de las condiciones laborales de las personas afectadas a la misma.

### **III. La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR.**

Una referencia necesaria debemos hacer previamente, al proceso de integración regional que se conoce como MERCOSUR, (Mercado Común del Sur) conformado por Argentina, Brasil, Uruguay y Paraguay y Venezuela, creado el 26 de marzo de 1991 con

la firma del Tratado de Asunción .El MERCOSUR se creó principalmente como un instrumento para facilitar la integración de las economías de los países miembros con el resto del mundo. En el marco de dicho acuerdo se aprobó una norma que se refiere a las cuestiones socio-laborales del mismo: la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR. Dicho instrumento normativo, se adoptó a finales de 1998 y tiene en general, aplicación judicial en todos los países que integran dicho Mercado. En Argentina, en particular, es donde ha alcanzado mayor grado de aplicabilidad al ser utilizado como fundamento de sentencias por la máxima instancia judicial del país -la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

La citada Declaración en su artículo 18, aborda la Inspección del trabajo, disponiendo que : *“Todo trabajador tiene derecho a una protección adecuada en lo que se refiere a las condiciones y al ambiente de trabajo. Los Estados partes se comprometen a instituir y a mantener servicios de inspección del trabajo, con el cometido de controlar en todo su territorio el cumplimiento de las disposiciones normativas que se refieren a la protección de los trabajadores y a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo”*.

Puede advertirse que el citado artículo establece, una garantía para todos los sujetos que trabajen -no se distingue entre quienes lo hacen en forma autónoma o en relación de dependencia-y la obligación para los Estados partes, de proveer el marco institucional que lo haga efectivo.

Hay que destacar como desarrollo jurídico de la cláusula dos recomendaciones del Consejo Mercado Común del MERCOSUR: La Recomendación CMC N1 de 2005, “Condiciones mínimas del procedimiento de inspección”, y la Recomendación CMC N2, “Requisitos Mínimos de Perfil de Inspector del Trabajo”. Ambas constituyen disposiciones de singular interés, que funcionan como fundamento en experiencias desarrolladas y a desarrollarse de inspecciones internacionales compartidas, y de proyectos sobre otras acciones integradas en el plano regional , respecto del control del orden jurídico laboral ,

La Recomendación CMC N1 de 2005, establece que en las inspecciones a un lugar de trabajo que se lleve a cabo en cualquiera de los países miembros del MERCOSUR deberá verificar como mínimo:

En lo que refiere a las Condiciones Generales de Trabajo:

- (a) Debido registro de los trabajadores en la documentación laboral exigible y en los organismos de Seguridad Social correspondientes;
- (b) Cumplimiento de las normas que regulan la jornada de trabajo legal o convencional;
- (c) Prohibición del trabajo infantil

En lo que tiene que ver con las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo:

- a) Máquinas y Herramientas: Existencia de protecciones adecuadas para evitar

riesgos de los trabajadores;

b) Provisión de elementos de trabajo y equipos de protección personal;

c) Provisión de agua potable;

d) Provisión de protecciones contra incendios y medios de escape adecuados;

e) Uso adecuado, protecciones e información sobre las sustancias peligrosas que se manipulen;

f) Protecciones que eviten o minimicen los riesgos eléctricos;

La Recomendación CMC N2, "Requisitos Mínimos de Perfil de Inspector del Trabajo" establece por su parte que el personal que se incorpore a partir de 2010, para realizar funciones de inspección tiene que haber completado estudios de nivel terciario e ingresar por concurso público.

Asimismo los criterios de selección de los nuevos inspectores deberán promover el acceso igualitario de mujeres y hombres .Por último se prevé que cada Estado parte, deberá brindar capacitación al personal de inspección al ingreso a dicha función pública y periódicamente a lo largo de su carrera funcional.

**XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social**

Santiago de Chile, Septiembre 2012

**Cuestionario sobre el tema I: La eficacia de la legislación laboral y el  
papel de la inspección del trabajo**

Relator general: Giuseppe Casale.

***Informe de Uruguay confeccionado por las Dras. Graciela Giuzio y  
Natalia Colotuzzo***

1. La inspección del trabajo es uno de los medios más importantes para asegurar la eficacia de la legislación laboral. Dos modelos o sistemas de inspección prevalecen en el mundo. En uno de ellos la autoridad laboral es compartida por diferentes agencias u órganos, cada uno de los cuales tiene una competencia relativamente estrecha y delimitada. En el segundo la autoridad laboral está centralizada en un solo órgano o agencia, que es responsable de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral en un sentido amplio (incluyendo convenios colectivos de trabajo). En este modelo los inspectores del trabajo gozan de considerable poder y autoridad.

**¿Cuál de estos dos modelos es el que ha sido adoptado por su país? Sírvase describir las principales áreas cubiertas por su sistema de inspección del trabajo.**

Uruguay ha adoptado el segundo modelo motivo por el cual la autoridad laboral está centralizada en la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social siendo ésta la única competente para efectuar el contralor del cumplimiento de la normativa laboral.

Sin perjuicio de ello, debemos aclarar que existen otros cuerpos inspectivos vinculados a la Inspección del Trabajo con competencias específicas como ser el perteneciente al Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (I.N.A.U.) con competencia en materia de trabajo de menores de edad, el cuerpo inspectivo del Banco de Seguros del Estado (B.S.E.) el que es competente en materia de accidentes de trabajo, el perteneciente al Banco de Previsión Social (BPS.) con competencia en lo referente a la aportación a la Seguridad Social, e incluso el cuerpo inspectivo de la Prefectura Nacional Naval con competencia en las zonas portuarias del país.

**a) Si su país tiene una estructura federal, ¿la inspección del trabajo es de competencia federal o ha sido puesta bajo jurisdicción de las respectivas entidades federativas (provincias, estados, regiones autónomas, cantones, etc.) que lo componen? ¿En qué casos la competencia en materia de inspección del trabajo es compartida entre la administración federal y las de las entidades federativas? Por favor, sírvase dar ejemplos.**

Uruguay no tiene una estructura federal.

**b) ¿Existen en su país servicios de inspección del trabajo especializados en determinadas industrias o sectores (por ejemplo minería, construcción, agricultura, silvicultura, transporte, marítima y pesca, comercio y oficinas, otros)?**

En nuestro país si bien no existe la especialización por industrias o sectores dentro del ámbito de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social lo cierto es que hay grupos de inspectores de trabajo que se han especializado en ciertos sectores de actividad como ser el de la construcción y el puerto.

No obstante, cabe precisar que el cuerpo inspectivo se divide en dos de forma tal que encontramos por un lado la División Condiciones Generales de Trabajo y por otro lado la División Condiciones Ambientales de Trabajo.

La tarea de aquellos inspectores de trabajo que pertenecen a la primera de las Divisiones señaladas consiste en controlar las condiciones generales de trabajo por lo que estudian la documentación exhibida por la empresa en oportunidad de practicarse la visita inspectiva y aquella que sea presentada en forma posterior a efectos de determinar si la empresa cumple o no con la documentación exigida, con el pago de los distintos rubros laborales en plazo, con los salarios mínimos y demás condiciones de trabajo fijadas en los Consejos de Salarios, convenios colectivos, etc.

Por el contrario, la tarea de los inspectores de trabajo que pertenecen a la División Condiciones Ambientales de Trabajo consiste en determinar si existen riesgos para la salud, seguridad o vida de los trabajadores por lo que si bien en algunos casos deben estudiar la documentación presentada por la empresa principalmente su tarea consiste en constatar riesgos tales como riesgo eléctrico, riesgo de caída en altura, ausencia de equipos de protección personal o de protecciones especiales (como ser barandas, mallas protectoras, etc.).

**c) ¿Se han excluido a determinadas actividades, industrias o empresas del ámbito de competencia de la inspección del trabajo (por ejemplo cooperativas, empresas artesanales, empresas del estado, empresas de las fuerzas armadas, la administración central, microempresas, empresas familiares, otras)?**

Al respecto, debemos señalar que todas las empresas de la actividad privada se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la normativa laboral y, por tanto, del contralor de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

Tanto las cooperativas como las asociaciones sin fines de lucro, las Organizaciones No Gubernamentales (HONG.) y las entidades deportivas, gremiales y sociales se encuentran dentro de la jurisdicción de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social porque se las considera incluidas en la actividad privada.

En cuanto a los organismos públicos debemos señalar que éstos solo pueden ser pasibles de inspecciones en materia de condiciones ambientales de trabajo.

**2. ¿Además de la inspección del trabajo, es posible que en virtud de leyes especiales se hayan conferido funciones de control de aplicación de la ley a determinadas instituciones públicas; por ejemplo inspección de seguridad e higiene, la agencia o instituto de promoción de la igualdad y lucha contra la discriminación, etc.? Si es el caso de su país, por favor enuncie esas instituciones,**

**describa su competencia y explique sus relaciones con la inspección del trabajo.**

Puede señalarse en ese sentido que la Ley N° 17.817 (del 6 de setiembre de 2004), titulada Lucha contra el Racismo, la Xenofobia y la Discriminación, crea la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación la cual fue instalada el 21 de marzo de 2007.

El decreto reglamentario de la ley establece que la Comisión funcione en la órbita del Ministerio de Educación y Cultura y que se integre por siete miembros designados de la siguiente manera: un representante del Ministerio de Educación y Cultura (que la presidirá), un representante del Ministerio de Relaciones Exteriores, un representante del Ministerio del Interior, un representante del Consejo Directivo Central de la Administración Nacional de Educación Pública y tres representantes designados por el Presidente de la República entre las personas propuestas por organizaciones no gubernamentales que cuenten con conocida trayectoria en la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación.

La Comisión tiene por objeto "proponer políticas nacionales y medidas concretas para prevenir y combatir el racismo, la xenofobia y la discriminación, incluyendo normas de discriminación positiva" (artículo 4).

Dentro de sus competencias se destacan:

- Monitorear el cumplimiento de la legislación nacional en la materia.
- Recibir y centralizar información sobre conductas racistas, xenofóbicas y discriminatorias así como llevar un registro de las mismas y formular la correspondiente denuncia judicial si eventualmente correspondiere.

**3. La existencia de un sistema eficaz de inspección del trabajo es algo vital para que se pueda aplicar la legislación laboral y se brinde protección a los trabajadores. Dentro de esta perspectiva es esencial que se confieran suficientes potestades a los inspectores del trabajo para administrar sanciones e imponer soluciones si en los lugares de trabajo se está violando la legislación. Para que esas sanciones sean eficaces es necesario que sean proporcionales a las faltas, disuasivas y eficaces. Con ese objeto es crucial que la Inspección del Trabajo y en general el sistema de administración del trabajo disponga de un arsenal de medidas adecuadas, que incluyan sanciones y soluciones.**

**a) ¿Qué clases de sanciones puede aplicar la Inspección del Trabajo de acuerdo con la naturaleza de la falta (p. Ej. advertencias, multas, órdenes de cese o suspensión de conductas o actividades, cierre temporario o definitivo de locales de trabajo, revocación de licencias de explotación, arresto, prisión u otras sanciones penales)? ¿Qué procedimientos establece la ley para imponer estas sanciones? Por favor descríbalos brevemente.**

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social puede aplicar tres tipos de sanciones: a) amonestación, b) multa, y c) clausura del establecimiento comercial, industrial o de servicios.

En cuanto a la amonestación debemos precisar que la misma se diferencia de la multa en cuanto ésta carece de contenido pecuniario, es decir, la empresa que es amonestada no debe abonar ningún importe de dinero siendo la consecuencia que pasa a integrar el Registro de Empresas Infractoras (R.E.I.) que es un registro que lleva la Inspección del Trabajo en el cual las empresas que han incumplido la normativa laboral pasan a formar parte de una nómina de empresas infractoras.

Los guarismos aplicables a las multas están previstos en el Decreto N° 186/004 el cual distingue entre infracciones leves, graves y muy graves adjudicándole distintos montos a las multas que se impongan en virtud de la calificación que se efectúe de la infracción cometida por la empresa.

Las infracciones leves son sancionadas con multa de 1 a 50 jornales, las infracciones graves son sancionadas con multa de 50 a 100 jornales y las infracciones muy graves con multa de 100 a 150 jornales.

Si bien se establece que el parámetro para determinar los montos de las multas es el jornal de los trabajadores estas son fijadas en Unidades Reajustables (UR) y no en pesos uruguayos. Los jornales se convierten a Unidades Reajustables a efectos de mantener constante el valor de la multa y de que no sufra depreciación. La Unidad Reajutable es un índice que actualmente asciende al equivalente a dólares americanos veintiséis con sesenta y ocho (US\$ 26,68).

A los efectos de determinar las multas a imponer se toma en consideración la cantidad de trabajadores afectados por la infracción y el tiempo durante el cual la empresa incumplió la normativa laboral.

En materia de libertad sindical la ley establece una excepción ya que ante un caso de represión sindical la multa será impuesta teniendo en consideración un



parámetro diferente en la medida en que se considerará el total de trabajadores que laboran en la empresa y no la cantidad de trabajadores que hayan sido efectivamente reprimidos o limitados en sus derechos sindicales lo que claramente hace que las multas a imponer por este tipo de infracción sean ampliamente mayores en términos económicos a las que se imponen por infracciones de otra índole.

En cuanto a la clausura debemos precisar que quien dispone la misma no es el Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social sino el Ministro de Trabajo y Seguridad Social. Puede procederse a la clausura de un establecimiento comercial, industrial o de servicios por un plazo máximo de seis días.

Se encuentran exceptuadas de dicho plazo máximo las clausuras preventivas que puedan ser dispuestas por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social cuando exista peligro para la vida de los trabajadores las que serán levantadas cuando la empresa subsane las observaciones que le hubieren efectuado los inspectores de trabajo actuantes.

En cuanto al procedimiento que debe seguirse para imponer las sanciones administrativas el mismo no se encuentra establecido en una ley sino en un decreto (norma aprobada por el Poder Ejecutivo).

Si bien el Decreto N° 500/991 establece, con carácter general, el procedimiento administrativo que debe seguirse para aplicar las sanciones administrativas en lo que refiere al procedimiento administrativo sancionatorio aplicable en el ámbito de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social existe una norma específica que regula el mismo. Se trata del Decreto N° 680/977 el que en sus artículos 15 y 16 prevé el procedimiento inspectivo el cual culmina con la adopción de una resolución que puede imponer una sanción administrativa.

#### Artículo 15

El procedimiento inspectivo que observará el Inspector de trabajo en la visita inspectiva, será el siguiente:

- a) Requerirá del patrono o representante, la planilla de control de trabajo, el Registro a que se refiere el artículo 10 y demás documentación laboral;
- b) Comprobará si se cumplen o no las normas legales y reglamentarias sobre condiciones de trabajo, seguridad e higiene ambiental;
- c) Formulará por escrito las observaciones que resulten por carencias o defectos en la ejecución de la relación de trabajo, anotándolas asimismo en el Registro a que se refiere el artículo 10 precitado;

d) Efectuará intimaciones si encontrare infracciones u omisiones, fijando plazos tal como lo establece el artículo 9.

#### Artículo 16

En el caso a que se refiere el apartado d) del artículo anterior, el Inspector labrará acta circunstanciada dejando copia de la misma al patrono o su representante y elevando el original con informe al Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social.

Dicha acta formará cabeza de expediente del proceso sumario por infracción u omisión si el empleador presentara escrito de descargos en la Inspección, dentro de los tres días hábiles a contar de la visita inspectiva, y si el Inspector General del Trabajo, en atención a la gravedad de los hechos instrumentados y a los antecedentes del caso lo dispone.

En ese caso se seguirá el siguiente procedimiento:

a) El Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social fijará una audiencia dentro del plazo de 5 (cinco) días de recibido el escrito y con la presencia personal del empleador o su representante, ordenará las medidas de prueba que hubiere ofrecido el patrono en su escrito de descargos o las que el propio Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social dispusiera para mejor proveer;

b) En la misma audiencia podrá estar presente el Inspector de trabajo actuante;

c) El Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social podrá dar por suficientemente probados los hechos constitutivos de la infracción y aún rechazar en todo o en parte las probanzas, compareciendo en la audiencia o delegando en otro funcionario su intervención y dictando la resolución, que impone sanciones o absuelve al empleador, por acto fundado.

En caso de no ofrecerse en tiempo descargos por parte del infractor, el Inspector General dictará resolución imponiendo la sanción que corresponda y disponiendo su notificación.

Los testimonios de las resoluciones definitivas del Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social que imponen multas, constituirán título ejecutivo para la acción judicial de cobro, aplicándose el procedimiento previsto en las leyes 10.940 de 19 de setiembre de 1947 y 12.030 de 27 de noviembre de 1953.

Debemos aclarar que en la práctica no se cumple lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto N° 680/977 en cuanto no se celebra la audiencia a la que alude la norma sino que el procedimiento, en su totalidad, es escrito no habiendo una instancia oral presidida por el Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social.

**b) ¿En qué medida los inspectores de trabajo gozan de discreción para dar consejos o emitir advertencias, en vez de imponer sanciones, con objeto de hacer cumplir la ley? ¿Qué procedimiento siguen en la práctica con ese objeto?**

Si bien es cierto que en oportunidad de practicar las visitas inspectivas los inspectores de trabajo están facultados para dar consejos o realizar advertencias a las empresas, debemos precisar que estas sugerencias no quedan plasmadas en el acta que debe labrarse en cada actuación inspectiva ya que en la misma solo se deja constancia de aquellos hechos constatados por el inspector de trabajo que impliquen una infracción a la normativa laboral. Por lo tanto, no existe un procedimiento específico para ello sino que se hace en forma verbal por los inspectores actuantes.

En el caso de Uruguay los inspectores de trabajo constatan hechos mientras que los asesores letrados de la División Jurídica (que funciona dentro de la propia Inspección del Trabajo) son quienes elaboran el proyecto de resolución que impone la sanción administrativa la que será posteriormente refrendada por el Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social.

**c) ¿De qué derechos de defensa y apelación gozan los empleadores y trabajadores ante las decisiones de la Inspección del Trabajo? ¿Si existe un procedimiento, cómo funciona? Por favor, explicita si existen otras garantías y cómo funcionan.**

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social decide a través de la adopción de resoluciones. Ante dichas resoluciones tanto los trabajadores como los empleadores pueden: a) presentar descargos, b) presentar una petición administrativa, o c) interponer los recursos administrativos pertinentes.

A efectos de presentar descargos no se exige ningún requisito formal por lo que pueden ser presentados de puño y letra sin firma letrada.

En el caso de la petición administrativa si bien ésta requiere algunas formalidades no existe un plazo para presentarla por lo que puede solicitarse en cualquier momento del procedimiento administrativo.

En lo que refiere a los recursos administrativos si bien deben interponerse en forma conjunta el recurso de revocación y el recurso jerárquico éste último se interpone en forma subsidiaria. En este caso se requiere firma letrada y los recursos deben ser interpuestos dentro del plazo de diez días corridos contados a partir del día siguiente a aquel en que se practicó la notificación de la resolución que impuso la sanción.

El recurso de revocación debe ser resuelto por el mismo órgano que dictó el acto administrativo impugnado por lo que es el Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social (en su calidad de jerarca de dicha Unidad Ejecutora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) quien debe resolver el mismo. El recurso jerárquico, interpuesto en forma subsidiaria, debe ser resuelto por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social (en su calidad de jerarca del Ministerio y no ya de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social).

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social dispone de un plazo de ciento cincuenta días para resolver el recurso de revocación mientras que el Ministro de Trabajo y Seguridad Social dispone de un plazo de cincuenta días para resolver el recurso jerárquico interpuesto en forma subsidiaria.

La subsidiariedad del recurso jerárquico implica que si el Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social revoca la resolución administrativa que impone la sanción el procedimiento administrativo culmina con la adopción de ese nuevo acto administrativo. Por el contrario, si el jerarca de la Inspección del Trabajo confirma la resolución sancionatoria entonces debe pasar las actuaciones a estudio del Ministro de Trabajo y Seguridad Social para que éste resuelva el recurso jerárquico lo que inequívocamente aporta mayores garantías para el administrado.

Una vez culminada la vía administrativa, el recurrente puede presentarse ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo a efectos de solicitar la nulidad del acto administrativo que impuso la sanción.

**4. La eficacia de la inspección del trabajo depende en una medida muy amplia de la voluntad de las autoridades públicas para tomar las medidas necesarias para atraer y retener un cuerpo de inspectores del trabajo calificados, motivados y en número suficiente. Como lo dispone el Convenio de la OIT sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81):**

#### **Artículo 10**

**El número de inspectores del trabajo será suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección, y se determinará teniendo debidamente en cuenta:**

**a) la importancia de las funciones que tengan que desempeñar los inspectores, particularmente:**

- i) el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección;**
- ii) el número y las categorías de trabajadores empleados en tales establecimientos;**
- iii) el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse;**
- b) los medios materiales puestos a disposición de los inspectores; y**
- c) las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces.**

**Además, los inspectores del trabajo deberán estar bien formados y bien remunerados y disponer de apoyo logístico adecuado para llevar a cabo sus inspecciones y otras tareas.**

**(a) Sírvase suministrar información, si estuviese disponible, sobre el número de inspectores del trabajo que llevan a cabo inspecciones en su país.<sup>33</sup>**

En la actualidad la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social cuenta con un cuerpo inspectivo integrado por ciento veinticinco inspectores de trabajo: sesenta y uno corresponden a la División Condiciones Ambientales de Trabajo y sesenta y cuatro pertenecen a la División Condiciones Generales de Trabajo.

**(b) ¿Cómo son reclutados los inspectores del trabajo en su país? ¿Qué requisitos de educación y formación se les exige para postular?**

---

<sup>33</sup> Estos datos pueden ser tomados de la memoria anual de la inspección del trabajo, obligatoria para todos aquellos países que han ratificado el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (Nº 81), que dispone lo siguiente:

Artículo 20

1. La autoridad central de inspección publicará un informe anual, de carácter general, sobre la labor de los servicios de inspección que estén bajo su control.
2. Estos informes se publicarán dentro de un plazo razonable, que en ningún caso podrá exceder en doce meses de la terminación del año a que se refieran.
3. Se remitirán copias de los informes anuales al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo dentro de un período razonable después de su publicación, que en ningún caso podrá exceder de tres meses.

Artículo 21

El informe anual que publique la autoridad central de inspección tratará de las siguientes cuestiones, así como de cualesquiera otras que competan a dicha autoridad:

- a) legislación pertinente a las funciones del servicio de inspección del trabajo;
- b) personal del servicio de inspección del trabajo;
- c) estadísticas de los establecimientos sujetos a inspección y número de trabajadores empleados en dichos establecimientos;
- d) estadísticas de las visitas de inspección;
- e) estadísticas de las infracciones cometidas y de las sanciones impuestas;
- f) estadísticas de los accidentes del trabajo;
- g) estadísticas de las enfermedades profesionales.

En Uruguay para ser inspector de trabajo se debe rendir concurso de oposición y méritos. Asimismo, el postulante debe rendir un examen psicotécnico.

En cuanto a los requisitos que se les exigen debemos señalar que éstos varían dependiendo de si se trata de un inspector de condiciones ambientales o de condiciones generales de trabajo.

En el caso de los primeros se les exige tener conocimientos en materia de seguridad e higiene en el trabajo otorgándosele el mayor puntaje a aquellos que revistan la calidad de técnicos prevencionistas y otras profesiones vinculadas al área de la salud (como ser la de médico o ingeniero químico). También se valoran profesiones tales como las de arquitecto o ingeniero civil ya que guardan relación con las tareas a desarrollar.

Para aquellos que se postulan a inspector de condiciones generales de trabajo el requisito de educación terciaria si bien será considerado un mérito más no resulta imprescindible en la medida en que para cumplir la tarea basta con tener un cabal conocimiento de la normativa laboral.

Se aclara que en ninguno de los dos casos es excluyente el requisito de la educación terciaria debido a que es valorado entre otros tantos méritos.

**(c) ¿Los inspectores del trabajo gozan de garantías de carrera y estabilidad? ¿Su remuneración y otras condiciones de servicio son comparables a las de otras categorías equivalentes de funcionarios públicos en otros ministerios?**

En nuestro país los inspectores de trabajo revisten la calidad de funcionarios públicos por lo que tienen derecho a la carrera administrativa y a la estabilidad en el empleo.

Tienen un régimen de exclusividad que les impide realizar cualquier tipo de tarea remunerada a excepción de la docencia. La exclusividad conjuntamente con la carga horaria de ocho horas diarias que realizan hace que su remuneración sea ampliamente mayor a la de otros funcionarios públicos (incluso superior a la de profesionales que ejercen sus funciones tanto en el propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como en otros Ministerios).

**5. La credibilidad y eficacia de la inspección del trabajo depende en una medida muy amplia de su capacidad para ofrecer asesoramiento a empleadores y trabajadores acerca de la mejor manera de dar cumplimiento a la legislación**

**laboral. Esta función asesora puede jugar un papel crucial para conferir mayor eficacia a la legislación.**

**a) ¿Qué funciones preventivas y educativas confiere la legislación laboral de su país a la Inspección del Trabajo?**

El actual servicio de Inspección del Trabajo en el Uruguay tiene su nacimiento real en el año 1977, con la creación de una Unidad Ejecutora dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad social, denominada Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS).

Ella surge como consecuencia de la ratificación, el 28 de junio de 1973, por parte de nuestro país de los Convenios Internacionales del Trabajo N° 81 y 129 relativos a los servicios de Inspección de Trabajo en industria, comercio y servicios y agricultura respectivamente, y del Decreto N° 680/977 que reglamenta la aplicación de dichos convenios.

A modo de síntesis puede decirse que la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social uruguaya está encargada del control del cumplimiento y aplicación de la legislación laboral así como de la información y divulgación de los derechos de los trabajadores y sus condiciones de trabajo, higiene, y seguridad y prevención de riesgos del trabajo.

En cuanto a la difusión de la información relativa a los derechos que le asisten a los trabajadores debemos precisar que la misma se realiza a través del asesoramiento que brinda la Inspección del Trabajo y de folletos confeccionados para los distintos operativos que se organizan por rama de actividad.

Asimismo, cabe señalar que estos folletos y otro tipo de publicaciones de normas de interés para ambas partes son distribuidos entre los trabajadores y empleadores pudiendo acceder éstos a dicha información, además, concurriendo a la Inspección y solicitando ejemplares. Es usual que este tipo de información contenga un léxico que resulte accesible a cualquier tipo de trabajador y se de a conocer en ocasión de celebrarse algún evento como por ejemplo la Rural del Prado (evento que se realiza una vez al año).

Por último podemos señalar que a través de la página Web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ([www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)) se accede a información y normativa de interés para trabajadores y empleadores destacándose por ejemplo el manual para el delegado de obra en seguridad e higiene.

**b) ¿Se han dado iniciativas o formulado programas con objeto de concientizar a empleadores y trabajadores con relación a temas de inspección del trabajo?**

Sí. En este sentido puede señalarse por ejemplo que recientemente la Inspección organizó talleres sobre el tema acoso sexual y moral denominado “Herramientas para el abordaje de acoso sexual, acoso moral y discriminación en el trabajo bajo una perspectiva de género”. Se trató de un trabajo interinstitucional realizado con la Universidad de la República.

Asimismo cabe destacar que tiempo después de aprobarse la Ley N° 18.065<sup>34</sup> que establece nuevos derechos para las trabajadoras domésticas relacionados con la limitación de la jornada; modificación del régimen de despido, etc. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) empezó una campaña de divulgación de la normativa vigente apuntando a asegurar el ejercicio de los derechos a trabajadoras domésticas y su cumplimiento a los empleadores de todo el país.

También en forma periódica se realizan cursos por parte de la Inspección General de Trabajo, de capacitación a los delegados en las Comisiones bipartitas de salud laboral (Decreto N° 291/2007)<sup>35</sup> en los diferentes sectores.

<sup>34</sup> Esta ley promulgada el 27 de noviembre de 2006 regula el trabajo doméstico en la actualidad.

<sup>35</sup> Este decreto promulgado el 13 de agosto de 2007 reglamenta el CIT N° 155 ratificado por Ley N° 15.965 de 28 junio de 1988. Este decreto establece en su artículo 5°: En cada empresa se creará una instancia de cooperación entre empleadores y trabajadores, y cualquiera sea la forma de cooperación acordada (Delegado Obrero de Seguridad, Comisión de Seguridad), la labor de la misma estará orientada a asegurar el logro de los siguientes cometidos:

a) Planificar la prevención combatiendo los riesgos laborales en su origen y actuando de acuerdo al siguiente orden de prioridad:

- fuente del riesgo;
- medio de difusión.
- el trabajador.

b) En materia de riesgos ergonómicos, propender a que la concepción de sistemas de trabajo sea orientada prioritariamente a la satisfacción de las exigencias humanas, cubriendo las condiciones de trabajo en la relación hombre-máquina, adaptada, fisiológica, psicológica y socialmente al trabajador, a fin de garantizar su bienestar, seguridad y salud. El espacio, los medios y herramientas de trabajo deben ser adaptados tanto a las medidas antropométricas del trabajador medio uruguayo, como a la naturaleza del trabajo a realizar.

c) Evaluar los nuevos riesgos surgidos de la innovación tecnológica promoviendo el uso de máquinas, sustancias y procesos de trabajo que no impliquen riesgos para los trabajadores.

d) Promover y colaborar en la planificación de la capacitación dirigida a empresarios y trabajadores para prevención de riesgos laborales.

e) Llevar un registro de todos los incidentes, fallas, accidentes y enfermedades de origen profesional producidos en la empresa, como asimismo de las actuaciones de consulta realizadas.

f) Estudiar y analizar las estadísticas de siniestralidad laboral.

g) Promover y mantener la cooperación en salud, seguridad y ambiente laboral de modo tal de que sea posible:

- asegurar que las acciones acordadas se implementen en tiempo y forma.
- asegurar la retroalimentación a los empleados de las peticiones recibidas acerca de salud y seguridad.
- suministrar la información que los empleados requieran acerca de los trabajos que realizan y las materias que usan.



Desde las distintas Comisiones tripartitas que integran representantes de trabajadores, empresarios e Inspección General del Trabajo se realizan labores que tienden a concientizar a los actores sociales en temas de la competencia de dicha Inspección.

A vía de ejemplo la agenda del CONASSAT (Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo), órgano tripartito interinstitucional, incluye como temas permanentes: i) promover la cultura de la prevención de los riesgos laborales a través de la planificación y ejecución de jornadas, cursos y seminarios tripartitos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo, y ii) promover y accionar la coordinación interinstitucional en materia de salud y seguridad en el trabajo a los efectos de mejorar la eficacia en la aplicación de la normativa vigente, así como impulsar la adopción de nuevas disposiciones a través de una regulación consensuada y adaptada a las nuevas tecnologías.

**c) ¿Los empleadores y empleados se encuentran implicados o son asociados en el seno de algún órgano relacionado con la inspección del trabajo? En caso afirmativo sírvase describirlo precisando los temas y áreas en que es competente.**

El tripartismo constituye una tradición muy arraigada en las relaciones laborales uruguayas. Acorde con dicha tradición existen numerosos órganos en que representantes de los actores sociales y la Inspección del Trabajo desarrollan conjuntamente tareas directamente relacionadas con las competencias de dicho órgano.

Son especialmente numerosos los ámbitos tripartitos en materia de salud laboral. Estos organismos tripartitos con competencia en la materia aludida si bien comienzan a instarse en la década de los años 90, siendo pionera en ello la industria de la construcción, su número crece con rapidez abarcando nuevos y distintos sectores desde el año 2007 puesto que el gobierno nacional tiene especial interés en dar cumplimiento a lo dispuesto por el Decreto N° 291/007<sup>36</sup> y así se asiste a la instalación de comisiones tripartitas en ramas como la industria química, el trabajo rural, lácteo, etc.

Así puede citarse:

- **Comisión Tripartita de la Industria de la Construcción.** Creada por Decreto N° 111/990, modificado por el Decreto N° 89/995. Se integra con representantes de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, las Cámaras empresariales del sector y el Sindicato Único de la Construcción y Afines (SUNCA).

<sup>36</sup> Este Decreto es reglamentario del CIT N° 155.

Sus cometidos refieren a la interpretación del decreto que regula las condiciones de seguridad y salud en la industria, la proposición de modificaciones y la evacuación de las consultas que se realicen. Funciona desde el año 1995 y se reúne en forma quincenal. Este ámbito, en el que confluyen trabajadores, empleadores y la IGTSS, ha puesto en práctica instancias de capacitación de delegados obreros mediante la realización de cursos en el marco de un proyecto que en su momento fuera financiado por la JUNAE (Junta Nacional de Empleo, órgano también de carácter tripartito).

- **Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT).** Constituye un organismo tripartito e interinstitucional. En efecto, está integrado por representantes de los trabajadores, empleadores, Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, Banco de Seguros del Estado, Ministerio de Salud Pública y Banco de Previsión Social.

El Consejo tiene asimismo una asesoría técnica dónde participa un delegado de la Universidad de la República. Se creó en el año 1996 (por Decreto N° 83/996) y sus principales cometidos son: coordinar acciones entre los organismos estatales con competencia en la materia, promover el desarrollo legislativo en materia de seguridad y salud laboral, estudiar propuestas de trabajadores y empresarios para el mejoramiento de las condiciones del medio ambiente de trabajo, y elaborar líneas de acción para reducir la accidentalidad.

Su agenda incluye como temas permanentes: i) promover la cultura de la prevención de los riesgos laborales a través de la planificación y ejecución de jornadas, cursos y seminarios tripartitos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo; y ii) promover y accionar la coordinación interinstitucional en materia de salud y seguridad en el trabajo a los efectos de mejorar la eficacia en la aplicación de la normativa vigente así como impulsar la adopción de nuevas disposiciones a través de una regulación consensuada y adaptada a las nuevas tecnologías.

- **El Consejo Nacional Consultivo Asesor en Políticas de Inspección del Trabajo.** Este organismo fue creado por el Decreto N° 114/005. Constituye un ámbito tripartito integrado por dos representantes del sector empresarial, dos del sector sindical y cinco integrantes de la inspección que lo preside. Sus tareas son de asesoramiento en materia de políticas inspectivas y su relación con las necesidades de los actores sociales.

- **Comisión Tripartita de la Industria Química.** Fue creada por el Decreto N° 306/005. Está integrada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social que la preside y un representante titular con su respectivo alterno, del sector empleador y del sector trabajador respectivamente. Funciona periódicamente en la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. Cometidos: formulación, puesta en práctica y evaluación periódica de una política nacional y sus medios de aplicación en materia de salud, seguridad y medio ambiente laboral en la industria química.

- **Comisión Tripartita Rural.** En el año 2007 se crea esta Comisión integrada por la Central de trabajadores de Uruguay (PIT-CNT), la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y organizaciones de productores rurales. Es creada a efectos de reglamentar el Convenio Internacional del Trabajo N° 184 relativo a la Seguridad y Salud de los trabajadores rurales. Como fruto del trabajo de esta Comisión se promulga el Decreto N° 321/009.

- **Comisión Tripartita de la Industria Láctea.** En el marco del Decreto N° 291/007, funciona esta instancia de trabajo que proyecta políticas de seguridad y salud específicas para el sector.

- **Comisión Tripartita del Grupo 20: Entidades gremiales, sociales y deportivas.** Creada el 16 de noviembre de 2009. Integrada por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social que la preside, representantes empresariales de las entidades gremiales y sociales, y de entidades deportivas. Por el sector trabajador FUECYS (Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios). Cometidos: proyectar políticas de seguridad y salud específicas para los citados sectores.

- **Comisión tripartita de la Industria Metalúrgica.** Creada para dar cumplimiento al Decreto N° 291/007 que establece la creación de ámbitos de colaboración entre trabajadores y empleadores a fin de disminuir la siniestralidad laboral y promover la participación de los actores sociales en la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

*Fuera de esta temática de salud laboral encontramos también otras instancias tripartitas. Así cabe destacar:*

- **El Comité de erradicación del trabajo infantil (CETI).** Este ámbito fue creado por Decreto N° 367/000. Tiene por principal cometido el asesoramiento, coordinación y propuesta de políticas y programas tendientes a la eliminación del trabajo infantil. Está integrado por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social

(que lo preside), el Instituto del Niño y Adolescente Uruguayo (que ejerce la secretaría técnica), el Ministerio de Salud Pública, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Educación y Cultura, la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), el PIT-CNT<sup>37</sup>, la Acción Sindical Uruguay (ASU)<sup>38</sup>, la Cámara Nacional de Comercio, la Cámara de Industrias del Uruguay, la Asociación Nacional de Organizaciones no Gubernamentales (ANONG) y la Red de Infancia de Niñez y Adolescencia de los Sectores Populares.

- **La Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo** (CTIOTE). Esta Tripartita está integrada por el PIT-CNT, las Cámaras Empresariales, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (a través de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y de la Dirección Nacional de Empleo), el Ministerio de Educación y Cultura (MEC) y el Ministerio de Desarrollo Social (Mides), a través del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).

El organismo citado fue institucionalizado a través del Decreto N° 37/997. Sus principales cometidos son: 1) actuar como instancia asesora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cuestiones de género; 2) contribuir al equilibrio del mercado de trabajo mediante estrategias que respondan al propósito de generar igualdad en el empleo; 3) promover desde el sector gubernamental y conjuntamente con los actores sociales una política activa de igualdad de oportunidades en el empleo; y 4) implementar estrategias de difusión promoviendo la igualdad de oportunidades y de información sobre la legislación laboral.

**d) ¿En qué medida los trabajadores o sus representantes (sindicatos, delegados de personales, consejos o comités de empresa) están implicados o han sido asociados en las actividades y funciones de la inspección del trabajo? ¿Por ejemplo, pueden someter denuncias de incumplimiento a la inspección del trabajo? ¿Pueden acompañar a un inspector del trabajo cuando el mismo realiza una visita de una empresa o establecimiento?**

Todo trabajador puede efectuar una denuncia ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social sobre cualquier situación irregular en los términos de su relación laboral. Estas denuncias pueden estar referidas pues, a la falta de cumplimiento de la normativa laboral vigente en nuestro país (condiciones generales de trabajo o condiciones ambientales de trabajo), y también a los derechos fundamentales,

<sup>37</sup> El Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) es la única Central sindical de Uruguay.

<sup>38</sup> Asociación Civil sin fines de lucro. Objetivos: formación y capacitación para la acción a nivel funcional. Desarrolla líneas de investigación a nivel sindical y territorial (barrial, sectorial).

inherentes a toda persona, cuya vulneración tenga lugar en el lugar de trabajo (acoso moral, actos antisindicales, discriminación, etc.).

Asimismo, el artículo 1<sup>er</sup> del Decreto N° 53/996 establece que: “En toda obra de construcción que ocupe 5 o más trabajadores o donde se ejecuten obras o trabajos a más de 8 metros de altura o bien excavaciones con una profundidad mayor de 1,50 metros, se deberá designar por parte de los trabajadores de la misma, un Delegado de Obra en Seguridad e Higiene.”

Este delegado de obra de acuerdo al artículo 2° del referido decreto tiene dentro de sus cometidos: asistir y acompañar a los inspectores de trabajo en ocasión de practicarse en la obra procedimientos inspectivos. En tal circunstancia también podrá acompañar al inspector actuante el responsable de los servicios de seguridad u otro representante de la empresa.

Cabe señalar, además, que en cualquier sector de actividad el inspector cuando va a inspeccionar una empresa, una vez que ha comunicado al empleador la razón de dicha inspección si hubiera representante sindical en la empresa también debe comunicarle los motivos de su presencia. Luego realizará su actuación en compañía de ambos y dejará copia del acta de hechos, en caso de detectar irregularidades, a las dos partes.

**6. La Inspección del Trabajo y la Justicia deben trabajar en estrecha cooperación con el objeto de asegurar el mejor cumplimiento de la legislación laboral. De hecho, la eficacia de las sanciones previstas en caso de incumplimiento de la legislación laboral es tributaria de la diligencia con que la justicia trata y expide los asuntos que le remite la inspección del trabajo. Como se destaca en el Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de OIT relativo a la inspección del trabajo (2006)<sup>39</sup>, un número creciente de países ha venido tomando medidas para mejorar la colaboración entre la administración de justicia y la inspección del trabajo.**

**a) ¿Qué relaciones se han establecido entre la Inspección del Trabajo y la administración de justicia en su país?**

En nuestro país no existe una cooperación sistemática entre la Inspección del Trabajo y la administración de justicia.

---

<sup>39</sup> Disponible en línea: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-iii-1b.pdf>

En ocasiones los jueces laborales solicitan (a través del libramiento de oficios) a la Inspección del Trabajo cierta información que será de utilidad para resolver un caso judicial concreto.

Asimismo, debemos precisar que si bien los dictámenes de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social no tienen carácter vinculante para los jueces laborales (por lo que éstos pueden apartarse de lo dictaminado por aquella) la jurisprudencia laboralista, en variadas oportunidades, se ha expedido teniendo en consideración los fundamentos y argumentos contenidos en tales dictámenes.

**b) ¿Cuál es el potencial de estas relaciones y con qué escollos se enfrentan?**

**c) ¿Cuán eficaz es esta relación?**

**d) ¿Qué recomendaría Usted para mejorar su eficacia?**

No se responden los literales b, c y d en virtud de que, tal como lo adelantáramos, en Uruguay no existe una coordinación o cooperación sistemática entre la Inspección del Trabajo y la administración de justicia.

**7. ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrenta el sistema de inspección del trabajo (p. Ej. ámbito de acción, recursos humanos y materiales disponibles, funciones, organización, procedimientos, eficacia de las sanciones?)**

Las mayores dificultades se aprecian en materia de recursos humanos especialmente en lo que refiere a asesores letrados ya que si bien la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social cuenta, en la actualidad, con ciento veinticinco inspectores de trabajo solo dispone de dieciocho abogados para resolver los asuntos de todo el país.

Si bien en el año 2007 ingresaron diez inspectores a la División Condiciones Generales de Trabajo, y en el año 2008 ingresaron treinta y tres inspectores a la División Condiciones Ambientales de Trabajo y siete asesores letrados a la División Jurídica lo que inequívocamente implicó un reforzamiento tanto del cuerpo inspectivo como de los abogados de todas formas resultan insuficientes.

Dado el dinamismo que caracteriza el mundo de las relaciones laborales quienes efectúan el contralor de la normativa laboral están obligados a acompañar ese dinamismo por lo que si bien pueden aumentarse los recursos humanos o materiales disponibles siempre van a ser mejorables distintos aspectos.

## 8. ¿Qué acciones concretas convendría emprender para mejorar la eficacia de la inspección del trabajo?

### *Acciones concretas propuestas:*

*Legislar en materia de acoso moral.* Este constituye un fenómeno de larga data pero que ha cobrado relieve en los últimos años. Resultaría importante el dictado de normas específicas para atacar este fenómeno.

*Actualizar la legislación aplicable a la industria de la construcción en materia de seguridad e higiene* ya que la misma ha quedado obsoleta ante la introducción de nuevas tecnologías en el sector, que no están reguladas. Las modificaciones tecnológicas que se han incorporado en el sector han sido varias, como el cambio de material de los andamios que antes eran de madera y ahora son de metal, y las mayores alturas que alcanzan las grúas que por ser nuevas son superiores a las reglamentadas en la normativa vigente.<sup>40</sup>

Tampoco se prevé la forma de transportar a los trabajadores de un lugar hacia otro, en qué tipo de vehículo y la manera de subir a las grúas y andamios. La regulación de éstos y otros aspectos constituirían elementos importantes para reducir la accidentabilidad en este sector. En este sentido cabe tener presente que en el año 2010 murieron cincuenta trabajadores, once de ellos de la construcción.

Por supuesto que lo antedicho es sin perjuicio de señalar la *necesidad de fortalecimiento de los servicios inspectivos y el contralor en todas las áreas pero especialmente en la industria de la construcción y en el área rural así como asegurar la necesaria coordinación entre los servicios inspectivos, la provisión de personal, medios y otros recursos.*

La importancia actual de las afecciones de salud mental de los trabajadores, como consecuencia de las crecientes exigencias de productividad y las nuevas tecnologías organizacionales entre otros factores, hacen necesario *complementar el Decreto Nº 210/011 sobre el listado de las enfermedades profesionales indemnizables, con las referidas afecciones de salud mental.*

El importante aumento de las lesiones por esfuerzo repetitivo, como consecuencia de la intensificación de los ritmos de trabajo, conduce a que sea

<sup>40</sup><http://www.uruguaysustentable.com.uy/portada/gobierno-ajustara-normas-de-seguridad-en-la-construccion/>

imprescindible establecer pautas a efectos de legislar en la materia profundizando la legislación actual.

Asimismo, resulta necesario *extender el ámbito de aplicación del Decreto N° 423/007 (que regula lo referente al peso máximo) a todas las ramas de actividad*. Se debería complementar con una normativa referida a la forma, método y procedimiento de levantamiento y manipulación de cargas.

**9. ¿Describa brevemente si ha habido recientes reformas de la inspección del trabajo en su país, o si algunas de ellas se encuentran en curso o en proyecto? ¿Cuáles serían los cambios más importantes? ¿Qué resultados se espera de ellos?**

En lo que refiere a reformas internas de la Inspección del Trabajo, en el año 2007 se dispuso la exclusividad y dedicación total de los inspectores de trabajo y además, como ya lo adelantáramos, ese año ingresaron diez inspectores de condiciones generales de trabajo y en el año 2008 ingresaron treinta y tres inspectores de condiciones ambientales de trabajo y siete asesores letrados.

En cuanto a la actuación de la Inspección, si bien más que una reforma ha sido una experiencia piloto, por los excelentes resultados que arrojó el operativo implementado, consideramos pertinente destacar lo que ha sucedido con el trabajo doméstico.

La Inspección del Trabajo difundió con suficiente antelación y por distintos medios que procedería a realizar un operativo con características especiales en este sector lo que hizo que muchos empleadores que no aportaban a la Seguridad Social por sus trabajadores domésticos decidieran registrarlos ante el organismo competente lo que sirvió para atacar la informalidad reinante en el sector.

Se trató de un operativo con características especiales debido a que en Uruguay se requiere orden judicial para poder inspeccionar el lugar de trabajo cuando éste es el domicilio del empleador. Careciendo de dicha orden judicial se optó por hacer un interrogatorio a aquellos trabajadores o empleadores que voluntariamente accedieran a responder una serie de preguntas debiendo el inspector de trabajo mantenerse fuera del domicilio del empleador por lo que la mayoría de dichas inspecciones fueron realizadas en la calle.



A pesar de las dificultades que debió afrontar la Inspección del Trabajo para implementar el operativo el mismo resultó un éxito.

En lo que refiere a las futuras reformas o cambios a implementar y los resultados que se esperan de ellos consultamos al Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social, Dr. Juan Andrés Roballo, quien manifestó que dichos cambios consisten principalmente en:

- Para los próximos concursos de inspectores de trabajo se les exigirá a los postulantes, como requisito excluyente, haber cursado estudios terciarios.
- Se está trabajando en la implementación de un proceso que introducirá grandes cambios tecnológicos. Se trata de un proceso de gerenciamiento implementado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (depende de Presidencia de la República) que implica la incorporación del B.P.M. (Business Process Management) a todo el proceso inspectivo.
- Se proyecta implementar el expediente electrónico e incorporar tecnología en la realización del acto inspectivo ya que los inspectores de trabajo contarán con computadoras portátiles para labrar el acta inspectiva (en vez de hacerlo de su puño y letra como sucede en la actualidad) y dispondrán de la firma electrónica a tales efectos.
- En el año 2012 se realizará una reestructura de los espacios físicos con que cuenta la Inspección del Trabajo para mejorar dicho aspecto.
- En el año 2012 comenzará a funcionar el Centro de Atención Ciudadana lo que permitirá un mejor diálogo con los usuarios.
- Se está promoviendo un nuevo impulso a la cooperación tripartita en materia de salud y seguridad en el trabajo. Si bien existen varias comisiones tripartitas por sector de actividad se prevén mayores avances en el diálogo social tripartito.

Por último, debemos señalar que en cuanto a la normativa vigente en la actualidad se está elaborando una norma que modifica el decreto aplicable al sector de la construcción (Decreto N° 89/995) lo que implicará un gran pasó ya que, como lo adelantáramos, parte de la misma ha quedado obsoleta.

**10. Toda apreciación crítica del sistema actual de inspección del trabajo de su país  
Será muy bienvenida.**

Sin perjuicio de reconocer que en los últimos años ha habido un significativo fortalecimiento de los servicios inspectivos se constata que todavía falta mucho por hacer. Continúa habiendo déficit en las inspecciones y en el seguimiento de éstas. Con frecuencia no se vuelve al lugar de trabajo inspeccionado a efectos de establecer si efectivamente se han subsanado las irregularidades detectadas.

Esto sucede, con mayor asiduidad, en el caso de aquellas inspecciones que se realizan en el Interior del país ya que de un total de ciento veinticinco inspectores de trabajo solo menos de diez se encuentran radicados en Departamentos distintos a la capital por lo que los controles posteriores a la primera visita inspectiva exigen que los inspectores viajen nuevamente lo que no siempre es posible instrumentar con la celeridad que las circunstancias lo requieren.

Dicha situación ha sido constatada, primordialmente, en materia de inspecciones de condiciones ambientales de trabajo practicadas a aquellas empresas que pertenecen al sector rural.

Es de señalar también que no se está dando adecuado cumplimiento a los Convenios Internacionales del Trabajo aplicables en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en la medida que existen importantes carencias respecto a su elaboración, relevamiento y estadísticas de los accidentes y enfermedades contraídas en ocasión y a consecuencia del trabajo. Asimismo, sería relevante implementar medios que garanticen la difusión de esa información.

**Los sujetos del diálogo social. Los sindicatos, los empleadores y sus organizaciones y el Estado. Experiencias concretas en América Latina y Europa.\***

Por Graciela Giuzio

**Sumario:**

---

\* Publicado en “Los sujetos del diálogo social. Los sindicatos, los empleadores y sus organizaciones y el Estado. Experiencias concretas en América Latina y Europa.” en Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, N° 156, 2005, Boletín Cinterfor/OIT –Segunda Época pag.33

Introducción. I. CONCEPTO DEL DIALOGO SOCIAL 1. Fundamentos. 2. Sujetos y requisitos. 3. El rol del Estado.

II. EXPERIENCIAS CONCRETAS DE DIALOGO SOCIAL. 1. Diálogo social en la Unión Europea. 2. Diálogo social en América Latina .3. Los países del MERCOSUR. 3.1. Argentina. 3.2 Brasil. 3.3. Paraguay. 3.4 Uruguay. 4. Dificultades para el cumplimiento del diálogo social en el MERCOSUR. 4.1 Avances. 4.2 Dificultades. 4.3. Propuestas. 4.4 Recomendaciones para elevar al GMC. III. VARIABLES OBSTATIVAS DEL ÉXITO DEL DIALOGO SOCIAL EN AMERICA LATINA.

## Introducción

Diálogo social es una expresión relativamente nueva y flexible cuyo significado no es unívoco. Este término es utilizado de diversas maneras, y con contenidos y alcances no totalmente coincidentes entre sí. No obstante esta indefinición terminológica el concepto citado ha adquirido una singular significación sobre todo en los últimos años.

Así puede hablarse de un creciente interés por la fórmula *diálogo social* en todo el mundo y a todos los niveles tanto de gobiernos como de los interlocutores sociales .

Varias instituciones internacionales han desempeñado un papel importante en la difusión de dicho concepto.

Así en la Unión Europea el diálogo social en el ámbito de la comunidad se convirtió en un componente habitual de las decisiones políticas a mediados del 80, especialmente a partir del Acta Única Europea de 1986, donde se reconoce el papel a nivel comunitario de los actores sociales, y la posibilidad de acordar convenios colectivos de dimensión europea . Ello se fortalece en los 90' entre otros elementos por medio de enmiendas al Tratado de Maastricht y el Tratado de Ámsterdam.<sup>41</sup>

El MERCOSUR lo proclama como derecho fundamental en 1998, declarando que la promoción del diálogo social en los planos social y regional es uno de los objetivos principales de su política.<sup>42</sup>

<sup>41</sup> En estos Tratados se valoró positivamente el papel de los interlocutores sociales en la construcción de la Europa comunitaria como una vía de elaboración consensuada de reglas laborales y como mecanismo de creación de reglas flexibles. En efecto de acuerdo a estos instrumentos las autoridades de la Unión Europea han de consultar con los interlocutores sociales antes de elaborar una legislación o formular propuestas específicas en esa esfera

<sup>42</sup> Así el art. 13º de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR establece: *Los Estados Parte se comprometen a fomentar el diálogo social en los ámbitos nacional y regional , instituyendo mecanismos efectivos de consulta permanente entre representantes de los gobiernos , de los empleadores y de los trabajadores , a fin de garantizar, mediante el consenso social , condiciones favorables al crecimiento económico sostenible y con justicia social de la región y la mejora de las condiciones de vida de los pueblos.*

Para la OIT el diálogo social constituye un eje central desde su origen en 1919, dado que siendo de conformación constitucionalmente tripartita, necesita para su propio funcionamiento un mínimo de consensos. El tripartismo es un principio básico que apunta a garantizar el diálogo social tripartito en la organización.<sup>43</sup>

En los últimos años la OIT ha difundido especialmente este concepto de diálogo social al poner de relieve en su programa de actividades 2000-2001 que el fortalecimiento del diálogo social es uno de los 4 objetivos que se propone.

Cabe destacar también que un número cada vez mayor de empleadores, sindicatos y gobiernos se han adherido al diálogo social por considerar que se trata de una forma útil de interacción entre ellos. Lo han considerado así porque dicho concepto integra ciertos valores inherentes a los ideales de la democracia y satisface ciertos anhelos de equidad y eficacia de las partes en las relaciones de trabajo.

### **I. Concepto de diálogo social.**

A pesar de la amplia difusión y de la adhesión que concita no se cuenta todavía con una definición precisa y aceptada por todos de dicho término.

Unos consideran que el diálogo social abarca todas las formas de diálogo bipartito o tripartito, como negociaciones y consultas que se celebran en todos los ámbitos de la sociedad- del país, del sector o de la empresa- y en las que participan los gobiernos, los empleadores (o sus organizaciones) y o las organizaciones de trabajadores.

Otros consideran que el diálogo social se refiere en lo principal a un proceso que se lleva a cabo en una esfera relativamente amplia, como la regional o la sectorial, excluyéndose del mismo el que tiene lugar en la empresa o en el lugar de la empresa. Unos limitan este concepto a una relación de colaboración entre las partes interesadas, mientras que otros también incluyen en las mismas relaciones conflictivas.<sup>44</sup>

Ciertos autores asimilan concertación y diálogo social<sup>45</sup> y otros<sup>46</sup> los distinguen en función de la necesidad de alcanzar de alcanzar con ellas un acuerdo o la imprescindible

<sup>43</sup> SERNA ;María de Mar y ERMIDA URIARTE, Oscar .*El tripartismo* en revista Derecho Laboral t.XXXVIII n°173-174, Pág. 10

<sup>44</sup> Muneto Ozaki y Marleen Rueda, Diálogo social: un panorama internacional, en Sindicatos y diálogo social: Situación actual y perspectivas. Educación Obrera 2000/3, Número 120. OIT. Pág.

<sup>45</sup> Así MONTOYA MELGAR, Alfredo “El diálogo social en el Derecho del Trabajo” RMTAS, 1997, N° ,Pág. 141, considera al diálogo social como la actividad que da como resultado los pactos y la concertación social, dentro de la idea pacificadora de las relaciones sociales reguladas por las partes interesadas y no de forma unilateral por los poderes públicos competentes.

<sup>46</sup> En este sentido MARTÍN VALVERDE en Concertación y diálogo social en 1996, RMTAS, N°, 1997, Pág. 155, señala que el diálogo social no puede identificarse ni con la concertación social (que presupone una negociación política a tres bandas o trilateral) ni con la negociación colectiva que exige de suyo siempre una negociación bilateral exclusivamente realizada entre las partes sociales.) BARRETO GHIONE, Hugo en Diálogo social y Formación: una perspectiva desde los países del MERCOSUR y México. Aportes para el diálogo social y la formación N° 7 OIT/CINTERFOR expresa: Concertación social y diálogo social compartirían entonces una misma naturaleza con una diferenciación en cuanto al grado de acuerdo y la finalidad, que en el primer caso es necesariamente convencional, aunque con frecuencia no es coercible.

o no del poder público. A esto cabe agregar que la noción de diálogo social se utiliza a veces para referirse a un diálogo en que participen más partes que los interlocutores sociales tradicionales (por ejemplo las ONG y otros representantes de la llamada sociedad civil).<sup>47</sup>

Ante este panorama autores como Rodríguez Piñero han expresado que se trata de un término indefinido y abierto, que dice mucho y compromete poco.<sup>48</sup>

Ermida por su parte, anota que con la noción diálogo social ha ocurrido algo similar a lo que durante largo lapso ocurrió con el tripartismo: es utilizado en el lenguaje común, en el político y en diversos documentos internacionales suponiéndose su contenido que no es definido con precisión. Subraya que tal vez la propia indefinición y/o ambigüedad del vocablo contribuyan a su utilidad puesto que así puede abarcar diversas instituciones y prácticas, sin necesidad de incluir algunas y excluir otras, dadas sus fronteras difusas.<sup>49</sup>

De todas maneras, parecen verificarse coincidencias en torno a la idea de que es un término abierto, amplio, en el sentido de que puede contener una variedad de situaciones y abarcar una diversidad de relaciones entre sindicatos, empresarios y poderes públicos, bajo la forma de encuentros y contactos que no tienen que llegar a actos jurídicos concretos.<sup>50</sup>

En este sentido Ermida señala: *podría decirse que en el marco de las relaciones laborales, el diálogo social incluye a todas las formas de relación entre los actores distintos del conflicto abierto.*<sup>51</sup>

En este orden de ideas la OIT, se inclina por un concepto amplio entendiendo que el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas - e incluso el mero intercambio de información - entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. Anota que la definición y el concepto de diálogo social varían en función del país o de la región de que se trate y no tienen todavía una formulación definitiva.<sup>52</sup>

Dentro de este marco es posible apreciar múltiples formas de diálogo social. Así por ejemplo puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas (los sindicatos y las organizaciones de empleadores), con o sin la participación directa del gobierno. Este

<sup>47</sup> Muneto Ozaki y Marleen Rueda, ob. cit., Pág. 1

<sup>48</sup> RODRÍGUEZ- PIÑERO; Miguel, La institucionalización de la representación de intereses: los Consejos económicos y sociales en El Diálogo social y su institucionalización en España e Iberoamérica (coord.: Federico DURAN LÓPEZ).CES. Madrid 1998.Pág.80

<sup>49</sup> Cf. ERMIDA Uriarte, Oscar. *Diálogo Social: Teoría y Práctica revista Derecho Laboral* T. XLIV N° 201 (enero - marzo 2001), Pág. 69.

<sup>50</sup> Cf. ERMIDA Uriarte, Oscar en ob. cit. *Diálogo Social* ,,, revista Derecho Laboral T. XLIV N° 201 (enero - marzo 2001), Pág. 69

<sup>51</sup> ERMIDA Uriarte, Oscar. En Ob.cit. *Diálogo Social: Teoría y Práctica revista Derecho Laboral* T. XLIV N° 201 (enero - marzo 2001), Pág. 69.

<sup>52</sup> [Programa InFocus sobre Diálogo social, Legislación y Administración del Trabajo](#)

diálogo puede ser informal o institucionalizado, o una combinación de ambas categorías, como ocurre a menudo.

Por otra parte, puede tener lugar a nivel nacional, regional o de empresa, y ser interprofesional o sectorial, o combinar ambas características puede revestir distintas formas, que van desde el mero intercambio de información hasta las modalidades de concertación más perfeccionadas.

Generalmente, las instituciones de diálogo social se definen de acuerdo con su composición. Pueden ser bipartitas, tripartitas o "tripartitas plus". Los principales actores tripartitos son los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. A veces, en función de determinados contextos nacionales, los interlocutores tripartitos pueden optar por entablar el diálogo con otros actores sociales destacados, a fin de adquirir una perspectiva más amplia, incorporar las distintas ópticas de otros actores sociales y crear un mayor consenso.

## 1. Fundamentos

Los principales sujetos que actúan en las distintas modalidades de diálogo social son de acuerdo a lo antedicho los gobiernos, los sindicatos y los empresarios.

La participación de las organizaciones profesionales junto al Estado en la programación e incluso en la adopción de decisiones económicas y sociales de carácter general, descansa en un fundamento teórico que responde a determinada concepción de la sociedad y de las relaciones entre los grupos que la componen.<sup>53</sup>

El fundamento teórico social radica en la concepción pluralista de la sociedad, reconocedora de la autonomía colectiva de que están investidos los grupos profesionales.<sup>54</sup>

En efecto en las sociedades democráticas pluralistas se reconoce la existencia de grupos intermedios con intereses, derechos y fines propios, dotados de autonomía (colectiva) son los trabajadores y empleadores debidamente organizados, quienes a través de sus representantes autorregulan sus relaciones y procuran incidir en el rumbo de las políticas económicas y sociales que toma el poder político.<sup>55</sup>

En este esquema teórico, el diálogo social surge como uno de los mecanismos más adecuados para evitar la excesiva conflictualidad del pluralismo en las sociedades democráticas; así las organizaciones representativas de los empleadores y de los

---

<sup>53</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar. *Introducción al estudio de la concertación social. La Concertación Social. Estudios en Homenaje al Profesor AMÉRICO PLÁ RODRÍGUEZ. Ediciones Jurídicas Amalio Fernández. Montevideo. 1985. Pág. 27*

<sup>54</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar. *La Concertación Social*, ed. OIT-CIAT, 2 ed. Lima 1988, transcrita en *Derecho colectivo del trabajo. Materiales de enseñanza. Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Derecho. 2da Edición. Lima 1990. Pág. 281.*

<sup>55</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar. *Introducción al estudio de la concertación social... Ob.cit. Pág.27*

trabajadores, a través de los consensos a los cuales llegan pasan a jugar, junto con el Estado el papel de participantes.<sup>56</sup>

En esta lógica los procesos de diálogo social implican una afectación o restricción voluntaria del ejercicio del poder público, en la medida en que el Estado sujeta en definitiva sus opciones de política socio económica a la consulta y/o negociación con los actores sociales a fin de lograr un consenso de orden político-social, mediante el cual los poderes públicos persiguen que los interlocutores sociales les apoyen en sus propósitos de política económica, confiando en el poder y fuerza organizativa de éstos para legitimarse. Desde esta óptica se produce una mayor democratización del sistema político.

En cuanto al fundamento práctico, éste radica en la necesidad de establecer consultas y negociaciones en temas especialmente conflictivos en determinada coyuntura político-económica, desde las situaciones más apremiantes, como son aquellas en que se propone un el reinicio de la vida democrática luego de un período dictatorial, hasta la puesta en marcha de políticas de impacto social innegable como la salarial, privatizaciones, etc.

## **2. Sujetos y requisitos.**

El diálogo social requiere de ciertas condiciones o prerrequisitos para desarrollarse.

Estas condiciones o circunstancias pueden ser en cierto modo externas a los sujetos intervinientes, como por ejemplo la existencia de un clima político y cívico estable, con vigencia de las libertades civiles y políticas etc., mientras que otros refieren a calidades o atributos de los propios sujetos; así la representatividad, fortaleza, independencia etc.

La necesidad de cumplimiento de una serie de requisitos fundamentales a los efectos del diálogo es destacada tanto la OIT como por los diferentes autores que abordan el tema.

En general y más allá de los matices o énfasis distintos que se verifican al enumerar cuales son esos requisitos, hay coincidencia en que deben estar presentes los siguientes:

### **Vigencia de las libertades políticas y en especial de la libertad sindical.**

Sólo allí dónde haya un efectivo respeto y protección eficaz de la libertad sindical se darán las condiciones habilitantes del desarrollo de un diálogo social sustantivo y verdadero, ello requiere a su vez como precondition el ejercicio sin restricciones de las libertades civiles y políticas.

<sup>56</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar. *Introducción al estudio de la concertación social...Ob.cit. Pág. 28*

Vinculado estrechamente con lo antedicho se encuentra, en lo que a interlocutores sociales refiere, la necesaria **existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas, independientes, representativas y con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios.**

Estas organizaciones deberían ser fuertes, unitarias, centralizadas, y de cúpula; en definitiva tener capacidad por su estructura y por su poder, de abordar temáticas de amplio nivel y celebrar a su respecto acuerdos de ámbito igualmente amplio.

Otro requisito indispensable consiste en la **buena fe**, esto es que no sea llevado a cabo sin verdadera intención de cumplir los compromisos asumidos, sino más bien para desactivar un conflicto, como estrategia de postergación de soluciones o para mostrar un nuevo rostro conciliador.<sup>57</sup>

**Debe existir además el consenso y voluntad de las partes en cuánto a la conveniencia o necesidad del diálogo , se habla en este sentido de una “cultura del diálogo “, es decir una predisposición al respecto .**

Tiene que haber también una base de acuerdo que implique la **visualización del tema como vital para el desarrollo de las organizaciones**

Se requiere además un **nivel adecuado de información sobre el tema en debate y del contexto social y económico en el cual se desenvuelve**, instaurando así una “racionalidad comunicativa” a favor del diálogo.

### 3. El rol del Estado

**En lo que tiene que con el Estado, en primer término cabe recordar que nos enfrentamos a un proceso de redefinición de sus roles. Ello se vincula con los cambios que se han ido produciendo en la propia concepción de la función estatal. . Tal como señala Víctor Tokman de un Estado de bienestar que se suponía era responsable por todo, se pasó al neoliberal y a la ilusión de que el mercado resolvería todo .Hoy día, se perfila una posición más equilibrada donde se pretende una mayor autonomía de la sociedad con una menor intervención del gobierno, y esto en un marco donde las restricciones económicas son mayores. Ello no significa que el Estado debe desaparecer.**

El Estado continuará teniendo un papel muy importante, pero aumentará la importancia del diálogo social como instrumento para potenciar el protagonismo de la sociedad, no sólo en la solución de los conflictos, sino también para contribuir a la construcción del futuro. Ello está relacionado con la tendencia a desplazar la regulación de la ley a la sociedad, y requiere que estas sociedades gocen de un cierto equilibrio; cualquier país puede tener empresas modernas pero difícilmente podrán ser exitosas en un marco de desigualdad extrema. El equilibrio de los interlocutores

<sup>57</sup> Cf. OJEDA AVILÉS, Antonio. *Diálogo y Concertación social en Presencia de los Procesos de Ajuste Económico y de Integración. En Temas de Relaciones de Trabajo* .Centro de Análisis de Políticas Públicas – Universidad de Chile. Editor Francisco Tapia. Chile ,Pág.81.



sociales es entonces cardinal, pues de lo contrario, el traslado perpetuará y aún acentuará la desigualdad social. Los procesos de diálogo social suponen un tránsito más o menos intenso de la heteronomía a la autonomía, por ello implican a su vez una mayor responsabilidad de la propia sociedad y por tanto adquieren una mayor relevancia las condiciones políticas sociales y económicas que reinen en la misma. Por ejemplo un sindicalismo muy débil hace imposible un diálogo real, allí habrá un monólogo o directamente una imposición, nunca un diálogo social.<sup>58</sup>

Continuando con el tema del rol del Estado cabe indicar que éste no puede adoptar un papel pasivo, omiso, aun cuando no participe directamente en el proceso. El hecho es que tiene la responsabilidad de crear un clima político y cívico estable que permita a las organizaciones de empleadores y de trabajadores actuar libremente, sin temor a represalias.

Incluso cuando está establecido formalmente que las relaciones predominantes son bipartitas, el Estado ha de prestar un apoyo esencial a las iniciativas de las partes, ofreciendo, entre otros, los marcos jurídicos e institucionales necesarios para que éstas puedan actuar con eficacia.<sup>59</sup>

EL Estado debería además, contar con el poder y la autonomía necesarias para diseñar libremente su política laboral y aplicarla con eficacia. (Este es un tema de difícil solución en países subdesarrollados sometidos a los dictados de los organismos internacionales de crédito)

El Estado procura generalmente a través del diálogo social recabar un plus de legitimidad para el diseño y ejecución de las políticas públicas. Los gobiernos salen al encuentro de los interlocutores sociales, para reforzar la legitimidad de las políticas que tratan de ejecutar en el plano socio-económico.

Ello determina un cambio en su rol; el Estado que busca mayor legitimidad, más allá de los poderes públicos y específicamente de los parlamentos, intenta que las políticas laborales o económicas cuenten con un consenso mínimo de los interlocutores sociales, aunque sólo sea por el "cálculo" de la conveniencia de repartir los costos políticos de decisiones que no dejan nunca de tenerlos.<sup>60</sup>

Pero más allá de las motivaciones del Estado, el diálogo social tiene un valor intrínseco para la democracia en dos direcciones distintas: en la del sistema político por un lado y de las relaciones laborales por otra. En el primer caso busca abatir los déficit históricos

---

<sup>58</sup> TOKMAN, Víctor, Hacia un diálogo social renovado <http://www.oitandina.org.pe/publ/colombia/dialogoso/texto.html>

<sup>59</sup> OIT. Programa Infocus sobre Diálogo social, Legislación y Administración del trabajo [www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/index.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/index.htm)

<sup>60</sup> VILLASMIL Prieto, Humberto en Ob. cit..." *Estrategia del Diálogo Social :De la concentración a...*"Pág. 4

de democracia del sistema político, en el segundo hace lo propio con, favoreciendo la participación y la autonomía colectiva.<sup>61</sup>

## II. EXPERIENCIAS CONCRETAS DE DIÁLOGO SOCIAL.

### 1, El diálogo social en la Unión Europea

El fomento del diálogo social en el ámbito de la comunidad ha sido constante desde mediados de los 80' especialmente a partir del Acta única Europea de 1986 dónde se reconoce el papel a nivel comunitario de los actores sociales y la posibilidad de acordar convenios colectivos de dimensión europea. Ello se fortalece en los 90' entre otros elementos por medio de enmiendas al Tratado de Maastricht y el Tratado de Ámsterdam. En estos tratados se valoró positivamente el papel de los interlocutores sociales en la construcción de la Europa comunitaria como una vía de elaboración consensuada de reglas laborales y como mecanismo de creación de reglas flexibles. En efecto de acuerdo a estos instrumentos las autoridades de la Unión Europea han de consultar con los interlocutores sociales antes de elaborar una legislación o formular propuestas específicas en esa esfera.

En marzo de 2003 se crea la Cumbre Social Tripartita para el Crecimiento y el Empleo. Nace con la finalidad principal de vigorizar la contribución e las organizaciones sindicales y empresariales europeas a la consecución de los objetivos de modernización económica y social formulados en el Consejo Europeo de Lisboa, en marzo de 2003.<sup>62</sup>

Se asiste en esta etapa al esfuerzo de los interlocutores sociales por impulsar y profundizar el diálogo social bipartito y autónomo, estructurando y programando acciones conjuntas en ámbitos destacados de las relaciones laborales y el empleo.<sup>63</sup>

Puede destacarse respecto al Diálogo Social en la Unión Europea como datos relevantes su cada vez más acusada dimensión europea,

Su carácter de instrumento clave del proceso de integración económica y social.

Su centro en el problema de la ocupación, y la formación profesional.

Por último cabe poner de manifiesto que muchas veces detrás de las políticas comunitarias de fomento e institucionalización de este diálogo subyace un planteamiento político de fondo que se viene mostrando como de carácter estructural y permanente : la necesidad de que el Estado y en general los poderes públicos tienen en la fase del

<sup>61</sup> VILLASMIL Prieto, Humberto, Ob. cit. Pág. 5

<sup>62</sup> *Memoria sobre la situación Socioeconómica y Laboral .Economía Trabajo y Sociedad .España 2003. CES.pág. 277.*

<sup>63</sup> *Memoria sobre la situación Socioeconómica y Laboral...ob. cit. Pág. 277.*

capitalismo avanzado de incrementar las bases de legitimidad social , estableciendo un plus de consenso social a fin de garantizar la gobernabilidad del sistema político democrático vigente en sociedades complejas .

Más allá de este señalamiento y al margen de las motivaciones de fondo subyacentes se valora como positivo la realización de ese espacio social europeo que puede favorecer que el cambio económico y el progreso social evolucionen colectivamente.

## 2. Diálogo Social en América Latina

Las primeras experiencias de diálogo en América Latina datan de 1930.

En este sentido pueden citarse la Propuesta de Congreso Económico por Víctor de la Haya en Perú en el 32 ; el Pacto obrero industrial en México en 1945 en el que se señalan medidas para promover producción industrial y el aumento del nivel de empleo .

En Guatemala tiene lugar en 1945 el llamado triángulo de Escuintla, por iniciativa del entonces presidente Juan José Arévalo. Las conclusiones de carácter laboral adoptadas en ese Congreso motivaron la adopción de nuevas leyes de trabajo. En 1958 nos encontramos con el pacto de avenimiento –obrero- Patronal venezolano de 1958, el pacto de solidaridad mexicano de 1983. Estos pactos por su propia generalidad se vuelven de muy difícil medición en cuánto a su cumplimiento y eficacia. En el otro extremo se registran experiencias concretas , como los órganos centrales tripartitos de fijación de salarios – y a veces también precios – Como la Comisión Nacional de Costos Precios y Salarios (Venezuela, ley de 1984) el Consejo Nacional de salarios (Colombia y Ecuador según sus respectivos códigos de salarios ; y el Consejo Superior de Salarios que ha funcionado de hecho y por consenso como coordinador de salarios por ramas de actividad previstos por la ley 10.449 de 1943 (Uruguay) . Y por otra parte se registran experiencias atípicas como la Concertación Nacional Programática (Uruguay 1984) que si bien puede considerarse exitosa, no se trató de una concertación social típica y tenía una vigencia relativamente concreta o limitada.

Es decir que en América Latina han existido éxitos parciales y específicos, limitados en el tiempo, no ha existido ninguna experiencia exitosa de desarrollo sostenido y continuo, de una política de diálogo social, tal como ha sucedido en Europa.

## 3. Los países del MERCOSUR<sup>64</sup>

<sup>64</sup> Para el tema del diálogo social de los países del MERSOSUR se recurrió fundamentalmente a las memorias que esos cuatro países elevaron a la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR así como al análisis y evaluación que de tales memorias realiza la citada Comisión.

Dentro del panorama reseñado los países del MERCOSUR presentan un panorama un poco más alentador.

En primer lugar resulta interesante **la experiencia de diálogo social en el ámbito del MERCOSUR**. En este acuerdo en principio puramente comercial se fue construyendo un espacio social a partir de planteamientos sindicales, doctrinales y de los propios Ministerios de Trabajo.

Como productos significativos cabe señalar brevemente y sin ánimo de exhaustividad : **la Declaración socio-Laboral de 1998**, la cual constituye un proclamación abierta y solemne de los principios y derechos fundamentales del MERCOSUR y dónde es importante destacar la consagración del diálogo social a nivel de derecho fundamental tanto en lo regional como en lo nacional, y al mismo tiempo y con similar jerarquía que la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga entre otros.

**El Foro Consultivo Económico y Social** es un órgano establecido por el Protocolo de Ouro Preto, allí por definición se representan los intereses económicos y sociales del MERCOSUR y su función es consultiva pudiendo emitir recomendaciones al GMC. Es el único órgano con competencia laboral previsto en los Tratados fundacionales y por tanto de rango constitucional y permanente.

Lo integran las centrales sindicales y las cámaras empresariales de los países miembros, así como representantes de otros sectores, entre los que figuran consumidores, profesionales universitarios medios de comunicación social, cultura y ciencia, educación, etc.

**El subgrupo de trabajo SGT N° 10** , sucesor del anterior Subgrupo 11, es un órgano de composición tripartita de carácter consultivo y contingente, tiene la finalidad de considerar los asuntos laborales de integración y formular propuestas al respecto .Lo integran los representantes de los Ministerios de Trabajo , las centrales sindicales y las cámaras empresariales .

Ha sido señalado como la más eficaz instancia de diálogo tripartito de la región, en cuanto de su seno emanaron tanto la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR como el Convenio Multilateral de Seguridad Social del MERCOSUR.<sup>65</sup>

La Comisión Sociolaboral del MERCOSUR **fue prevista en la Declaración**

**Sociolaboral. Su composición es tripartita lo que lo convierte en otra instancia de diálogo social . Su finalidad es la de promover la aplicación de los derechos fundamentales establecidos en la Declaración en base a memorias anuales presentadas por lo Estados.**

El sindicalismo argentino, brasileño y uruguayo se ha debilitado, pero menos que en el resto de América Latina. El sindicalismo paraguayo ha crecido, aunque a partir de una base anterior sumamente baja. La negociación colectiva ha sido también menos afectada que en el resto de la región con la excepción de Uruguay dónde se vive una

<sup>65</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar. Diálogo Social :Teoría y práctica , ob. cit. Pág. 79

situación de retroceso, con una descentralización creciente de la negociación y una importante baja de los trabajadores cubiertos por la misma.

### **3.1 Argentina.**

En este país se producen a mediados de los 90 algunas experiencias interesantes de diálogo nacional macro, centralizado. En este sentido cabe destacar el Acuerdo Marco para el Empleo de 1994, y el Acuerdo Marco para la Productividad y la Equidad Social firmado por los empresarios y los trabajadores, a través de la Confederación General del Trabajo de 1997.

Este último compromiso marco incluía diversos acuerdos en materia de empleo; el derecho a la información; solución de los conflictos individuales; higiene y seguridad en el empleo; la protección a los riesgos del trabajo; la ley de quiebras y eventualmente una reforma integral de las relaciones laborales.

De acuerdo a las apreciaciones realizadas por el gobierno de Argentina en las memorias sobre diálogo social a la Comisión Sociolaboral en el año 2001, los ámbitos de mayor institucionalidad tripartita serían los convenios para mejorar la competitividad y la generación de empleo, establecidos por el Decreto 761/2001.

Estos convenios son tripartitos y tienen como fin:

- a) Mejorar la competitividad nacional e internacional del sistema productivo argentino.
- b) Crear condiciones favorables a la inversión y en empleo.
- c) Apoyar la reconversión de los sectores productivos e industriales.
- d) Además de ello incorporan cláusulas de solidaridad social, como son el compromiso de mantener el plantel de personal que se tiene al momento de la firma del convenio; la construcción tripartita de la formación profesional y el tratamiento de los desempleados del sector; y la constitución de una comisión de seguimiento permanente a fin de verificar los avances de estos compromisos.

Se habrían realizado este tipo de convenios en varios sectores de actividad tales como transporte, actividad actoral televisiva, industria cosmética, de limpieza, industria química, agroquímica, metalúrgica y sector de las comunicaciones.

Se señala también como iniciativas significativas dirigidas a fomentar el diálogo social, la constitución del Consejo Nacional Del Salario Mínimo, Vital y Móvil en 1998 (ley 24-013). Y la constitución de la Comisión Nacional para la erradicación del trabajo infantil (Decreto 719 del 25/8/2000) integrada por trabajadores, empresarios y gobierno).

### **3.2 Brasil**

Al comienzo del período presidencial de Fernando Collor (5/9/1990) se efectuó un encuentro tripartito que dio origen a un comité Central de Modernización integrado por 6 subcomisiones temáticas: modernización de las relaciones laborales; problemas

emergentes (ley salarial, reposición salarial, huelga) desreglamentación; ataque a la pobreza; educación y participación de la iniciativa privada en la infraestructura. A las negociaciones tripartitas efectuadas se sumaron las negociaciones bipartitas destinadas a alcanzar acuerdos entre representantes de empresariales y sindicales. Los acuerdos bipartitos dieron origen a un documento titulado *Esfuerzo nacional por la Estabilización: Camino para el desarrollo*, suscrito por seis centrales empresariales y dos Centrales Sindicales (CUT y Fuerza Sindical). El documento (entregado al gobierno el 4 de diciembre de 1990) contenía 12 propuestas relacionadas entre sí. Entre ellas: es establecimiento de un bono complementario a los salarios menores; es establecimiento de mecanismos compensatorios para los trabajadores formales e informales, en caso de caída de los niveles de empleo y de la renta nacional, la definición de programas de participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas.<sup>66</sup>

En la Memoria del gobierno brasileño del año 2001 a la Comisión sociolaboral del MERCOSUR sobre diálogo social se destaca a los efectos del fomento de este proceso : la creación de consejos tripartitos ( en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Empleo : el Consejo Curador de FGTS – Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio- el y el Consejo Deliberativo del Fondo de Amparo al Trabajador (CODEFAT) ).

Señala también como especialmente relevantes para incentivar el diálogo, la creación de Comisiones de Conciliación previa, y el fomento de la prevalencia de lo negociado sobre lo legislado en el ámbito laboral.

### 3.3 Paraguay

Respecto de este país puede destacarse el Acuerdo entre el Gobierno, organizaciones de Trabajadores y empleadores, firmado el 19 de abril de 1995 para consolidar las instituciones que afiancen el estado de derecho y fortalezcan el funcionamiento democrático del país.

El Acuerdo se enmarca en la Declaración de San Bernardino de octubre de 1994, en la que se propuso crear un marco de diálogo social tripartito y establecer una comisión tripartita para la solución de los conflictos laborales.

Desde 1999 y hasta la actualidad se desarrollan una serie de mesas de concertación social, cuyos resultados no son fáciles de prever; pero existe un cierto nivel de diálogo tripartito.

Como ámbitos institucionales de diálogo social en este país puede reseñarse : el Órgano Rector del Sistema Nacional de Formación y Capacitación ;el Consejo Nacional de Salarios Mínimos y el Consejo de Administración del Instituto de Previsión Social . En el ámbito de Ministerio de Justicia y Trabajo se señalan diversos órganos de consulta tripartita tales como el comité Asesor Nacional de Trabajo Infantil (1999) ; la Comisión

<sup>66</sup> Cf. MORGADO VALENZUELA, Emilio, *La Concertación Social en Iberoamérica, Temas de Relaciones de Trabajo* .Centro de Análisis de Políticas Públicas –Universidad de Chile. Editor Francisco Tapia. Pág. 155

Tripartita de Igualdad de Oportunidad y trato (1998) ; Comisión tripartita de empleo (2000). Y el Consejo tripartito de diálogo social, el cual como parte de su funcionamiento mantuvo reuniones tripartitas durante 1999 y 2000, Esta ha sido considerada por la memoria presentada por el gobierno de Paraguay como la experiencia más importante sobre diálogo social.

De acuerdo a una encuesta realizada para conocer las opiniones y actitudes de dirigentes sindicales y empresariales respecto del diálogo social, anexada a la citada Memoria, sobre una muestra de 500 personas (250 sindicalistas y 250 empresarios) el 80% de los empresarios y sindicalistas opinan que el diálogo social contribuye a la gobernabilidad democrática del país.

### **3.4 Uruguay**

En Uruguay ha descendido en forma dramática la cantidad de trabajadores amparados por la negociación colectiva, así en la etapa 1985 - 1990 estaban comprendidos en dicha negociación el 95% actualmente apenas si alcanzan al 16%.

En efecto la negociación colectiva pasó a constituirse en un proceso reservado a sectores “privilegiados” que aún permanecen organizados y conservan algún poder de negociación. los que sufren más fuertemente la crisis o bien no están en condiciones de negociar, o bien lo hacen en un contexto proclive a la disminución de anteriores condiciones laborales.

En lo que refiere a la estructura negocial, ha sido sustituida la negociación por rama, típica de nuestro país por la negociación por empresa.<sup>67</sup>

La no convocatoria por parte del Estado de los Consejos de Salarios y la debilidad sindical constituyen importantes causas de este cambio.

Ante el verdadero desmoronamiento de la negociación colectiva anotado supra ,pueden destacarse no obstante como alentadoras algunas formas de diálogo social orgánico de nivel altamente centralizado , como la participación de representantes de trabajadores y empleadores en el Directorio del Banco de Previsión Social , en la Comisión Mixta Sectorial del MERCOSUR y en la Junta Nacional de Empleo . Cabe rescatar además otros ámbitos de dialogo social tripartito tales como el Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil; la Comisión Tripartita de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; Comisión tripartita de la construcción; Comisión tripartita de la OIT, entre otros.

## **4. Dificultades para el cumplimiento del diálogo social en los países del MERCOSUR.**

<sup>67</sup> Durante el período 2002 –2003 se registran 163 convenios colectivos (86 en el 2002 y 77 en el 2003) 7 de estos convenios son de rama y 156 de empresa. Datos propios.

Los gobiernos de estos países en las Memorias a la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR indican como obstáculos encontrados al diálogo social lo siguiente:

**Brasil** : cita dificultades prácticas como la falta de recursos y poderes capaces de garantizar efectivamente las condiciones favorables al crecimiento económico sustentable y con justicia social de la región y la mejoría de las condiciones de vida de los pueblos; Escasez de recursos financieros por parte de algunos actores sociales ; Desinterés de algunos sectores sociales en el Diálogo Social ; dificultades para llegar al consenso social; prevalencia de intereses sectoriales específicos en detrimento del efectivo cumplimiento del artículo 13 de la Declaración Socio Laboral .

**Paraguay** señala que la principal dificultad radica en la imposibilidad de viabilizar las propuestas debido a la débil institucionalización del diálogo social y de las Comisiones en particular. Se cuestiona la capacidad de canalizar las propuestas y los acuerdos concertados.

Estima también que es preciso definir con claridad los objetivos del diálogo social para el desarrollo democrático e identificar los procedimientos más adecuados y requisitos para que éste opere en condiciones de equilibrio entre las partes.

**Uruguay** indica que en general se han constatado dificultades en consolidar ámbitos permanentes de interacción, en virtud de posiciones coyunturales o derivados de la temática a tratar.

**Argentina** no se expide sobre este punto.

En el análisis comparativo y evaluación de las memorias que realiza la Comisión Sociolaboral se constatan avances y dificultades en el cumplimiento del art. 13 de la Declaración Sociolaboral.

#### **4.1 Avances**

Se detectan como avances la creación de diversos ámbitos de participación, de carácter nacional, sectorial y regional en los cuatro países del MERCOSUR.

En tal sentido han surgido en los últimos años instancias participativas para el tratamiento de temas laborales generales como Mesas de Concertación, sectoriales para la construcción o temas específicos y de carácter regional originados en el proceso de integración del MERCOSUR.



Las Memorias dan cuenta de la percepción y convencimiento en todos los países del fortalecimiento recíproco que se da entre diálogo social, formación de ciudadanía y democracia.

Se señala en las Memorias que el diálogo social fortalece a la democracia y la formación de ciudadanía y a su vez la democracia es la que permite la creación de ámbitos de diálogo social eficaces y representativos.

El concepto de diálogo social aparece como un instrumento de gobernabilidad y de legitimidad de las decisiones. En tal sentido los países parecen recoger una "concepción de gobierno participativo" que transforma al diálogo social en un instrumento de paz social, dándole una trascendencia más allá de la de servir de amortiguador o de freno de la conflictividad social.

Se entiende que el proceso de integración regional en el MERCOSUR, con la creación de los órganos sociolaborales, ha sido un promotor del diálogo social tanto a nivel regional como nacional. A su vez ha fortalecido a los sectores sociales al generar redes y comunicaciones regionales de actuación. Así podemos citar a la Coordinadora de Centrales Sindicales del MERCOSUR, entre otros.

En tal sentido han surgido en los últimos años instancias participativas para el tratamiento de temas laborales generales como Mesas de Concertación, sectoriales para la construcción o temas específicos y de carácter regional originados en el proceso de integración del MERCOSUR.

Se puede detectar como avance también que en los ámbitos micro, cuando se crean instancias de diálogo social en base a un tema específico y común como Trabajo infantil, promoción profesional, igualdad de mujeres en el empleo) se han logrado consensos importantes, aunque es dable destacar que en esos ámbitos las competencias de los órganos tripartitos son disímiles, pasando de meramente asesoras o consultivas a decisorias y con potestades de administración.

## **4. 2 .Dificultades**

1.- Falta consolidación de ámbitos permanentes e institucionalizados de interacción y participación de los sectores sociales a nivel general. Los ámbitos creados para la discusión de temas generales, como empleo, competitividad, etc. han tenido un funcionamiento temporal. No se observan en la región ámbitos institucionalizados de

discusión de problemas generales de carácter laboral, como existen en Europa, por ejemplo el CES en España, que le da continuidad y madurez a la participación.

2.-La influencia de temas coyunturales ha desestimulado la permanencia del diálogo social.

3.- Se observan posiciones muy inmediatistas, que determinan que cuando los resultados no aparecen en el corto plazo surge el desaliento, generándose frustraciones y desconfianzas en el diálogo social como instrumento para la toma de decisiones.

4.- Se crean ámbitos de diálogo social formal que en la práctica luego no funcionan. Así los países dan cuenta de una serie de órganos tripartitos que fueron creados pero no tienen actividad en los hechos o tienen nula relevancia práctica, sea por desinterés o falta de recursos en muchos casos.

5. El diálogo social no está incorporado aún como parte de las políticas de Estado, aunque los diferentes gobiernos que asumen el poder, lo implementan con diferentes grados de entusiasmo y según sus necesidades.

#### **4.3. Propuestas**

- Desarrollar indicadores para visualizar mejor resultados y características de los procesos de Diálogo Social que a su vez permitan recabar datos estadísticos.

- Ampliar la noción de diálogo social para incorporar todos los enfoques que se relacionan con participación, consulta, negociación y el diálogo como medio alternativo de solución de conflictos.

Incorporar en las memorias el enfoque de género, ya que ninguna memoria se refiere a este dato, sea para cuantificar o presentar datos por sexo de participantes, de instancias de diálogo, o si los temas tratados en las diferentes instancias contienen sesgos que involucren el principio de igualdad de oportunidades y de trato.

#### **4.5. Recomendaciones para elevar al GMC.**

La Comisión sociolaboral recomienda para elevar al Grupo Mercado Común los siguientes conceptos.

1.- Promover en lo nacional un diálogo social eficaz entre los actores sociales y gubernamentales que permita enfrentar, con modalidades definidamente democráticas, la gestión así como las tensiones y conflictos propios de un proceso de profunda mutación en los esquemas de desarrollo, crecimiento y modernización de la sociedad, y

que sea capaz, por tanto, de contribuir a generar las bases de un nuevo consenso social, condición fundamental para la equidad, estabilidad, legitimidad y éxito del desarrollo.

2.- A efectos de darle continuidad a la participación en materia laboral, entiendo deberían crearse ámbitos de diálogo social institucionalizados de carácter estable y de forma estructurada, a fin de evitar discontinuidades, frustraciones y desconfianza en el diálogo social y evitar presiones externas por resultados inmediatos.

### III. VARIABLES OBSTATIVAS DEL ÉXITO DEL DIÁLOGO SOCIAL EN AMÉRICA LATINA.

Además de las dificultades relevadas por los informes gubernamentales y reseñadas supra están operando como elementos que dificultan el diálogo social otras tan o más importantes que las que se reseñan y que son comunes no sólo a los países del MERCOSUR sino también al resto de los países de América Latina.

Así en una enumeración no exhaustiva de esta problemática cabe indicar lo siguiente:

Una democracia política imperfecta o incompleta; una distribución de la renta reconocida como la más desigual de todos los continentes; la dependencia económica; las políticas de ajuste continuado; han debilitado a los actores sociales y a los gobiernos, o por lo menos a los órganos gubernamentales responsables de las políticas sociales.<sup>68</sup>. No se estaría cumpliendo con el requisito de contar con organizaciones de trabajadores y empleadotes fuertes, independientes y representativos.

. En la mayor parte de los países latinoamericanos se encuentran **movimientos sindicales débiles y atomizados**, debido a su propia fragmentación y deficiente protección contra los actos de discriminación antisindical y su relativamente baja representatividad en términos cuantitativos.

**La estructura sindical es en general inadecuada.** Ella se concentra en torno a la empresa a excepción de Brasil, Argentina y Uruguay, aunque tanto respecto de Argentina como de Uruguay la tendencia se revierte. Pocos países de América Latina cuentan con una neta Central mayoritaria (Argentina, Brasil Bolivia, Chile México, Uruguay y Venezuela) El caso de Perú es revelador, 13 Centrales, 9 inscriptas y 4 de facto. Los sindicatos de empresa y consecuentemente la negociación colectiva del mismo nivel, no favorecen el fortalecimiento del movimiento sindical en dónde predominan las pequeñas y medianas empresas.<sup>69</sup>

Respecto de las organizaciones de los empleadores cabe indicar que en ellas predomina la estructura monista, es decir las organizaciones empresariales se ocupan

<sup>68</sup> Cf. ERMIDA URIARTE, Oscar. Diálogo Social: Teoría y práctica, ob. cit. Pág. 80.

<sup>69</sup> VEGA RUIZ, María Luz. *Libertad de Asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina. Documentos de Información. OIT. Marzo 2003. Pág. 39*

de defender y promover los intereses económicos de sus miembros y al mismo tiempo también de representar los intereses del sistema de relaciones laborales.

La representación patronal es casi siempre ejercida a través de asociaciones e derecho común y de afiliación voluntaria.

Un rasgo común es su estructura piramidal, con un primer nivel constituido por cámaras empresariales y un segundo nivel conformado por las cúpulas empresariales.

La participación de las organizaciones empresariales en las relaciones de trabajo es generalmente indirecta, a través de la influencia política y de la opinión pública. En general participa poco en tanto organización en convenios colectivos, lo cual es lógico en tanto la estructura sindical y de negociación en América Latina es la de empresa.

Las organizaciones patronales parecen no ser totalmente funcionales para una concertación exitosa. Por una parte, no en todos nuestros países existe una organización empresarial de cúpula que centralice en su vértice a todas las patronales de las diversas actividades económicas, lo que pluraliza el interlocutor y dificulta por lo menos modalidades de diálogo.

Por otra parte, a menudo se plantean dudas acerca de la representatividad de estas organizaciones respecto de algunos tipos de empresa como por ejemplo, la pequeña y mediana empresa o la empresa multinacional.

### **Las Sociedades son altamente conflictivas.**

Ello refiriéndonos no a la tasa de conflictividad en el sentido habitual del número, frecuencia y duración de las huelgas y otros conflictos de trabajo, sino al hecho de que las sociedades latinoamericanas padecen una conflictividad de fondo o sustancial: alto grado de politización e ideologización, y estructuras sociales notoriamente injustas, no en vano presenta una concentración de la riqueza que ha sido calificada de "ofensiva" ... Esto incide haciendo más difícil el diálogo en sí y aún con el Estado, el cual muchas veces es visto, por parte de uno de los interlocutores sociales, como excesivamente identificado con el otro.

**Ineficacia.** Es necesario preguntarse en que medida los tres protagonistas de un eventual diálogo social están preparados para llevarlo a cabo eficazmente.

**Forma o contenido de la convocatoria a concertar.** En efecto, generalmente los gobiernos latinoamericanos han llamado a concertar la ejecución de políticas ya definidas unilateralmente y no a concertar la definición de tales políticas.

Lo reseñado: democracias imperfectas; sociedades conflictivas, actores sociales muy debilitados; margen real de maniobra muy debilitado hacen difícil un diálogo genuino. No es de extrañar entonces que la situación de este continente en materia de diálogo social sea más bien deficitaria.

## **EL INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN**

### **PROFESIONAL (INEFOP)**

**Por Graciela Giuzio**

#### 1. Introducción

El INEFOP , Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional se crea por ley 18.406 de fecha 23 de octubre de 2008 , publicada en el diario oficial con fecha 10 / 11/2008, con el objetivo de actuar en el ámbito del empleo y la formación profesional del sector privado . El citado Instituto tiene naturaleza jurídica de persona pública no estatal y su integración es tripartita.

Este organismo es el sucesor de la JUNAE. Junta Nacional de empleo la cual continuó su labor varios meses después de aprobada la ley, esto es hasta la instalación formal del INEFOP la cual tuvo lugar el 25 de mayo de 2009.

De modo que nos encontramos con un organismo nuevo, el INEFOP, que no parte de cero sino que continúa y amplía la labor que hasta venía haciendo la Junta.

En virtud de lo expresado previo a abordar el tema que nos convoca, vamos a historiar brevemente como y porqué nace y que ha realizado hasta mayo de 2009 la Junta Nacional de Empleo.

#### **1. Antecedentes del INEFOP: La JUNTA NACIONAL DE EMPLEO.**

A partir de los 90 en Uruguay, como en casi todos los países de la región comienza a presentarse un cambio muy significativo en las estrategias de desarrollo. Se termina la

política económica proteccionista que predominaba desde los años 30, para ser sustituida por la búsqueda de una mayor integración con las economías de la región y el mundo. Como resultante de esta apertura económica al exterior y de las políticas de no intervención en los mercados aumentó la vulnerabilidad del país, se desencadenó un proceso recesivo y un aumento muy fuerte de la tasa de desempleo. Es por estos años, concretamente el 26 de marzo de 1991, que se firma el Tratado de Asunción, que crea el MERCOSUR. Este bloque comercial se crea en sintonía con la citada política de apertura e integración; así en sus Considerandos dicho Tratado establece: claramente el motivo que lo origina explicitando que: *la ampliación de las actuales dimensiones de sus mercados nacionales, a través de la integración, constituye condición fundamental para acelerar sus procesos de desarrollo económico con justicia social.*

El proceso de integración regional, léase MERCOSUR, despertó preocupación por el impacto que podía tener en el empleo,<sup>70</sup> y en esta preocupación está el origen de la Junta Nacional de Empleo. Este órgano tripartito es creado en noviembre de 1992, por el artículo 323 de la ley 16.320 de noviembre de 1992 de Rendición de Cuentas y tenía como cometidos principales el diseño de programas de capacitación para los trabajadores en seguro de paro; el estudio del impacto de las nuevas tecnologías y de las políticas de integración en el mercado de trabajo; colaboración con la Dirección Nacional de Empleo en políticas de desarrollo local y administración del Fondo de Reconversión Laboral que se implementa por el art. 325 de la ley citada.

En lo que refiere a la financiación del Fondo de Reconversión Laboral, primero se instituyó el aporte de los trabajadores, con el correr del tiempo y en sucesivos textos normativos se incorpora el aporte de los empleadores, y por último el del Estado.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> En este sentido reseña la ex Legisladora Nacional, Matilde Rodríguez, que con motivo de tratarse en el Parlamento Nacional el proyecto que aprobaba el Tratado de Asunción que creaba el MERCOSUR, se hicieron oír en el tema laboral voces tanto desde la Academia, concretamente la de Américo Plá Rodríguez; como desde el PIT-CNT; y de técnicos del Ministerio de Trabajo, confluendo en la necesidad de que los trabajadores se fuesen adaptando a las nuevas circunstancias, mediante la recapacitación laboral. En "10 años de la JUNAE". Libro editado por la Representación de los Trabajadores en la Junta Nacional de Empleo en diciembre de 2003, Pág. 16.

<sup>71</sup> En la actualidad, este aporte es el 0.125 % sobre los salarios y es realizado por trabajadores y empleadores más un complemento que aporta el Estado. El aporte de los empleadores se implementó por el artículo 419 de la ley 16.320. El del Estado se implementó en virtud del artículo 383 de la ley 17.296.

El Fondo referido tuvo en principio como objetivo fundamental, el de financiar actividades de información y capacitación, orientadas a la reconversión de trabajadores amparados en el Seguro de Desempleo.

Posteriormente con la reforma que introduce el art. 419 de la ley 16.736 se habilitó el acceso a los cursos de capacitación a trabajadores rurales, grupos con dificultades de inserción y trabajadores en actividad. De esta manera resulta ampliado sustantivamente el universo de posibles beneficiarios de las prestaciones. En efecto es a partir de allí que se crea **PROJOVEN** en 1996, que brinda formación laboral a jóvenes de ambos sexos, entre 18 y 24 años, provenientes de hogares de bajos ingresos que no han completado su educación formal y con limitada o nula experiencia laboral; un programa orientado a mejorar la capacitación de los trabajadores que residen en el medio rural; **PROIMUJER**, creado en 2001 que procura la promoción de igualdad de oportunidades para la mujer en el empleo y la formación profesional; **PROCLADIS** programa de creado en 1998 que tiene como finalidad el incremento de las posibilidades de acceso al empleo de personas con discapacidad por medio de la capacitación.; y por último, sendos programas para apoyar la creación y fortalecimiento de pequeñas y medianas empresas. Asimismo se atienden las actividades de formación profesional de los trabajadores en actividad que la Junta determine.<sup>72</sup>

En 2005, 5.827 trabajadores recibieron capacitación, en 2006 fueron 5.363 y en 2007 3.511 ciudadanos participaron a través de diferentes programas en todo el territorio nacional.

La JUNTA NACIONAL de EMPLEO, supone la primera experiencia nacional de gestión tripartita de las políticas de empleo, así como de administración y control de tales fondos. En este caso los propios actores sociales asumieron un compromiso y responsabilidad compartida, que abarca el diseño, la gestión, el monitoreo y la evaluación de los programas y políticas de empleo.<sup>73</sup>

Cabe señalar que la JUNAE con sus 16 años de funcionamiento ininterrumpido, constituye una de las experiencias más relevantes de diálogo social que ha tenido lugar en nuestro país. Asimismo la integración tripartita ha significado en lo que refiere a la administración del Fondo de Reconversión Laboral, que los ingresos no pueden ser administrados exclusivamente por el Estado sino que se debe contar con la conformidad y el control de todos los sectores involucrados.

<sup>72</sup> A modo de ejemplo de esta formación de trabajadores en actividad realizada por la JUNAE, puede citarse el caso del transporte, donde entre 2007 y 2008 se desarrolló el proceso a resultas del cual, se financió la capacitación a guardas y conductores en el uso de las nuevas tecnologías, que se introdujeron tanto en CUTSA, como en las Cooperativas de transporte

<sup>73</sup> Piñeyrúa .Ana Lía en ob. cit. Pág. 6.

## **1.2. Razones de la transformación de la JUNAE en Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional.**

No obstante las fortalezas anotadas, que han distinguido a la Junta Nacional de Empleo, el organismo ha presentado ciertas debilidades, cuya superación se pretendió con la creación del Instituto Nacional de Empleo.

En este sentido se había señalado que la indefinición acerca de la naturaleza jurídica de la JUNAE, así como su falta de personería jurídica, conspiraban contra su adecuado funcionamiento. Por dicho motivo se entendió indispensable dotarla de los mecanismos necesarios para el cabal cumplimiento de sus fines. En efecto

1 La JUNAE tenía un estatuto jurídico dudoso, no era parte de la estructura del Ministerio de Trabajo, pero tampoco era autónoma.

2. Asimismo el citado organismo carecía de estructura técnica y administrativa propia, debiendo depender por tanto, del personal y la infraestructura que la DINA (Dirección Nacional de Empleo) le proporcionaba (ello por imperio legal)

3. Se estimaba que el accionar del organismo carecía de la necesaria agilidad.

En la exposición de motivos se deja establecido asimismo que la toma de decisiones por mayoría instituida en la nueva ley – en la JUNTA era necesario el consenso de sus integrantes – se considera como un mecanismo superador del anterior; que contribuirá a un mejor funcionamiento organismo.<sup>74</sup>

En definitiva luego de dos años (2006-2007) de intercambio y discusión entre Poder Ejecutivo y los actores sociales que integraban la Junta Nacional de Empleo acerca de los contenidos básicos de la normativa a ser promulgada, se aprueba la citada ley 18.406 el 24 de octubre que resulta en la creación de Instituto Nacional de Empleo y Formación.

Las líneas básicas de esta norma se expondrán a continuación.

### **II .Principales lineamientos de la ley 18.406**

#### **1. Aspectos institucionales y estructura.**

El citado Instituto se crea como persona jurídica no estatal, de carácter tripartito, de acuerdo a lo establecido en el art. 1º de la citada norma. La atribución de dicha naturaleza jurídica implica que no integra la estructura del

<sup>74</sup> El sector empleador por su parte entiende que el sistema de consenso ha funcionado bien y por lo tanto no debió ser cambiado.



Estado, pero igualmente está inserto dentro de un marco jurídico de Derecho Público, en virtud del interés público de los cometidos que se le imponen.

Se recurrió a este formato jurídico, en mérito a haberse entendido que la experiencia nacional en materia de personas públicas no estatales, ha sido positiva desde el punto de vista de que su régimen posibilita la participación y el compromiso de los actores sociales en la gestión asegurando su transparencia.<sup>75</sup>

Una de las diferencias más importantes entre la JUNAE y el INEFOP, además de la ya señalada respecto a la naturaleza jurídica de ambas instituciones, radica en su estructura orgánica. La JUNAE, carecía prácticamente de estructura siendo el único órgano previsto la propia JUNTA.

Esta institución, de acuerdo a su ley de creación, se integraba por tres miembros: El Director Nacional de Empleo que la presidía, y dos miembros designados por el Poder Ejecutivo, uno a propuesta de la organización sindical más representativa y otro a propuesta del sector patronal (industria comercio y agro).<sup>76</sup> Asimismo carecía de infraestructura y funcionarios propios; estando obligada a proporcionárselos por disposición reglamentaria el Ministerio de Trabajo.<sup>77</sup>

La ley 18.406 de creación del INEFOP, establece una organización mucho más desarrollada. Así en su artículo 3º y 4º, se instituye un Consejo Directivo tripartito al que se le atribuye la dirección y administración del referido organismo así como de sus recursos. Se prevé como otro órgano jerarca, al Director General (Arts.3º y 8º). También se instituye un órgano de control (arts. 9º); se formalizan en la ley los Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional y sus cometidos (Durante la existencia de la JUNTA, se denominaban “Comités Locales de Empleo” y funcionaban de hecho, pues no estaban previstos legalmente). Asimismo se prevé en la propia norma el nombramiento de un “Secretario Ejecutivo” (art. ) cuya importancia se ve reflejado no sólo por la previsión legal expresa del cargo , sino también por constituirse en el único integrante del personal que no está topeado , pudiendo por tanto percibir un salario superior al de los integrantes del Consejo Directivo (art. 16). Por último

---

<sup>75</sup> Cabe señalar expresamente que connotados especialistas en Derecho Administrativo no comparten esta halagüeña visión de las Personas públicas no estatales. Así el Profesor Emilio Biasco señala que las nuevas creaciones las Personas públicas no estatales “*se desvinculan acentuadamente de las motivaciones y características originales; respondiendo en forma abierta o encubierta, a fines reñidos con la Constitución, tendentes:*

*a) a la no incorporación de nuevas entidades estatales;*

*b) a eludir la participación y los controles parlamentarios;*

*c) a "reducir" el número de funcionarios públicos;*

*d) a facilitar la acumulación entre cargos públicos no docentes, legalmente vedada;*

*e) a lograr privatizaciones indirectas o parciales , mediante la acentuación de la aplicación del*

*Derecho privado, en especial respecto de la regulación de la relación funcional o laboral, frontalmente frenada por el plebiscito contra ley de reforma del Estado.*

<sup>76</sup> Desde hace bastante tiempo, por razones de mejor funcionamiento, cada uno de los miembros de la JUNAE contaba por lo menos con un alterno.

<sup>77</sup> Concretamente es la Dirección Nacional de Empleo, quién le proporcionaba infraestructura y funcionarios a la Junta.

cabe destacar que a diferencia de lo que sucedía en la JUNAE, el INEFOP está habilitado a contar con personal propio (art. 5º literal C)

### **1.2 El Consejo Directivo.**

La ley prevé, tal como se señalara supra, dos órganos de dirección: el Consejo Directivo y el Director General.

El órgano Consejo Directivo, está integrado por 7 miembros (art. 4º). Estos son : el Director General ,que lo presidirá, dos miembros designados por el Poder Ejecutivo en su representación, uno de ellos a propuesta del Ministerio de Educación y Cultura; dos miembros propuestos por las organizaciones más representativas de trabajadores y dos miembros propuestos por las organizaciones más representativas de los empleadores.

Los representantes de las organizaciones de trabajadores y las de los empleadores, serán designados por el Poder Ejecutivo. Asimismo cada uno de los miembros designados contará con su respectivo suplente. La remuneración mensual de los directores está topeada por la norma, estableciéndose que la misma equivaldrá al 70% del salario nominal de los Ministros de Estado. Los respectivos integrantes del Consejo Directivo permanecerán en sus cargos por un período de cinco años, pudiendo ser redesignados por otro período consecutivo. (art. 4, numeral 3).<sup>78</sup>

Las atribuciones del Consejo Directivo se establecen en el art. 7º de la ley as estudio. Las mismas consisten en lo fundamental en : la administración general del Instituto; la propuesta y suscripción del Compromiso de Gestión con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; la aprobación de los objetivos o planes de acción anuales y plurianuales ;el control de la gestión del Director General y del Secretario Ejecutivo ; la aprobación del balance anual de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 191 de la Constitución de la República; la formulación del presupuesto anual ;la contratación del personal necesario para el funcionamiento del Instituto, así como la fijación de sus salarios y demás condiciones de trabajo; la creación de Consejos Asesores Honorarios en las áreas de Formación Profesional, Pequeñas y Medianas Empresas y Cooperativismo; así como en otras que estime convenientes, convocando a los mismos cada vez que se traten temas de su incumbencia.

Un aspecto introducido por la ley a estudio, a destacar especialmente , por el cambio que implica respecto de la forma de funcionamiento de la JUNAE, ,refiere a la toma de decisiones por parte del Consejo Directivo; respecto de ellas se establece la adopción por mayoría, salvo en casos excepcionales en los cuales regirá la norma del consenso. (art. 4, numeral 2). Deberá alcanzarse indefectiblemente el consenso en las siguientes circunstancias:

---

<sup>78</sup> Actualmente el Poder Ejecutivo está representado en INEFOP, por el MEC y la OPP.

- a) para proponer al Poder Ejecutivo el aumento, disminución o suspensión de aportes al FRL.
- b) para la creación de Comités Locales o Sectoriales de Empleo, así como para la creación de Consejos Asesores Honorarios no previstos especialmente en la presente ley, así como para la fijación de sus viáticos, si correspondiera.
- c) para la designación de los integrantes de Comisión de Control.
- d) cuando se proponga sobrepasar en más de un 20% el porcentaje asignado a cada programa, o gastos de funcionamiento del Instituto.

Asimismo se establece en principio la regla del consenso, para la contratación del Secretario Ejecutivo y del personal; la fijación de sus salarios; y para la formulación del presupuesto anual. En los casos referidos en último término, pasados 60 días de la propuesta en cuestión sin llegar al consenso, se resuelve por mayoría.

### **1.3 El Director General del INEFOP.**

El Director General del INEFOP constituye un órgano unipersonal de dirección, lo que constituye algo bastante excepcional en materia de estructura orgánica de las personas públicas no estatales. En efecto, comúnmente en estas instituciones, a diferencia de lo que ocurre hoy con el INEFOP, los órganos jerarcas reflejando su origen y fines, suelen ser colegiados.

De acuerdo al artículo 8º de la ley 18.406... *el Director General del INEFOP será el Director Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo o a quién éste designe,*<sup>79</sup>

Actualmente el Director General del INEFOP no es el Director Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo, sino que dicho jerarca, en uso de la facultad que establece el citado art. 8º, ha designado como Director del Instituto Nacional de Empleo y de la Formación Profesional, a quién fuera hasta mediados de abril de 2010, uno de los integrantes del Consejo Directivo en representación del Poder Ejecutivo.

Las atribuciones del Director General son:

- a. Presidir el Consejo Directivo, dirigir las sesiones, cumplir y hacer cumplir las normas y las resoluciones que se adopten.

<sup>79</sup> Esta redacción, bastante inusual, ha provocado dudas acerca de a quién en definitiva, atribuye la norma la facultad de designar al Director General. Esto es, en caso de optarse porque dicho cargo no sea ocupado por el Director Nacional de Empleo. Al Director General, ¿lo designa el Ministro de Trabajo o el propio Director de la DINAE? Aparentemente desde el Poder Ejecutivo se ha entendido que dicha facultad le ha sido atribuida al Director de la DINAE, puesto que surge de la resolución de fecha 16 de abril de 2010, que ha sido dicho Director, quien ha designado al primer Director General del INEFOP.

- b. Representar al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional.
- c. Representar al Consejo Directivo, cuando corresponda.
- a. Preparar y someter a consideración del Consejo los proyectos que estime convenientes.

Surge de las atribuciones que se le confieren al Director General que es este órgano el que representa al INEFOP, quebrando así una tradición de 16 años de la JUNAE , dónde si bien era el Director Nacional de Empleo quien la presidía , su representación la ejercían el citado Director y **los representantes de los actores sociales** . Por otra parte esta solución es exactamente la opuesta a la que se tomó en la ley 18.236 de 26 de diciembre de 2007, en un caso muy similar y cercano en el tiempo al que venimos comentando, así por la citada ley de diciembre de 2007 se crea una Persona Pública no Estatal cuyo nombre es Fondo de Cesantía y Retiro para los Trabajadores de la Industria de la Construcción. La dirección y administración de este Fondo está a cargo de una Comisión Administradora Honoraria Tripartita ; y su representación está a cargo del presidente de la Comisión (Poder Ejecutivo) actuando conjuntamente con dos integrantes de la misma , uno por el sector trabajador y otro por el empleador (art. 4º ley 18.236) . Creemos que esta última solución es más adecuada y respetuosa del tripartismo y en el caso del INEFOP también respetuosa con una tradición que había dado buenos resultados y conformaba a todas las partes.

#### **1.4 Otros órganos previstos por la ley**

Se prevén además de los órganos citados

a) un órgano de control interno, **la Comisión de Control** (de integración tripartita) que tendrá a su cargo el cumplimiento del Compromiso de Gestión y todo lo atinente a la gestión económico- financiera, a efectos de informar al Consejo Directivo. (art. 6). Este órgano al día de hoy no ha sido instalado.

b) un Secretario Ejecutivo, que tendrá las funciones, cometidos y perfil técnico que le asigne la reglamentación que a tales efectos establezca el Instituto (art. 4, numeral 5).

Se establece asimismo que el personal del INEFOP se regirá por el derecho laboral sin excepción alguna (art. 13)

d) El art. 7 refiere a los Comités Departamentales de Empleo, estableciendo su carácter tripartito.

Estos comités si bien no están previstos expresamente en las leyes que regulan la Junta Nacional de Empleo, hace ya muchos años que fueron creados y están funcionando.

La ley 18.406, procede a su institucionalización y establece la obligación a cargo del Instituto de proveerlos de recursos y personal, así como de capacitar a sus integrantes a fin de que puedan cumplir con sus cometidos.<sup>80</sup>

Los cometidos que se le atribuyen consisten fundamentalmente en:

- a) Asesorar al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional en el desarrollo de políticas activas de empleo y formación profesional en lo departamental.
- b) Apoyar las acciones formativas que el Instituto desarrolle en el Departamento.
- c) Proponer las investigaciones que entiendan pertinentes para el desarrollo departamental.

Asimismo se pone a cargo del INEFOP la promoción de la creación de **Comités de Empleo y Formación**, los cuales serían organismos bipartitos, integrados por representantes de organizaciones de trabajadores y empleadores en los diversos sectores de actividad y los cuales tendrían entre otras funciones, las de Determinar los requerimientos de formación existentes en el sector respectivo y colaborar con la implementación de planes y programas de capacitación.

### **III. Cometidos.**

De la ley 18.406 resulta la atribución y ampliación de los cometidos que le habían sido asignados a la JUNAE en materia de de políticas de empleo al INEFOP

Así de acuerdo al artículo 2º de la norma que estamos analizando le compete al Instituto Nacional de empleo:

- a) El asesoramiento al Poder Ejecutivo en materia de políticas de empleo; formación y capacitación con el objetivo de generar, mantener y mejorar el empleo en orden a promover el trabajo decente.
- b) La administración del Fondo de Reconversión Laboral.
- c) El diseño y gestión de programas y acciones en materia de empleo y formación profesional, sobre la base de las políticas establecidas por el Poder Ejecutivo;
- d) La promoción de la formación continua de los trabajadores y el apoyo a los emprendimientos productivos.
- e) El abordaje de investigaciones y acciones de fortalecimiento del desarrollo productivo del país relacionados con los cometidos que se le atribuyen.
- d) La creación de Comités Departamentales; Locales y Sectoriales.

<sup>80</sup> Esta provisión de recursos había sido reclamada largamente por los Comités, los cuales entendían que sin presupuesto ni infraestructura estaban limitados a un accionar muy menor, no pudiendo desarrollar por tanto toda su potencialidad.

f) El apoyo a los registros o mecanismos especiales de intermediación laboral que acuerden los actores sociales por convenio colectivo o en el marco de la negociación colectiva.

g) Finalmente se prevé la promoción y participación en el diseño de un sistema de certificación de conocimientos y acreditación de competencias. Este último cometido constituye claramente una novedad respecto de los cometidos tradicionales de la Junta que refieren fundamentalmente a capacitación.

El objetivo de implementar el sistema de certificaciones aludido consiste en posibilitar el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal.

### **III. Compromiso de gestión.**

En el artículo 11 establece la obligación de elaborar un Compromiso de Gestión, con objetivos, planes, recursos y resultados previstos. El citado Compromiso se concreta en planes de acción anuales que deberán ser confeccionados y propuestos, lo mismo que el Compromiso, por el Consejo Directivo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La suscripción del Compromiso por dicha Secretaría de Estado habilitará al Instituto a reclamar las partidas presupuestales que correspondan, de hasta un 50% de la recaudación total del Fondo de Reversión Laboral en el ejercicio anterior, a instrumentarse a través de las respectivas leyes de presupuesto o rendición de cuentas.

### **IV. Régimen de Recursos.**

El régimen de recursos está establecido en los artículos 21 a 27.

Por tratarse de una Persona pública no estatal el Instituto no manifiesta su voluntad a través de actos administrativos, en su mérito no rige respecto de sus resoluciones, el régimen recursivo previsto en la Constitución (artículo 317), en el Decreto Ley N° 15.524 y en la Ley N° 15.869: Asimismo tampoco corresponde el contralor jurisdiccional anulatorio del Tribunal de lo Contencioso Administrativo, por cuanto no son actos dictados por las autoridades administrativas mencionadas en el artículo 309 de la Constitución.

### **V. Recursos económicos:**

Con respecto a los recursos económicos se incorporan en lo fundamental los correspondientes al Fondo de Reversión Laboral ;los adeudos que pudieran haberse

generado a la fecha de vigencia de la ley , en relación con el aporte estatal establecido por el artículo 383 de la ley 17.296;y las partidas presupuestales que se le asignen luego de aprobado el compromiso de gestión ; y demás fondos y contribuciones que podrán aceptarse en la forma y condiciones establecidas por las normas vigentes .

Corresponde anotar en esta instancia que la ley 18.406 deroga expresamente por el artículo 29 todas las normas referidas al Fondo de Reversión Laboral : así deroga el art. 325 de la ley 16.320 ,de creación de dicho fondo e integración del mismo con un tributo de 0.25 , adicional de las retribuciones gravadas por el IRP<sup>81</sup> ; y tal como se expresara deroga las que introdujeron modificaciones a la integración de dicho fondo (arts. 417 de la ley 16.736, y 383 de la ley 17.296 .).

Ello introduce la duda de cual es el sustento legal de los tributos que se recaudan para integrar el Fondo de reversión laboral luego de operada la derogación por la ley de creación del INEFOP ,de todos los artículos que establecían la obligación tributaria , así como de los supuestos y elementos de tal relación .

## VI. Conclusiones

1. Indudablemente la creación del INEFOP como Persona Pública no Estatal constituye una instancia superadora de la JUNAE en lo que a institucionalidad refiere. La JUNAE tenía un estatus jurídico dudoso. No formaba parte de la estructura del Ministerio de Trabajo, pero tampoco era autónomo, tampoco tenía personalidad jurídica. Ello indudablemente dificultaba el accionar de la JUNTA.

2. la Asimismo creación de Instituto Nacional de Empleo y la Formación implica no sólo tener sus propios recursos financieros (ello ya ocurría con la JUNAE) sino también con infraestructura y personal propio. En este sentido cabe recordar que

La JUNAE no contaba con estructuras administrativas y/o técnicas propias, teniendo que depender del personal que la DINA (Dirección Nacional de Empleo) estaba obligada a proporcionarle.

---

<sup>81</sup> El artículo 25 de la ley 15.294 de 23 de junio de 1982, hoy derogado por el IRPF expresaba lo siguiente: Créase un impuesto que gravará las retribuciones y prestaciones nominales en efectivo o en especie, derivadas de servicios personales prestados en la actividad pública o privada, exista o no relación de dependencia. El impuesto se aplicará también a todas las jubilaciones y pensiones servidas por instituciones estatales y no estatales de la seguridad social.

3. Hay una ampliación de cometidos de cometidos en tanto se prevé que el INEFOP promueva promoción y participación en el diseño de un sistema de certificación de conocimientos y acreditación de competencias

### **VII .Falencias:**

1. Se desaprovechó una oportunidad inmejorable para corregir la desarticulación histórica entre los distintos sub-sistemas de la educación, la formación profesional y el mundo del trabajo. En definitiva no se instauró un sistema nacional de Formación Profesional.

2. Asimismo creemos hubiera sido importante que en esta norma se redefinieran las competencias de la Dirección Nacional de Empleo y su relación con el nuevo Instituto Nacional de empleo. A vía de ejemplo quedó pendientes entre otros temas complejos, la delimitación de competencias y relación, de los denominados Centros Públicos de Empleo (CEPES), creados por convenio entre las intendencias y la DINA E, con los Comités Departamentales (INEFOP)

3. La ley presenta desprolijidades varias que hacen compleja su aplicación en algunos puntos y terminan afectando el propio accionar del INEFOP.

### **Prevención del acoso sexual en el ámbito de la empresa.**

*Beatriz Durán<sup>82</sup>*

---

<sup>82</sup> Docente de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y de Relaciones Laborales en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.



**1. Introducción:** Para el empleador es obligatorio mantener un ambiente de respeto al interior de la empresa que permita proteger la vida y salud de los trabajadores, por lo que debe prevenir que se produzcan conductas de violencia y abuso. Tutelar la salud de los trabajadores incluye solucionar las situaciones de acoso sexual. Los instrumentos de los que dispone el empleador para implementar las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores, son el contrato de trabajo, el reglamento interno y en el plano colectivo, los convenios colectivos.

El empleador tiene el deber de prevenir y evitar o terminar con las conductas de acoso. “Se trata de un riesgo probable que la empresa debe asumir, objetivando un tipo de prevención, información y capacitación a sus dependientes, así como el establecimiento de los mecanismos que imponen el cese de estos ilícitos en su caso”.<sup>83</sup>

Una buena práctica para el cumplimiento de esta obligación por parte del empleador sería incorporar en el contrato de trabajo, en el reglamento interno y/o en un convenio colectivo, un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, con el fin de crear un ambiente o clima laboral sano, en tanto previene conductas abusivas y acosadoras y da garantías respecto al procedimiento a seguir una vez configurado el acoso. De esta forma se implementa una política en el ámbito de la empresa para enfrentar el acoso sexual.

El Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual es una herramienta para erradicar estas situaciones de los centros de trabajo, mediante la prevención, con actuaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres, y mediante la provisión de mecanismos de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral, que establezcan procedimientos y garantías para el tratamiento de las denuncias.

Aún cuando los marcos normativos y procedimientos son esenciales, la prevención por excelencia es el mejor enfoque para abordar el problema. En tal sentido, la Organización Internacional del Trabajo promueve acciones que inciden en los niveles individuales, institucionales e incluso sindicales para generar políticas y prácticas contra el acoso sexual laboral que incorporen, al menos, una declaración de criterios, un procedimiento de denuncia adaptado a la naturaleza del acoso sexual laboral, que respete la confidencialidad y brinde protección contra las represalias, sanciones disciplinarias progresivas, La adopción

---

<sup>83</sup> Jiménez Trejo, Patricio. “Las obligaciones del empleador frente al acoso sexual” en “El Acoso Sexual en la Empresa. Análisis de la ley 20.005”, ed. Legal Publishing, Chile, 2010, pág 50.

de una estrategia de formación y una de información y comunicación sobre el mismo<sup>84</sup>.

**2. Marco normativo:** En el artículo 5 de la ley 18.561 de setiembre de 2009 se establece la responsabilidad del Estado como empleador en cuanto a diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión para la prevención del acoso sexual laboral y docente tanto en el ámbito público como privado. Asimismo en el artículo 6 dentro de las obligaciones del empleador se mencionan las de adoptar medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual, así como “comunicar y difundir a los supervisores, representantes, trabajadores/as, clientes y proveedores,... la existencia de una política institucional consecuente contra el acoso sexual”.

En ese sentido y a efectos de gestionar las acciones preventivas de los riesgos laborales en los lugares de trabajo, debemos considerar lo dispuesto en el Decreto 291/2007<sup>85</sup>, reglamentario del Convenio Internacional de Trabajo N°155 y la creación de órganos de participación a nivel de empresa<sup>86</sup> y las comisiones tripartitas sectoriales a nivel nacional.

**3. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual en el ámbito laboral:** El protocolo es un conjunto ordenado de medidas, negociadas entre la empresa o Administración Pública y la representación legal de los trabajadores, que tiene por objeto prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual que se puedan producir en el centro de trabajo.<sup>87</sup>

Las medidas específicas propuestas para prevenir el acoso sexual en el trabajo son:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

---

<sup>84</sup> Ríos, Jesús. “El Acoso Sexual en el Trabajo” ¿Por qué callan las mujeres? Experto en Educación y Comunicación, egresado del Centro de Perfeccionamiento Técnico y Profesional de OIT Turin Italia, editor de Long Island Al Día.

<sup>85</sup> Decreto referido a la Seguridad y Salud de los trabajadores y medio ambiente en el Trabajo.

<sup>86</sup>

<sup>87</sup> Guía para la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Comisiones obreras en Extremadura en [www.preveniacososexual](http://www.preveniacososexual)

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieron conocimiento y que pudieran propiciarlos

3. Para la prevención del acoso sexual, los empleadores deberán negociar con la representación de los trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a. El compromiso de la empresa,<sup>88</sup> de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual.

d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

El artículo 14 de la ley 18.561 indica que las asociaciones profesionales y gremiales de carácter laboral deberán establecer políticas preventivas y de sanción para los afiliados que incurran en conductas de acoso sexual. En los últimos tiempos es posible encontrar distintos protocolos<sup>89</sup> que indican cómo actuar ante situaciones de acoso sexual<sup>90</sup> tanto a nivel estatal como profesional.

Los beneficios de contar con un protocolo, respecto de la persona acosada, entre otros son: propender a la mejora de la salud física y psíquica, y de la productividad, la reducción del ausentismo laboral y la disminución de posibles abandonos voluntarios del puesto de trabajo por un hostigamiento.

En la organización, mejora el clima laboral, así como la productividad. Se reducen los costos asociados a reemplazos de personal, por ausentismo o abandono del puesto de trabajo. Mejora además la imagen de la organización.

En relación a la sociedad se destaca el ahorro<sup>91</sup> de costos en el sistema de salud, la seguridad social, el sistema judicial, las políticas sociales, etc. Hay un fomento de valores como la igualdad, la democracia y la justicia social.

<sup>88</sup> y de la Administración y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella”, en el sector público.

<sup>89</sup> En el ámbito público se destacan: el Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual en los funcionarios del Ministerio del Interior (2013), Protocolo Actuación en Acoso Sexual de la Intendencia Municipal de Montevideo (2011), Protocolo de acoso sexual en la ANEP (2013), la Acordada N° 7767 SCJ Reglamento sobre denuncias de acoso, violencia y/o discriminación en el trabajo (2013).

<sup>90</sup> López, Adriana y Panizza, Carolina. “Procedimientos de la Inspección General del Trabajo en materia de acoso sexual. Protocolos de actuación”, artículo próximo a publicar.

<sup>91</sup> [www.extremadura.ccoo.es](http://www.extremadura.ccoo.es) Guía para la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

Estos protocolos deberán negociarse con la representación sindical de los trabajadores, quienes pueden y deben tener un papel protagonista en la prevención y erradicación del acoso. Los mismos deberían incorporarse o anexarse a un convenio colectivo de empresa o de rama.

El acoso sexual puede recogerse como falta muy grave y regularse mediante el procedimiento disciplinario establecido por la empresa.

El tratamiento de la prevención del acoso sexual debe regularse de forma específica, ya sea dentro de un plan de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, (herramienta o sistema utilizado en empresas europeas, que bien podríamos trasladar a la práctica de nuestras empresas) o regularlo en un convenio colectivo. En estos casos la empresa cuenta con el compromiso de la representación sindical.

Si la empresa no regula el acoso sexual, ni a través del convenio colectivo, ni a través de un plan de igualdad, debe proponerse la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, con la intervención de la representación sindical.

Cualquier medida que prevenga y elimine posibles conductas discriminatoras y/o acosadoras entre los trabajadores en la empresa es positiva, aunque es aconsejable vincularla al convenio colectivo, por ser éste el marco que regula las condiciones de trabajo de un determinado colectivo.<sup>92</sup>

Se recomienda la importancia de que el protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual lo elaboren personas especialistas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, bien sea por parte de asesores la empresa, como por parte de la representación sindical.<sup>93</sup>

Es habitual, que sea la empresa o la Administración la que haga una propuesta de protocolo que posteriormente se discuta con la representación sindical. Nada obsta a que sea la representación sindical la que elabora el borrador. En todos los casos, el protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual debe ser negociado por ambas partes.

Si bien es responsabilidad de la empresa asegurar un entorno no discriminatorio libre de acoso sexual y por lo tanto contar con un protocolo de prevención y erradicación del acoso, entendemos que es responsabilidad de la representación sindical participar en la implementación del mismo, conforme debe acordarse en cada protocolo. Creemos que ambas partes de la relación de

---

<sup>92</sup> También es importante considerar que si el protocolo es redactado en forma unilateral por el empleador puede incumplirlo, lo que queda superado si es insertado en un convenio colectivo.

<sup>93</sup> Guía de elaboración citada

trabajo tienen la responsabilidad de la implantación y seguimiento del protocolo. Debe ser una tarea compartida entre la empresa, la representación sindical.

El sindicato debe involucrarse y mostrarse sensible ante los casos de acoso, garantizando que la conducta de los trabajadores no sean ofensivas, facilitando la resolución de posibles casos de acoso y mostrando apoyo a la víctima, respetando las normas de actuación establecidas en el protocolo.

El seguimiento del protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual nos permitirá determinar si éste se adecua a las características de la empresa, introduciendo, en caso necesario, las modificaciones oportunas que mejoren la eficacia del mismo.

**Contenido del protocolo<sup>94</sup>:** Es importante adaptar el protocolo a cada tipo de empresa, adecuando el lenguaje, los ejemplos y los procesos, a las diferentes organizaciones. Los principales elementos que debería contener este protocolo son:

### **1. Declaración de principios.**

Explicitar el compromiso de la empresa con la prevención, tratamiento y erradicación del acoso sexual. Incluir:

- el compromiso de la empresa de garantizar el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas.
- la prohibición explícita del acoso sexual.
- la afirmación que el acoso va en contra de la política de la empresa y que se tomarán medidas disciplinarias si se tiene conocimiento de ellos.
- las leyes que prohíben el acoso sexual.

### **2. Objetivos.**

Aclarar el sentido y la finalidad del propio protocolo: el objeto del protocolo es evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y de poner a disposición de los trabajadores los mecanismos de actuación pertinentes.

### **3. Definiciones y tipologías.**

El protocolo deberá recoger y tipificar las conductas que puedan resultar constitutivas de acoso sexual (definiciones recogidas en la ley)

Se puede incluir un listado de conductas o comportamientos constitutivos de acoso sexual (explicitando que es a título de ejemplo y no excluyentes).

### **4. Ámbito de aplicación.**

---

<sup>94</sup> [www.extremadura.ccoo.es](http://www.extremadura.ccoo.es) Guía para la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

Especificar el ámbito de aplicación y protección del protocolo de acoso, es decir, que el protocolo será de aplicación a todo el personal de la empresa y los centros o lugares de prestación de sus servicios, incluyendo cualquier sitio o momento en el cual las personas se hallen por razones profesionales o laborales

### **5. Medidas preventivas.**

Mencionar los compromisos del empresariado en la adopción de medidas preventivas con el objeto de prevenir y evitar los comportamientos de acoso sexual en la empresa: información, sensibilización, formación y difusión.

### **6. Procedimiento de Actuación.**

Dejar constancia de que la víctima de una situación de acoso podrá iniciar el procedimiento interno de actuación, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

La empresa, junto con la representación legal de los trabajadores, establecerá el procedimiento interno a seguir en caso de denuncia por acoso sexual.

El procedimiento deberá ser útil, rápido y eficaz para el tratamiento de los casos de acoso sexual que pudieran darse en la empresa.

Deberán quedar explicitadas en el Protocolo de actuación, tanto las diferentes fases del procedimiento interno como las personas designadas para acompañar a la víctima durante todo el proceso.

- Comunicación a quien corresponda.

La víctima de acoso se dirigirá, en primer lugar, a la persona de referencia dentro de la empresa encargada del tratamiento de esta problemática (responsable de Recursos Humanos de la Organización, la Comisión de Seguridad, el Comité de Empresa, los delegados sindicales, delegado de Salud laboral) y pondrá en conocimiento su caso.

Dejar constancia de que la víctima de una situación de acoso sexual podrá buscar el asesoramiento y el apoyo sindical y jurídico a través de las estructuras sindicales establecidas.

- Denuncia.

Se fijará el procedimiento a seguir de interposición de la denuncia por la persona que se sienta acosada dentro de la empresa. Se especificará:

- a. Ante quién exactamente ha de presentar la denuncia,
- b. La denuncia ha de presentarse por escrito,
- c. En la denuncia se expondrán los hechos y los efectos que el acoso ha tenido sobre la persona afectada de forma detallada.

- Investigación.

Se detallarán las características de este proceso y los pasos a seguir por la empresa para investigar los hechos. Se mencionará en detalle la investigación y se llevarán a cabo todas las diligencias que se consideren necesarias para esclarecer los hechos.

Por otra parte, se especificarán los plazos para la resolución y respuesta por parte de la empresa.

- Medidas cautelares.

Se dejará constancia de que en los casos de denuncia de acoso sexual, en el supuesto que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento, la empresa podrá proponer de forma cautelar la separación de la persona denunciante y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso especialmente dirigidas a impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante. Evidentemente estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio en sus condiciones de trabajo ni modificación sustancial de las mismas.

Se explicitará que en caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la denunciante quien tendrá la opción de decidir quien ha de ser cambiado de puesto.

- Resolución.

La resolución de una denuncia por acoso sexual implica garantizar que ha finalizado el acoso sexual para esa persona.

La persona u órgano encargado que lleve la instrucción deben elaborar un informe escrito para la persona o el órgano específico encargado de resolver donde se exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual.

- Comunicación a las partes.

La persona o el órgano específico encargado de resolver comunicarán por escrito a la persona acosada y a la persona que ha cometido la ofensa como se ha resuelto el problema informándoles de las acciones disciplinarias que se emprenderán. La decisión incluirá una síntesis de los hechos y detallará las sanciones.

## **7. Garantías del proceso y Plazos.**

- La afirmación de que todas las quejas y denuncias internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad por todas las personas que intervengan en el procedimiento.

- Que la empresa se encargará de procurar la protección suficiente de la persona denunciante en cuanto a posibles represalias y a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.
- Los derechos tanto de la persona que presenta una denuncia como de la persona denunciada por acoso sexual.

### **8. Sanciones, acciones correctivas y complementarias.**

Constatada la situación de acoso sexual deberá abrirse un expediente sancionador al sujeto activo siempre que éste se encuentre en el ámbito de la organización de la empresa, en caso contrario, la empresa estará obligada a realizar las actuaciones necesarias para que no continúe el acoso.

- Se mencionará que las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, especificando las circunstancias agravantes o atenuantes.
- A estos efectos, el régimen de infracciones y sanciones deberá graduar las faltas que correspondan en razón a la gravedad de los hechos constitutivos de acoso, de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo por el que se rija la empresa y/o las disposiciones legales.

### **9. Publicidad y entrada en vigor.**

Se especificará en este apartado que el contenido del Protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de la empresa, la fecha de entrada en vigor, su forma de difusión al personal de la empresa y su vigencia.

Deberá ser firmado por la parte empresarial y la representación legal de trabajadores.

### **10. Seguimiento y evaluación.**

Se especificarán en este apartado los procedimientos que se utilizarán para realizar el seguimiento y la evaluación del Protocolo, aclarando quién realizará dicha evaluación, qué indicadores se utilizarán para medir la consecución de los objetivos y cuáles son los plazos de evaluación.

La Comisión Europea ha proporcionado una orientación a los empresarios para prevenir cualquier tipo de acoso y garantizar una aplicación rápida del procedimiento destinado a resolver el problema, a través de un Código Práctico de Conducta para Combatir el Acoso Sexual en la Empresa<sup>95</sup>.

---

<sup>95</sup> Código práctico de conducta para combatir el acoso sexual en el trabajo. Comisión Europea. Diario Oficial L49 del 24.02.1992. <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10917b.htm>



Entre las medidas propuestas a los empleadores para prevenir el acoso se encuentran: la declaración de principios<sup>96</sup>, la definición de acoso sexual<sup>97</sup>, la explicitación del procedimiento a seguir por las víctimas<sup>98</sup>, la garantía a los trabajadores de la política de la empresa del acoso sexual<sup>99</sup>, la garantía de un ambiente de trabajo respetuoso e instruir a los mandos medios y trabajadores en igual sentido<sup>100</sup>, la capacitación de los mandos medios como posibles receptores de denuncias de acoso sexual<sup>101</sup>

### **Conclusiones:**

1) El empleador tiene el deber de procurar las adecuadas condiciones de trabajo en la empresa, compatibles con la dignidad de las personas, lo que comprende las situaciones de acoso sexual que puedan producirse en la empresa, así como el deber de procurar los mecanismos destinados a amparar a la eventual víctima, a través de reglas objetivas que permiten un pronto remedio del ilícito, en resguardo de los derechos fundamentales de los trabajadores.

2) Es recomendable incorporar en el reglamento interno, contrato de trabajo y/o convenio colectivo, disposiciones que permitan una investigación formal, secreta, rápida y garantista para todos los involucrados en caso de denuncia de acoso sexual.

3) Cada empresa debería redactar un Protocolo de actuación que indique como actuar ante situaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo, de acuerdo a las características y a su cultura organizacional.<sup>102</sup>

4) Puntualizamos la importancia de que el mismo sea negociado con el sindicato e incorporado en un convenio colectivo.

<sup>96</sup> Denota la implicación y compromiso en la erradicación del acoso, en la que éste se prohíbe y se defiende el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, manifestando que las conductas de acoso no se permitirán y se explicita el derecho a la queja de los trabajadores cuando suceda.

<sup>97</sup> Se deberán remitir a la definición legal de acoso sexual.

<sup>98</sup> Se establece un procedimiento a seguir por parte de la víctima asegurando celeridad y garantías en cuanto a la confidencialidad así como a posibles represalias. Asimismo se aconseja especificar la adopción de medidas disciplinarias.

<sup>99</sup> Comunicar la política de prevención de acoso a los trabajadores y que los mismos conozcan su derecho a presentar denuncias ante el empleador. Asimismo se señala que éste debe manifestar un firme compromiso en no tolerar los comportamientos de acoso y tomar las medidas necesarias destinadas a que cesen estas conductas rápidamente.

<sup>100</sup> La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso es compartido con todos los trabajadores, por lo que se debe recomendar a los mandos medios que tomen medidas para promocionar la política de no acoso y a los trabajadores a mantener el respeto en las relaciones laborales. Entendemos que se debe considerar el momento histórico y el lugar de trabajo y las características de la actividad.

<sup>101</sup> Se debe proporcionar una formación general a mandos medios y a quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso sexual, como la recepción de denuncias de acoso sexual, los que habrán de recibir una formación especial para desempeñar esta función

<sup>102</sup> Tal como lo recomienda la Guía de procedimiento para el abordaje y tratamiento del acoso sexual en el trabajo de INMUJERES (Programa de Calidad con Equidad de Género y el Departamento de Estrategias Transversales de Género del Inmujeres: Daniela Tellechea Díaz y Libia Ferone Ferreira, con la colaboración de la Coordinación del Departamento de Violencia de Género: Karina Ruiz).

5) Se debe capacitar a los trabajadores, mandos medios y quienes tengan a cargo cometidos específicos en materia de acoso sexual en el marco de la implementación de una política empresarial de prevención. La toma de conciencia y la sensibilización, así como la determinación de cuando se esta ante una conducta de acoso contribuye a la prevención del mismo.

6) El sindicato<sup>103</sup> debe involucrarse en los temas de capacitación y sensibilización del acoso a fin de sumar a la lucha contra conductas de acoso sexual, jugando un rol importante en la prevención del mismo. Compartimos<sup>104</sup> que la posibilidad de amparar a los trabajadores frente a este tipo de conductas, se enmarca dentro de los fines principales de las organizaciones sindicales.

7) Para las empresas que han dado cumplimiento al Decreto 291/2007, los delegados de seguridad y salud de las comisiones cumplen un rol muy importante en esta temática como referentes para los trabajadores y como vínculo frente a la empresa y a la IGTSS.

8) Los aspectos centrales para erradicar el acoso sexual en la empresa son: la disposición de medidas preventivas, el diseño y la implementación de una política empresarial sobre el tema y la capacitación a las partes de la relación de trabajo.

---

<sup>103</sup> Comisión Europea señala que el acoso sexual es un tema que atañe al sindicato.

<sup>104</sup> Jiménez Trejo, Patricio. “Las obligaciones del empleador frente al acoso sexual” en “El Acoso Sexual en la Empresa. Análisis de la ley 20.005”, ed. Legal Publishing, Cuile, 2010, ob. cit, pág 56 y 57.

*EN LAS SOCIEDADES DE NUESTRO MUNDO OCCIDENTAL ALTAMENTE INDUSTRIALIZADO, EL LUGAR DE TRABAJO CONSTITUYE EL ÚLTIMO CAMPO DE BATALLA EN EL QUE UNA PERSONA PUEDE MATAR A OTRA SIN NINGÚN RIESGO DE LLEGAR A SER PROCESADA ANTE UN TRIBUNAL”.*

Heinz Leymann Mobbing. La persecución en el trabajo. 1996

## **EL MOBBING O ACOSO MORAL EN EL TRABAJO .UN ENFOQUE JURÍDICO.**

*Por: GRACIELA GIUZIO*

### **Sumario**

- I. La violencia en el trabajo. II. En que consiste el acoso moral en el trabajo. III. Tipología del Acoso Moral. IV. Concepto jurídico de mobbing. V .Elementos típicos y accesorios del mobbing. VI. Acoso Moral en el Uruguay. VII. Prevención del acoso. VIII. Conclusiones

### **I. La Violencia en el trabajo.**

La Organización Internacional del Trabajo ha definido la violencia en el trabajo como: *Toda acción, incidente o comportamiento, que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra, en ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia de la misma* (Repertorio de Recomendaciones Prácticas en el Sector Servicios y Medidas para combatirlos. Ginebra 2003)

La autora española María José Romero ha expresado en una definición que nos parece especialmente acertada que la violencia en el trabajo *comprende acciones u omisiones de quienes en dicho ámbito, vulneren la dignidad, integridad física, psíquica del trabajador y otros derechos fundamentales, mediante las diferentes formas de violencia.*<sup>1</sup>

El acoso moral o mobbing en el trabajo constituye una especie, dentro del género violencia en el ámbito laboral.

## **II. En que consiste el acoso moral en el trabajo.**

Puede decirse a grandes rasgos que el mobbing consiste en una degradación del ambiente de trabajo ,causado por conductas abusivas de los superiores jerárquicos respecto de sus subordinados (acoso vertical o bossing); o entre compañeros de trabajo (acoso horizontal o entre iguales); o provenientes de los que ocupan puestos subordinados respecto de sus jefes. Ello vuelve extremadamente penoso para el trabajador el continuar la relación laboral, lesiona entre otros derechos la dignidad personal y termina alterando con frecuencia su salud física y mental.

Se le denomina de diferentes maneras: **mobbing, piscoterror; acoso psicológico, Acoso moral, Intimidación en el trabajo; Hostigamiento laboral; Hostigamiento psicológico etc.**

---

<sup>1</sup> Romero Rodeno, María José *Un fenómeno común en Argentina y España: El acoso moral en el trabajo. Estudios de Teoría Crítica de Derecho del Trabajo (Inspirados en Moisés Meik)*. Coordinado por Guillermo Gianibelli y Oscar Zas. Editorial Bomarzo .LATINOAMERICANA, Buenos Aires 2006 .pag. .261.

El concepto de mobbing en su origen es ajeno a las relaciones laborales, y más aún al ámbito de las relaciones humanas. En efecto el que primero habría adoptado el término *to mob* habría sido el etólogo Konrad Lorenz en 1961 para describir el comportamiento de grupos de animales (patos y gansos) aterrizando un animal, a veces de porte mayor, con el objetivo de echarlo de su territorio ;luego en 1972, un médico sueco, Heinemann lo utilizó para describir comportamientos agresivos de pequeñas pandillas de niños, dirigido (en la mayoría de los casos) contra un único niño . A finales de la década de los 90, el doctor en Psicología del Trabajo y Profesor de la Universidad de Estocolmo Heinz Leymann inspirándose en las ideas de Lorenz, fue el primero en definir este término durante un **Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo** como *“La situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”*. Si bien el hecho del acoso en el lugar del trabajo es un fenómeno antiguo su tratamiento en el mundo jurídico es reciente y ocurre fundamentalmente luego de los referidos trabajos de Leymann. y las aportaciones de Marie-France Hirigoyen desde la psiquiatría.

Viene del inglés Mob: plebe, Chusma .multitud exaltada que rodea en forma hostil a alguien; también mafia (USA).

### **III. Tipología del Acoso Moral.**

Pueden distinguirse tres tipos, de acuerdo con la posición en que esté ubicado aquel de quien proviene el acoso:

**a. Mobbing descendente o bossing:** Acoso desde la jerarquía hacia los dependientes.

**b. Mobbing horizontal:** Entre colegas o compañeros de trabajo.

**c. Mobbing ascendente:** Acoso perpetrado por un trabajador o grupo de trabajadores contra algún superior jerárquico.

De las tres modalidades expuestas, el mobbing descendente o bossing y el mobbing horizontal son las más comunes.

En los últimos años se ha comenzado también a distinguir el **Bullying; Cibermobbing; Grooming y el Ijime**

- **Bullying** :El acoso psicológico entre alumnos (en el ámbito escolar)
- **Cibermobbing:** Acoso por medio del ciberespacio.
- **Grooming:** Variante de acoso sexual .Ciber-acoso de carácter sexual de adultos a menores de edad.
- **Ijime:** El acoso japonés. “El clavo que sobresale se encontrará con el martillo”, dice un refrán japonés, que acuerda con los enemigos del individualismo.

#### **IV. Concepto jurídico de mobbing.**

Son pocos los ordenamientos jurídicos que han regulado especialmente el tema. Países como Suecia, Países Bajos, Francia, Bélgica, Dinamarca y Finlandia, **han optado por** legislación específica.

En nuestro país, no existe una legislación anti-mobbing. En consecuencia no tenemos una definición normativa del acoso moral en el trabajo.

Desde el ámbito jurídico son fundamentalmente las aportaciones de la doctrina y jurisprudencia las que van dibujando cada vez con más precisión el concepto de acoso moral.

Sergio Gamonal y Pamela Prado lo definen como: *un proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de los cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del, o de los afectados, con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio.*<sup>2</sup>

En nuestro país en reciente libro dónde trata ampliamente el acoso moral, Ana Sotelo Márquez<sup>3</sup>, precisa desde una perspectiva jus laboralista y de las relaciones laborales, que el mismo se tipifica “...*toda vez que estamos ante hechos, actos u omisiones reiterados o no del empleador o cualquiera de sus dependientes, por los cuales se configura la violación al derecho a la dignidad, derecho a la integridad moral, a la intimidad, a la imagen, a un medio de trabajo adecuado, entre otros: mediante maltrato, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otro tipo degradante produciendo un daño*”.

En el ámbito del Derecho Público Municipal, la Junta Departamental<sup>17</sup> del Departamento de Colonia, en Decreto de fecha 22.08.08, define al acoso moral en el trabajo estableciendo que “*Se entenderá como acoso moral laboral cualquier manifestación de una conducta abusiva, persistente y demostrable, a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos, ejercida sobre cualquier trabajador municipal, ya sea en calidad de pasante, contratado, eventual o presupuestado, por parte de un jefe o superior inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física, o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, degradar el clima de trabajo,, generar desmotivación o inducir a la renuncia*”<sup>18</sup>.

La sentencia del Juzgado Letrado de Primera Instancia de Trabajo de 13er. Turno, N° 1 del 06.02.08<sup>19</sup>, partiendo de los estudios realizados en el ámbito de otras disciplinas (psiquiatría y

---

<sup>2</sup> Gamonal S.-Prado P., El mobbing o acoso laboral, Santiago 2006, p.22 y ss.

<sup>3</sup> Sotelo Márquez, Ana Acoso moral en el trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos fundamentales, FCU – Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Montevideo, Julio 2010, pág

psicología fundamentalmente), conceptúa desde una perspectiva jurídica al acoso moral en el trabajo como: *“toda conducta reiterada en un período de tiempo más o menos prolongado, efectuada por una o varias personas y 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 un ambiente de trabajo”*. Por último cabe consignar un fallo reciente TAT 2do Turno SENTENCIA DEFINITIVA N° 418/2011. donde deja de manifiesto en forma expresa que las situaciones de acoso moral en general y también en el trabajo, son un ataque a la dignidad del trabajador víctima que lo padece, siendo este un derecho humano fundamental, y parte del elenco de los derechos inespecíficos del mismo que no solo deben ser respetados y le son oponibles al empleador, sino que, el empleador debe tomar medidas para prevenir las situaciones o ataques a los mismos, se destaca el deber del empleador de tomar medidas preventivas y preservar la salud física y psíquica en el ambiente de trabajo.<sup>4</sup> TAT 2do Turno SENTENCIA DEFINITIVA N° 418/2011.

## **V .Elementos típicos y accesorios.**

Pese a la variedad de definiciones jurídicas del mobbing que podemos encontrar en doctrina y jurisprudencia, así como en el derecho comparado, resulta posible advertir ciertos elementos que se reiteran en casi todas ellas. Ello permite identificar ciertos elementos que podemos calificar de típicos en las conductas de acoso.

### **1. Elementos típicos**

#### **a. Actos constitutivos**

Para constituir acoso las conductas han de tener la potencialidad de causar un daño aunque en ocasiones el mismo no llegue a manifestarse.

---

<sup>4</sup> Mangarelli, Cristina, “Deber del empleador de prevención del acoso moral” Rev.Derecho Laboral Tomo LIV N° 243, pág. 467.



Conductas frecuentes de acoso: separación física del resto de los trabajadores ;se ignora su presencia ;se le suprime el teléfono la computadora o el fax; se lo margina de los lugares comunes dentro de la empresa ; se le atribuyen reiteradamente tareas inferiores a sus competencias; o se le solicita realizar un volumen de tarea imposible de cumplir. Realización de críticas constantes e injustas sobre su trabajo. Se ataca su dignidad ridiculizándolo; atribuyéndole supuestas enfermedades mentales; burla a su origen nacional o nacionalidad; se critica su aseo personal etc.

**b. Reiteración de las conductas.**

Para que pueda hablarse de acoso las citadas conductas tienen que reiterarse en el tiempo.

Incluso este elemento ha servido para distinguir esta figura de los actos aislados de agresión o maltrato. Una sola agresión verbal es un acto de violencia pero no de acoso.

Este elemento plantea el problema de cuánto tiempo de haber transcurrido para que se configure el acoso.

**c. Sujetos**

Puede ser el empleador (mobbing vertical descendente); entre colegas o compañeros de trabajo (mobbing horizontal); de un trabajador o trabajadores respecto de un superior jerárquico (mobbing vertical ascendente)

**d. Hechos producidos en el lugar o en ocasión del trabajo.**

**2. Elementos accesorios.**

**a. Intencionalidad**

**b. Producción del daño**

El acoso moral en el trabajo, si bien afecta centralmente la dignidad personal, de forma asociada, dado su carácter pluriofensivo, puede comprometer otros derechos fundamentales de la persona, tales como el derecho a la no discriminación; a la salud; el derecho al honor; la intimidad; etc.

**VII. Acoso Moral en el Uruguay.**

## 1. Normas aplicables

### A. Internacionales

Dado que no existen normas específicas, cabe preguntarse que normativa resulta aplicable en caso de reclamación por acoso moral.

En lo internacional son aplicables, en tanto se ve afectado especialmente el derecho a la dignidad humana:

La Declaración Universal de Derechos humanos (ONU 1948).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

Culturales. La Convención Americana sobre Derechos Humanos

(ONU, 1966) La Constitución de la OIT y la declaración de Filadelfia.

Resulta asimismo aplicable en tanto fenómeno de violencia en el trabajo el Repertorio de Recomendaciones Prácticas en el Sector Servicios y Medidas para combatirlos de la OIT (Ginebra 2003)

La Declaración Sociolaboral del MERCOSUR art. 17 establece el derecho de los trabajadores a un ambiente sano y seguro de trabajo.

### B. Normas Nacionales.

#### a. Constitución Nacional.

Art. 7° En tanto enumera dentro de los bienes jurídicos a ser protegidos el derecho al honor, el cual comprende el derecho a la dignidad personal.

Art. 44 ° Protege el derecho de toda persona a la salud física y mental.

Art. 54° Comprende la protección a la salud, la seguridad y el medio ambiente de trabajo.

Art. 72° Al incluir *todos los derechos inherentes a la personalidad humana* comprende el derecho del trabajador a ser respetado en su dignidad personal.

#### b. Leyes

Art. 1291 del Código Civil en tanto consagra el principio de buena fe en la ejecución de todos los contratos.

## 2. Proyectos de ley

En agosto de 1997 y abril de 2000 fueron presentados en nuestro país proyectos de ley sobre las *Faltas laborales graves*, tendientes a proteger a los trabajadores contra el acoso moral y sexual.<sup>5</sup>

El año pasado (2010) la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes, procedió al estudio de un proyecto de ley bajo el título "Acoso

*moral en las relaciones de trabajo*". Este proyecto no define lo que es acoso moral.

6

En su artículo 1º enumera una serie de conductas como constitutivas de acoso moral (no taxativas) Así establece que *se consideran prácticas de acoso moral en las relaciones laborales, entre otras: Actos que impidan la comunicación de un trabajador con el resto de los integrantes de la empresa. El no suministro de instrumentos necesarios para el desarrollo de la tarea; La no asignación de tareas. Hacer circular información que desprestigie al trabajador. No responder en tiempo y forma a sus planteos. Permanentes cambios de tareas y/o traslados injustificados.*

El citado proyecto recoge asimismo al acoso vertical descendente, horizontal y vertical ascendente (Art. 2º) y la libertad de elección a la víctima de comparecer en forma independiente o mancomunada a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social

---

<sup>5</sup> Nicolliello, Ariel y Colotuzzo, Natalia "Acoso moral en el trabajo. Prevención y reparación", en rev. Der. Lab. N° 226, Abril – Junio 2007, pág 363. Márquez Garmendia Martha, "Acoso moral en el trabajo", rev. Der. Lab. N° 210, Abril – Junio 2003, pág.335

<sup>6</sup> Puede verse un pormenorizado detalle y crítica de sus contenidos en la Ponencia presentada por Eduardo Goldstein en el 3er Seminario de la Asociación de Magistrados de la XV región de Brasil, en Montevideo celebrada los días 9 y 10 de Setiembre de 2010 Inédita.

y/o la justicia competente a entablar las denuncias y acciones que procedieren (Arts.3º y 4º). El citado proyecto recoge asimismo al acoso vertical descendente, horizontal y vertical ascendente ,(Art. 2º) y la libertad de elección de la víctima de comparecer en forma independiente o mancomunada a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social y/o la justicia competente a entablar las denuncias y acciones que procedieren (Arts.3º y 4º).

Los Arts. 6º y 7º establecen graves sanciones pecuniarias ( doce veces el monto del salario, tomando en cuenta el salario más alto percibido por el trabajador en el caso de la aplicación de sanciones administrativas ; y doce veces adicionales al monto que la justicia condene en carácter reparatorio) En ambos casos el beneficiario es el trabajador (Art. 8º).

En Colonia, tal como anotáramos supra, la intendencia aprobó un decreto sobre acoso moral, con el objetivo de su aplicación a las relaciones de trabajo. En los mismos se establece un protocolo a seguir en caso de acoso, a efectos de encauzar las denuncias que a este respecto pudieren producirse.

En lo que refiere a la negociación colectiva, existe un número importante de convenios en los cuales en la cláusula general de igualdad, se incluye el compromiso de las partes de evitar el acoso, junto a otras situaciones tales como la no discriminación por diferentes razones.

### **3. Mecanismos de protección posibles.**

#### **A) Para hacer cesar el acoso.**

a. Intervención de la Inspección General del Trabajo que ante un presunto acoso moral puede intervenir de oficio o por denuncia de parte.

#### **Aspectos prácticos respecto de la presentación de la denuncia en la Inspección**

##### **1. Donde presentar la denuncia**

**En el Interior se presenta ante la Oficina de Trabajo. Puede hacerse en sobre cerrado dirigido a: Inspector General**

##### **2. Contenido de la denuncia**

## **La denuncia debe presentarse por escrito**

debe incluir:

datos identificatorios del/la denunciante\_ nombre, domicilio y teléfono donde citar datos del empleador (empresa, institución, etc.): nombre y domicilio.

datos del/la denunciado/a como presunto/a acosador/a:

Es indispensable que se detalle con toda precisión, los hechos que configuran el acoso, estableciendo qué tipo de presiones recibe de parte de quien denuncia.

Además debe incluir: momento desde el cual se encuentra en dicha situación (días, semanas, meses, años).

si existen otros posibles afectados. Posibilidad de que otras personas hayan presenciado los datos que relata.

### **2. Procedimiento que sigue luego de la denuncia.**

2.1 Si la relación laboral está vigente y/o por sus características es posible indagar respecto de la veracidad de la denuncia, se ordena la inspección al lugar de trabajo entrevistas al personal y análisis ambiente de trabajo a fin de recolectar datos sobre la situación denunciada

### **3. Vista**

vista al denunciado para que en el plazo de diez días hábiles presente sus descargos Art. 56 y sctes. del Decreto N° 500/991 del 27.09.91.

#### **3.1 Contenido de la vista.**

Acreditación de la representación constituir domicilio y/o aportar fax dónde realizar las notificaciones. dar cuenta acerca de si:

- a) existió o no comunicación previa en el ámbito interno de la empresa.
- b) existencia o no de investigación interna, procedimiento, conclusión y notificación a los implicados.
- c) medidas adoptadas para mejorar el ambiente laboral en lo que al acoso refiere.
- d) situación funcional de quien denuncia, medidas de prevención y

protección adoptadas (traslado, cambio de turnos, de funciones, difusión de buenas prácticas que minimicen situaciones de violencia y/ o discriminación etc. En caso de egreso agregar recibo de liquidación final y/o documento que acredite se puso la misma a su disposición.

### **3. Resultados respecto al trabajador**

#### **3.1 . Exhortación a adoptar medidas que promuevan ambientes de trabajo sanos.**

. En caso de constatación de hechos que impliquen violación a la normativa se aplicarán sanciones que se graduarán de acuerdo al Dec. 186/04.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> El Decreto N° 186/2004 del 08.06.04, que sistematiza el Art. 289 de la Ley N° 15.903 del 10.11.87, en la redacción dada por el Art. 412 de la Ley N° 16.736 del 05.01.96, relativo a las infracciones a los convenios internacionales de trabajo, leyes, decretos, resoluciones, laudos y convenios colectivos, y cuyo contralor corresponde a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, califica en su Art. 9° lit. d como muy graves, a "*Las infracciones que supongan incumplimientos de las prescripciones legales,*

3.3. Diligenciamiento de probanzas y recopilación de datos que eventualmente podrán ser utilizadas para ser presentadas en otras instancias.

. b. Exigir ante el juzgado laboral correspondiente, el cumplimiento de buena fe obligaciones que emanan del contrato de trabajo para la parte empleadora – entre ellas el respeto de la dignidad del trabajador-. El cumplimiento debería traducirse en este caso en el cese de las conductas de acoso.<sup>8</sup>

Por su parte el texto de la ley 16.045, relativa a la prohibición de discriminación por razones de sexo en la actividad laboral, plantea la posibilidad de fundar en ella las reclamaciones por acoso moral basados en el sexo de la víctima (generalmente por su condición de mujer).<sup>9</sup>

### **B) Acciones de reparación.**

En caso de despido directo o indirecto, cabría además de la indemnización común o tarifada, la reparación por daño moral por la nota de abusividad que tiene este despido

Si el acoso moral se traduce en una lesión física o psíquica, el artículo 7 de la ley 16.074 habilita acción de responsabilidad por dolo o culpa grave en el cumplimiento de obligaciones de seguridad y prevención.<sup>10</sup>

*reglamentarias o convencionales siempre que exista un riesgo muy grave, o inminente para la integridad física o salud de los trabajadores afectados*<sup>25</sup>.

El bien jurídico tutelado en este caso es la higiene, seguridad y salud en el trabajo, y la sanción a recaer al sujeto ofensor, conforme lo dispone el Art. 13° del mismo decreto, consiste en: “...en su grado mínimo, con una multa de cien a ciento diez jornales; en su grado medio de ciento once a ciento veinticinco jornales y en su grado máximo de ciento veintiséis a ciento cincuenta jornales, por cada trabajador afectado”

<sup>8</sup> Cfr.- Márquez Garmendia Martha, Acoso moral..., ob. cit. pág.338

<sup>9</sup> Cfr.- Márquez Garmendia Martha, Acoso moral..., ob. cit. pág.338

<sup>10</sup> Cfr. Nicolliello, Ariel y Colotuzzo, Natalia “Acoso moral...”. ob. cit. pág.374 y Márquez Garmendia Martha, Acoso moral ..., ob. cit. pág.339

## VIII. Prevención del acoso.<sup>11</sup>

¿Cuales podrían ser las medidas a adoptar para prevenir el acoso moral en el trabajo? ¿Las medidas deberían provenir del Estado? ; ¿deberían estar involucrados además los actores sociales?

El Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la violencia en el sector servicios y las medidas para combatirlas (OIT, Ginebra 2003) aporta orientaciones interesantes respecto del punto. Así señala medidas a llevar adelante por el Estado; y acciones a desarrollar por los involucrados (empresas y sindicatos). A continuación transcribimos algunas de las sugerencias contenidas en el citado Repertorio.

### 1. Desde el Estado

Fomentar y financiar investigaciones sobre acoso moral en el trabajo.

Orientar a los empleadores y trabajadores para poner práctica medidas de prevención oportunas en el ámbito nacional y sectorial.

Revisar cuando proceda la legislación laboral y de seguridad salud en el trabajo.

### 2. Desde la empresa.

Propiciar prácticas laborales que contribuyan a erradicar la violencia en el trabajo.

Desarrollar programas de información y formación de los trabajadores sobre prevención del acoso moral, sobre las políticas y estrategias vigentes, y la ayuda prevista para trabajadores que fueran objeto de acoso moral

---

<sup>11</sup> Las medidas sugeridas corresponden en su mayoría a las directivas establecidas por el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la violencia en el sector servicios y las medidas para combatirlas (OIT, Ginebra 2003)



Adoptar políticas y prácticas de personal que promuevan el respeto y la dignidad en el trabajo.

Poner a disposición del trabajador procedimientos ágiles de reclamación para tramitar las quejas sobre acoso.

Incluir en los convenios colectivos y/o en los códigos de conducta previsiones que tiendan a evitar el acoso.<sup>12</sup>

### **3. Desde los Sindicatos.**

Proporcionar información y formación sobre la manera de prevenir el acoso en el lugar de trabajo, incluida información actualizada sobre los derechos de los trabajadores.

Incorporar y estudiar los factores que aumentan el riesgo de de acoso moral en el trabajo en las comisiones de salud laboral.

Procurar incluir disposiciones de prevención, prohibición y mitigación de daños en caso de acoso moral en los convenios colectivos.

## **XIX. Conclusiones**

El acoso moral en el trabajo constituye un fenómeno de larga data en el mundo laboral. No obstante ello el problema es “descubierto” por el derecho laboral luego de los estudios de Leymann en el campo de la psicología y las aportaciones de Marie-France Irigoyen en el de la psiquiatría.

Consiste en reiteradas conductas hostiles en el lugar o en ocasión del trabajo, las que adquieren diversas formas, lesionando la dignidad del trabajador y que son susceptibles de alterar su salud física y mental; así como comprometer su desempeño

---

<sup>12</sup> En este sentido Cristina Mangarelli expresa que actualmente es relativamente común que en los Códigos de conducta se haga expresa mención a la problemática del acoso moral en el trabajo...Mangarelli, Cristina, *Códigos de conducta y derecho a un ambiente de trabajo libre de toda forma de acoso*, en rev. Relaciones Laborales, N° 11, Montevideo 2006, pág... 81.

profesional. Generalmente se pretende con estas conductas lograr la dimisión del trabajador.

Desde el ámbito jurídico son fundamentalmente las aportaciones de la doctrina y jurisprudencia las que van dibujando cada vez con más precisión el concepto de acoso moral.

Son pocos los ordenamientos jurídicos que han regulado especialmente el tema. Países como Suecia, Países Bajos, Francia, Bélgica, Dinamarca y Finlandia, **han optado por** legislación **específica**. En nuestro país, como en el caso de Argentina y Brasil no existe una legislación nacional específica anti-mobbing. Si existen, en los países nombrados en segundo término, una variedad de normas estadales o provinciales, en su mayoría respecto del acoso en el sector público.

Esta laguna normativa no ha impedido que con más o menos amplitud los tribunales de Argentina; Brasil y en menor medida Uruguay, comiencen a dar respuesta al problema del acoso moral.

El ordenamiento jurídico uruguayo no carece de herramientas, si bien de tipo general, que permiten abordar este problema...si se conoce que es el acoso moral. Y aquí estriba a menudo el problema, en el desconocimiento real existente a muchos niveles, de lo que es una figura jurídica nueva y compleja.

No obstante lo antedicho, entendemos que faltaría legislación que provea de medios más adecuados para *proteger su efectivización, y sancionar a sus detractores*<sup>13</sup>. Cabe tener en cuenta especialmente que una ley anti-mobbing además de proveer defensas más específicas tendría la virtud de la divulgación del tema con los correspondientes efectos de prevención general.

---

<sup>13</sup> Goldstein Eduardo: en ob. cit. *Estado del tratamiento jurídico del acoso moral*...p.3

## **Reflexiones sobre el acoso moral.**

Por Graciela Giuzio\*

El tema de la violencia en el trabajo, y en especial el acoso, sea éste de carácter sexual o moral (mobbing) ha adquirido una especial relevancia en los últimos años.

Desde hace algún tiempo resulta frecuente el abordaje de estos fenómenos desde distintas disciplinas. Así la psicología, psiquiatría, medicina, derecho etc., lo estudian desde su óptica particular

En lo que refiere particularmente al derecho, cabe señalar que en varios países se han recepcionado jurídicamente estos fenómenos estableciendo mecanismos de protección y reparación a las víctimas de estas situaciones.

Definir la violencia en el trabajo constituye una tarea compleja.

En efecto, se trata de un territorio muy vasto, que incluye una variedad muy grande de situaciones. No obstante en cuanto se menciona el término «violencia», hay quienes piensan automáticamente que se está hablando de alguna agresión física, como la que puede sufrir, por ejemplo, una docente en una clase, un transportista de caudales durante un asalto o un conductor de taxi agredido por un cliente. Este aspecto es real y preocupante.

Pero se presentan además y más frecuentemente formas de violencias más insidiosas y por lo mismo más difícilmente detectables, que sin embargo tienen profundas consecuencias en la salud mental de las víctimas. Mobbing o acoso moral, asedios sexuales, vejaciones, etc.; constituyen algunas de las formas en que puede manifestarse la violencia en el trabajo.

En definitiva resulta claro que el concepto de violencia en el lugar de trabajo no sólo abarca la agresión física sino que comprende otras conductas susceptibles de violentar o intimidar a quién las sufre. De hecho tal como señalábamos hace instantes estas formas de de violencia más insidiosas y por eso mismo menos detectables a primera vista, son las la más comunes,

---

\* Profesora adjunta en Administración del Trabajo .Licenciatura en Relaciones laborales .Universidad de la República.

Llegado a este punto cabe plantearse algunas preguntas así: este problema ¿siempre ha existido o estamos ante fenómenos nuevos fruto de la sociedad en que vivimos? ¿A que obedece la cantidad de estudios que se han desarrollado en los últimos años sobre esta problemática? ¿Se trata de una cuestión de real significación o de una “moda”?

Lo cierto es que la incorporación y expansión de la tecnología, los cambios organizativos en el mundo laboral, junto con los cambios socioeconómicos, culturales, demográficos y políticos, incluido el fenómeno de la globalización han provocado a su vez que la salud de los trabajadores esté siendo afectada cada vez más por los denominados riesgos psicosociales. Esta categoría de riesgos que engloba el estrés, el acoso moral o mobbing, el síndrome del quemado, entre otros; se ha convertido en los últimos años en la principal fuente de siniestralidad laboral en Europa.

Se los define como “Los aspectos de diseño, organización y gestión del trabajo, así como el contexto social y medioambiental que pueden causar daño psicológico, social o físico”<sup>105</sup>

Constituyen riesgos emergentes puesto que si bien no son nuevos, debido a un cambio en la percepción pública o social se los percibe como nuevos y van en aumento.

En efecto estos riesgos no constituyen un fenómeno novedoso, sino que su existencia puede observarse desde principios de la revolución industrial. Son modernas las denominaciones empleadas; la importancia que se le da a situaciones que en mayor o menor medida siempre han estado presente en la relación de trabajo; el creciente número de trabajadores afectados y el aumento de las denuncias de aquellos que lo que lo sufren.

Es reciente también el reconocimiento de que, entre otras derivaciones, el hostigamiento en el lugar de trabajo tiene como consecuencia la afectación de la salud de la víctima del acoso desde el punto de vista físico y psíquico, debido a cuadros de angustia, depresión, inseguridad, disminución de la autoestima, etc. Esta situación se proyecta, a su vez sobre la empresa, traduciéndose en menor rendimiento, aumento del ausentismo y deterioro de su imagen.

---

<sup>105</sup> Definición de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud.  
<https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/74>

En definitiva las diversas modificaciones que se han ido produciendo en la forma de trabajar, han tenido como consecuencia la aparición y/o acentuación de una serie de riesgos profesionales que se consideran hoy en día como el primer problema de salud laboral en el mundo desarrollado,

Tal como se ha expresado en la OIT <sup>106</sup>

***Nadie sabe los costos reales de la violencia vinculada al trabajo y una vida devastada no tiene precio. Pero tanto a los trabajadores como a los empleadores y a la sociedad en general les conviene reducir la violencia en el trabajo porque podrían beneficiarse mucho con ello.***

La temática del acoso en el lugar de trabajo tiene una particular importancia por lo que debe ser objeto de especial atención, ya que están en juego además del derecho a la salud, otros derechos fundamentales que han de presidir toda la relación de trabajo tales como el derecho a la no discriminación, el derecho a la intimidad, el debido respeto a la dignidad del trabajador/a entre otros.

En mérito a que el acoso en el lugar de trabajo vulnera en definitiva un haz de derechos fundamentales se lo tipifica como conducta pluri-ofensiva.<sup>107</sup>

## **I. Denominación.**

En relación a la denominación cabe señalar que el tema que estamos examinando parece reclamar una previa precisión terminológica. En efecto tanto en el lenguaje corriente como en la legislación, jurisprudencia y doctrina, se emplean múltiples expresiones para denominar este fenómeno. Tales expresiones no siempre son equivalentes.

Un inventario no exhaustivo permite registrar entre las más corrientes, las siguientes : mobbing, psicoterror; acoso psicológico, acoso moral, acoso perverso, maltrato psicológico; intimidación en el trabajo; hostigamiento laboral; hostigamiento psicológico; violencia psicológica etc. .

Dado que el logro de una razonable uniformización de los términos siempre tiene consecuencias positivas, puesto que resuelve y previene discusiones, nos planteamos el tema.

<sup>106</sup> [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms\\_117581.pd](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_117581.pd)

<sup>107</sup> Sotelo Márquez, Ana. Acoso Moral en el Trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales. Facultad de Derecho. Universidad de la República-Fundación de Cultura Universitaria-1ª Edición julio 2010 pág. 127.

Se trata en definitiva de seleccionar un vocablo cuyo uso se halle asentado, sea aceptable a la hora de designar la categoría y evite las confusiones derivadas del uso alternativo de otros que no son sinónimos.

En base a dichas premisas adoptamos el término acoso moral.

## **II. En que consiste el acoso moral en el trabajo.**

En nuestro país se carece de datos que permitan cuantificar a ciencia cierta el número de trabajadores afectados por acoso moral. No obstante ello hay algunas informaciones que permiten inferir que el mismo constituye un riesgo psicosocial cuya prevalencia resulta significativa en la realidad nacional laboral tanto de la actividad privada como de la pública. En este sentido puede advertirse un aumento exponencial en las denuncias de acoso moral presentadas en la Inspección General de Trabajo. Así se pasa de 11 denuncias presentadas en 2009 a 258 en 2012.<sup>108</sup>

Sin lugar a dudas el acoso moral viene siendo objeto de un interés creciente desde mediados de los 90, como reflejo de la visibilización y toma de conciencia tanto del problema, como de los efectos muchas veces devastadores sobre las víctimas. Fue a través de los estudios de Leymann y de Marie France Irigoyen que se nominó y se colocó en el debate público un fenómeno que existía y existe, pero que los trabajadores no sabían como calificar. Ello ha despertado obviamente el interés del derecho y especialmente del juslaboralismo, donde ha habido en los últimos tiempos un gran interés por el tema teniendo lugar una importante producción científica respecto del acoso, tanto fuera de fronteras como dentro de ellas.

Generalmente los esfuerzos por combatir el hostigamiento y la violencia desde un punto de vista normativo se centran en tres enfoques principales: legislación, convenios colectivos y códigos de conducta.

Son pocos los ordenamientos jurídicos que han regulado especialmente el tema. Países como Suecia, Países Bajos, Francia, Bélgica, Dinamarca y Finlandia, han optado por legislación específica. En América Latina, sólo Colombia y recientemente Chile han legislado sobre el fenómeno.

En nuestro país, no existe una legislación anti-mobbing. En consecuencia no tenemos una definición normativa del acoso moral en el trabajo.

---

<sup>108</sup> Datos extraídos de la Monografía “Acoso Laboral en el Uruguay de hoy .Análisis y reflexiones 2013, de autoría de dos alumnos de la Licenciatura de Relaciones laborales: Marcela Cabral y Fernando Rivero .Inédita.

Desde el ámbito jurídico son fundamentalmente las aportaciones de la doctrina y jurisprudencia las que van dibujando cada vez con más precisión el concepto de acoso moral.

Es que si bien se han sucedido varios proyectos de ley regulando con más o menos detalles el fenómeno; al día de hoy continúa la carencia de una norma que a nivel nacional aborde específicamente el acoso moral.

Teniendo en cuenta entonces los diversos desarrollos doctrinarios y jurisprudenciales puede definirse el acoso moral como:” la degradación del ambiente de trabajo, causado por las conductas abusivas hacia una o más personas por parte de otras, que actúan desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica) lesionando dichas conductas entre otros derechos fundamentales, la dignidad personal del o los afectados y alterando con frecuencia su salud física y mental.”

### **III. Tipos de acoso**



Puede clasificarse el acoso en distintos tipos según los elementos que se tomen en cuenta a efectos de realizar la categorización. Así puede clasificárselo teniendo en cuenta: 1. los comportamientos que se desarrollen; 2. los sujetos implicados; 3. el derecho vulnerado; 4. la tecnología utilizada etc.

#### **1. Según los comportamientos**

Siendo los posibles comportamientos de acoso extremadamente variados es una práctica común el agrupamiento de las conductas posibles de configurar el acoso. A vía de ejemplo se suele distinguir <sup>109</sup>:

- a. Amenazas al status profesional.

Ejemplos:

-  Intentos persistentes en minusvalorar el trabajo
-  Críticas persistentes e injustificadas de su trabajo

---

<sup>109</sup> Según Hoel H, Raynere C and Cooper C.L. “Workplace bullying” in International Review of Industrial and Organizational Psychology. C.L. Cooper and I. Robertson (Eds.) Vol.14, 1999. pags. 195-230. John Willey

- ✚ Intentos persistentes de humillación frente a los colegas
- ✚ Uso indiscriminado de la disciplina
- ✚ Asignar trabajos sin utilidad
- ✚ Asignar trabajos por debajo de su capacidad
- ✚ Desvalorizar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros

b. Amenazas a la reputación personal

Ejemplos:

- ✚ Menospreciar personal o profesionalmente
- ✚ Humillar, despreciar en público
- ✚ Chillar, gritar para intimidar
- ✚ Forzarla a realizar trabajos contra su ética

C. Aislamiento

Ejemplos:

- ✚ Privar de información necesaria
- ✚ Ignorar o excluir
- ✚ Rechazo no razonable de asistencia a cursos o promoción

d. Carga excesiva de trabajo

Ejemplos:

- ✚ Presión indebida para realizar el trabajo
- ✚ Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irracionales
- ✚ Abrumar con una carga de trabajo insostenible

e) Desestabilización

- ✚ Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños
- ✚ Acusar sin base por errores o fallos difusos
- ✚ Modificar el trabajo a realizar o sus responsabilidades sin decir

nada



✚ Distorsionar malintencionadamente lo que dice o hace en el trabajo

✚ Dejar a la persona sin ningún trabajo que hacer

## 2. De acuerdo con la posición en que esté ubicado aquel de quien proviene el acoso se distingue:

**A. Mobbing descendente o bossing:** Acoso desde la jerarquía hacia los dependientes. Es la más común. El superior se vale de manera abusiva y perversa de su poder. Algunos autores distinguen dentro de este tipo de acoso a) perverso (con la única pretensión de destruir al subordinado); b) estratégico (con el objetivo de lograr que el trabajador abandone la organización, evitando así iniciar un procedimiento de despido); y c) institucional (como parte de un instrumento de gestión organizacional del conjunto personal)

**B. Mobbing horizontal:** Entre colegas o compañeros de trabajo. Para Leymann<sup>110</sup> las causas de este tipo de acoso se resumen fundamentalmente en: a) un grupo de trabajadores intenta forzar a otro reticente a conformarse a las normas implícitas fijadas por la mayoría; b) enemistad personal; c) un grupo de trabajadores la toma con un compañero debido a la mera falta de trabajo o aburrimiento; y d) se desencadena el acoso por la discriminación hacia la víctima por alguna diferencia.

**C. Mobbing ascendente:** Acoso perpetrado por un trabajador o grupo de trabajadores contra algún superior jerárquico. Existe consenso en señalar que se trata del tipo de acoso menos frecuente. Pero no es inexistente, generalmente se produce cuando se incorpora a la empresa una persona del exterior con un rango jerárquico superior y sus métodos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos. También puede generarse en base al sexo del jerarca. Ejemplo en un ambiente de trabajo machista no se acepta estar bajo las órdenes de una mujer

### d) Acoso mixto

Mixto: cuando es producido por jefes y compañeros de trabajo. Sucede que el acoso horizontal no persiste como tal, si no hay una conducta omisiva o

<sup>110</sup> Leymann, Heinz. Mobbing en el trabajo. [acosolaboral.net/mobbing-en-el-trabajo-heinz-leymann/](http://acosolaboral.net/mobbing-en-el-trabajo-heinz-leymann/)

permisiva por parte de la jerarquía Entonces en el acoso mixto los superiores no hacen nada por frenar el acoso o incluso se suman a él.

### **3. Según el derecho principalmente vulnerado puede distinguirse:**

#### **Acoso sexual, moral, discriminatorio, por razones de género.**

El acoso moral sería el género dentro del cual se diferencian diversas especies: el acoso discriminatorio; de género; sexual, etc. atendiendo a cual sea el principal derecho vulnerado. Así en el sexual el bien jurídico principalmente agredido es la libertad sexual ;en el discriminatorio, la igualdad constituye el principal objeto de vulneración ; pero que en definitiva en todos los casos hay una violación al derecho a la dignidad, elemento que sirve para unificar y calificar a las conductas dentro del acoso moral.

Dentro del acoso discriminatorio concierta frecuencia se distingue especialmente el acoso por razones de género o sexo. Nos parece importante señalar esta distinción en forma particular porque algunas veces se lo confunde con el sexual. El elemento clave diferenciador respecto del acoso sexual, es que no se trata de un comportamiento de naturaleza sexual, sino que se relaciona con el sexo de una persona. Los estudios realizados demuestran que la mayoría de las personas que padecen acoso sexual o acoso por razón de sexo son mujeres.

Algunos ejemplos de comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, podrían ser entre otros:

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de Las mujeres.
- Desdeñar el trabajo realizado por las mujeres etc.

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

Son especialmente frecuentes y graves las situaciones de acoso que se producen

por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales. El acoso se inicia normalmente cuando la trabajadora comunica que está embarazada, cuando se incorpora de nuevo al trabajo después de la licencia maternal, o solicita algunos de los derechos laborales previstos para esta situación.

Supuesto. Normalmente, el propósito del acoso por razón de sexo en estos casos es el de forzar a la persona a renunciar voluntariamente a su lugar de trabajo

La incidencia del acoso está muy relacionada con determinados aspectos del propio entorno y contexto laboral, en cualquier sector de actividad y tipo de empresa. Las conductas abusivas, sobre todo las referidas al acoso por razones de sexo y sexual pueden adoptar formas muy sutiles y, por tanto, pueden ser difíciles de detectar.

En este sentido, hace falta prestar atención a aquellos aspectos que pueden actuar como indicios de que se está produciendo una situación de acoso en la empresa: (Ej. El aumento de quejas en determinados puestos de trabajo; El aumento en los niveles de absentismo y rotación de personal...).

#### **4. Ciber- acoso**

Si el acoso se desarrolla a distancia, a través de las nuevas tecnologías se habla de ciber- acoso. Puede definirse como el uso de información electrónica y medios de comunicación tales como [correo electrónico](#), [redes sociales](#), [blogs](#), [mensajería instantánea](#), [mensajes de texto](#), [teléfonos móviles](#), y websites difamatorios para acosar a un individuo o grupo, mediante ataques personales u otros medios.<sup>111</sup>

Puede distinguirse dentro del ciber-acoso el sexual si su finalidad es justamente la sexual.

#### **IV. Acoso moral; Burnout; estrés.**

Dentro de los riesgos de afectación psico-física al trabajador, producto de este fenómeno, encontramos, entre otros, al estrés laboral y al propio acoso moral laboral.

El estrés laboral surge cuando las personas sienten que existe un desequilibrio entre lo que se les exige y los recursos con que cuentan para satisfacer dichas exigencias.<sup>112</sup>

Aunque el estrés se experimenta psicológicamente, también afecta a la salud física de las personas.

<sup>111</sup> [es.wikipedia.org/wiki/Ciberacoso](https://es.wikipedia.org/wiki/Ciberacoso)

<sup>112</sup> [https://osha.europa.eu/es/topics/stress/definitions\\_and\\_causes](https://osha.europa.eu/es/topics/stress/definitions_and_causes)

El acoso moral genera estrés, pero ante un caso de estrés no necesariamente estaremos ante una situación de acoso laboral. La víctima de acoso laboral no solamente soporta o sufre estrés por condiciones exigentes de trabajo, sino, que fundamentalmente, sufre estrés por la presencia de relaciones laborales que afectan su dignidad. El estrés puede ser producido por una gran cantidad de factores (estresores del ambiente físico; estresores individuales etc.) el acoso moral tiene su origen en las relaciones interpersonales que se producen en el lugar de trabajo.

Por su parte el fenómeno del “burnout”, y el acoso moral tampoco representan el mismo fenómeno, literalmente el burn-out significa "estar quemado" esto es desgastado por circunstancias actitudinales o características inherentes a la profesión o el trabajo, que generan en el trabajador una intensa demanda en lo emocional, lo que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas. Se advierte su prevalencia fundamentalmente en el personal de salud y el de enseñanza. Es parecido al acoso moral en cuanto a los efectos que causa en la salud, pero es distinto en cuánto al origen: las condiciones en que se desenvuelve su labor; no se le crean deliberadamente condiciones adversas como sí sucede en el acoso moral

## **V. Elementos tipificantes**

Pese a la variedad de definiciones jurídicas del mobbing que podemos encontrar en doctrina y jurisprudencia, así como en el derecho comparado, resulta posible advertir ciertos elementos que se reiteran en casi todas ellas. Ello permite identificar ciertos elementos que podemos calificar de típicos en las conductas de acoso.

### **a. Sujetos**

Puede ser el empleador (mobbing vertical descendente); entre colegas o compañeros de trabajo (mobbing horizontal); de un trabajador o trabajadores respecto de un superior jerárquico (mobbing vertical ascendente)

### **b. Reiteración de conductas**

La reiteración de las conductas de hostigamiento, constituye un elemento incorporado desde el origen al concepto de acoso moral. Así Leymann desde la psicología, al describir por primera vez el fenómeno, enfatiza la prolongación y sistematicidad de las conductas hostiles.

Algunos países incorporan explícitamente el requisito, es el caso de Francia, Colombia y Chile; otros lo hacen implícitamente a través de desarrollos doctrinarios y jurisprudenciales.

Incluso en algunos de los países en que se incorpora este requerimiento, consideran como parámetro el tiempo señalado por Leyman, exigiendo que las conductas se prolonguen durante 6 meses en forma sistemática, al menos una vez por semana.

En nuestro país en general, doctrina y jurisprudencia así como algún texto normativo municipal requieren la persistencia de las conductas hostiles. Desde la doctrina diversos autores también han señalado la necesidad de la persistencia de las conductas. Cabe destacar respecto de este punto a Ana Sotelo, quien si bien también concluye en que la reiteración o sistematicidad de la conducta es un elemento constitutivo de la figura que distingue al mobbing, del acoso sexual, entiende que no obstante ello, debe contemplarse especialmente el hecho de que un solo acto u omisión sea de tal entidad que constituya en sí misma acoso sin necesidad de que las conductas se repitan.<sup>113</sup>

Esta flexibilización se advierte también en el derecho comparado, así a vía de ejemplo, en Colombia la ley 1010 de 2006 señala expresamente que *“excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso”* subsiguientemente deja estos casos sujetos a la apreciación de la autoridad competente según la gravedad de la conducta denunciada y a la capacidad por sí sola de violar derechos tales como la dignidad, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

En nuestro país, el proyecto de ley presentado por el senador Saravia recepciona en la definición del acoso moral la exigencia de reiteración de conductas (art. 4)<sup>114</sup>, aminorando luego la rigidez del requisito en el art. 5º estableciendo que *Un solo acto hostil que por la gravedad del mismo baste para lesionar la vida, la integridad física, mental o emocional de la persona, que aunque no produzca daños sea lo suficientemente grave para vulnerar la dignidad humana, constituirá ultraje laboral.*

Intencionalidad. La existencia de un elemento subjetivo o finalidad en el acoso, constituye una tendencia de relevancia en el derecho comparado evidentemente

<sup>113</sup> Sotelo Márquez; Ana. ob. cit. Acoso moral en el trabajo...pág. 37

<sup>114</sup> En su art. 4º el citado proyecto dispone : Un solo acto hostil que por la gravedad del mismo baste para lesionar la vida, la integridad física, mental o emocional de la persona, que aunque no produzca daños sea lo suficientemente grave para vulnerar la dignidad humana, constituirá ultraje laboral

influenciado por las ideas provenientes de la psicología,<sup>115</sup> en este sentido se ha mantenido que el elemento intencionalidad es el que proporciona uniformidad a los diferentes comportamientos susceptibles de constituir acoso moral.

Así en Argentina la doctrina y jurisprudencia mayoritarias han señalado a la intencionalidad como un elemento tipificante del mobbing.<sup>116</sup>

Este es un elemento en que la jurisprudencia nacional no ha sido unívoca .A vía de ejemplo, mientras el Tribunal de Apelaciones en lo Civil de 2º Turno en sentencia de junio de 2009 ha descartado la intencionalidad expresando que “ ... *El enjuiciamiento de una conducta como acoso es independiente de cual sea la real voluntad e intencionalidad del sujeto agresor...*” ; el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2º Turno por el contrario ha expresado que : la esencia del mobbing es la tendenciosidad de ese comportamiento abyecto ,es la denigración laboral que busca provocar la auto-eliminación del trabajador (abandono laboral o en su defecto la baja médica )<sup>117</sup>

Esta exigencia de intencionalidad ha recibido diversos cuestionamientos por la doctrina sosteniéndose que *podemos estar en su presencia aún cuando el sujeto no tenga dicha intención en el plano consciente.*<sup>118</sup>

En el mismo sentido la autora española María José Romero descarta la intencionalidad como elemento constitutivo del acoso moral en el trabajo , entendiendo que aún siendo obvio que la persecución ha de tener algún objetivo ,el mismo puede ser más amplio que la destrucción de la víctima y su expulsión en última instancia de la empresa .Por ello concluye la autora citada, en que sea cual fuere la intencionalidad que persiga el acosador hay que estimar que existe acoso moral siempre que se produzcan conductas atentatorias contra la dignidad de la persona susceptibles de causar un daño .<sup>119</sup>

<sup>115</sup> Ugarte, J. L. El acoso moral: entre el derecho y la psicología en ob. cit. VV.AA .Colección de Temas de Derecho Laboral .Vol II. pág.60

<sup>116</sup> García Vior; Andrea. Cuestionario sobre el tema II: Acoso sexual y moral en el lugar de trabajo XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social- Santiago de Chile- Septiembre 2012.

<sup>117</sup> Sentencia 127 del 22/4/2005 .Revista de Técnica Forense-Nº 14-Montevideo-diciembre /2006 -`pág. 15

<sup>118</sup> Mangarelli, Cristina en ob cit. 2008 [www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/.../revista6/pdf/arti\\_01\\_04.pdf](http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/.../revista6/pdf/arti_01_04.pdf)

<sup>119</sup> Romero, María J. en VV.AA “El acoso moral como espacio controvertido de la empresa”. Colección Temas de Derecho Laboral. Violencia Laboral: el acoso moral y sexual en el trabajo. Coordinadora Andrea García Vior.1ª Edición. Buenos Aires .Errepar Vol II Pág. 85.

Por otra parte cabe tener en cuenta que la exigencia de la intencionalidad, deriva en una carga probatoria difícil de satisfacer.

En Uruguay mayoritariamente la doctrina se ha inclinado por una concepción objetiva del acoso moral, descartando en dicho mérito la intencionalidad. Así tanto Ana Sotelo, como Cristina Mangarelli entre otros, dejan fuera la intencionalidad como elemento tipificante de esta figura.

Asimismo tampoco los proyectos de ley que se han sucedido en estos años, recogen la intencionalidad como elemento tipificante.

En nuestra opinión la intencionalidad constituye en todo caso un elemento accesorio y no constitutivo de la figura.

### c) Producción de daño.

Generalmente desde la psiquiatría o la psicología se ha requerido el daño psíquico para entender acreditado el mobbing. Ello supone desde el punto de vista jurídico, como cuestión adicional, la prueba del daño y la relación de causalidad entre la conducta y el daño.

Por el contrario en los enfoques jurídicos se ha sostenido generalmente que el resultado lesivo se relaciona con la afectación de derechos fundamentales y no con un daño psíquico o físico en concreto.<sup>120</sup>

Personalmente entendemos que en un abordaje jurídico lo que en verdad importa es determinar si se ha vulnerado o no derechos fundamentales. Desde esta óptica el resultado lesivo refiere a la afectación de derechos tales como: la dignidad; el honor; la privacidad; no discriminación etc. y no a daños psíquicos o físicos concretos. El daño a la salud muchas veces está presente, pero su ausencia no implica descartar el mobbing.

Tal como señala Mangarelli la noción jurídica de acoso moral no tiene porque coincidir la adoptada por la psicología y psiquiatría.

La posición mayoritaria en nuestro país tanto en doctrina como en jurisprudencia es la señalada en último término.

El daño físico o psíquico entonces, no sería constitutivo del concepto de acoso, pero la entidad del mismo tendrá incidencia en el importe de los daños y perjuicios que correspondan a la víctima de mobbing.

---

<sup>120</sup> En nuestro país han explicitado esta posición Sotelo Márquez, Ana en ob. cit. "Acoso moral en el trabajo...", pág. 38; Mangarelli Cristina en "El acoso en las relaciones laborales. Mobbing laboral" "en [poder-judicial.go.cr/salasegunda/.../revista6/pdf/arti\\_01\\_04.pdf](http://poder-judicial.go.cr/salasegunda/.../revista6/pdf/arti_01_04.pdf) ; Raso Delgue, Juan en ob. cit." El hostigamiento en el lugar de trabajo : Acoso moral y sexual ..", pág. 28

## Normas aplicables

Nuestro ordenamiento jurídico-laboral no contiene ninguna referencia, definición, ni regulación específica sobre esta realidad que adquiere una presencia creciente en los lugares de trabajo, salvo el caso del acoso sexual a cuyo respecto se promulgó la ley 18.561 en el 2009

De modo que la doctrina a fuerza de estudios comienza a definir y desarrollar estos conceptos. Asimismo los tribunales del trabajo, a golpe de sentencia, también van forjando progresivamente, la dimensión jurídica tanto del acoso moral en el trabajo, como de otros riesgos sociales -burnout por ejemplo-. También desde la jurisprudencia se van adecuando los resortes legales vigentes para dar respuesta a estas situaciones, pues obviamente, la ausencia de una regulación propia tanto en la vertiente preventiva como en la reparadora, en modo alguno supone un completo vacío normativo, ni la carencia de instrumentos más o menos eficaces para proteger a los trabajadores frente a estas nuevas contingencias profesionales.

Así resulta aplicable al caso una batería de normas internacionales<sup>121</sup> y nacionales<sup>122</sup> en tanto en el acoso moral resultan vulnerados diversos derechos fundamentales cuya protección se establece en las aludidas disposiciones.

En base a las herramientas jurídicas de que se dispone en nuestro país pueden señalarse algunos mecanismos de protección posibles. Así para hacer cesar el acoso puede recurrirse a) a la intervención de la Inspección General del Trabajo que ante denuncia de un presunto acoso moral interviene exhortando a la empresa a adoptar medidas que promuevan ambientes de trabajo sanos; y en caso de constatación de

<sup>121</sup> En lo internacional son aplicables, en tanto se ve afectado especialmente el derecho a la dignidad humana: La Declaración Universal de Derechos humanos (ONU 1948); El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. La Convención Americana sobre Derechos Humanos (ONU, 1966) La Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia.

Asimismo resulta aplicable la Declaración Socio-laboral del MERCOSUR especialmente en lo que refiere a su art. 17, puesto que el mismo refiere al derecho de los trabajadores a un ambiente sano y seguro de trabajo.

Resulta también aplicable en tanto fenómeno de violencia en el trabajo, el Repertorio de Recomendaciones Prácticas en el Sector Servicios y Medidas para combatirlos de la OIT (Ginebra 2003).

<sup>122</sup> En lo que refiere a normas constitucionales, cabe mencionar las siguientes: el Art. 7° en tanto enumera dentro de los bienes jurídicos a ser protegidos el derecho al honor, el cual comprende el derecho a la dignidad personal. El Art. 44° Protege el derecho de toda persona a la salud física y mental. El Art. 54° comprende la protección a la salud, la seguridad y el medio ambiente de trabajo. El Art. 72° Al incluir todos los derechos inherentes a la personalidad humana comprende el derecho del trabajador a ser respetado en su dignidad personal.

Asimismo cabe destacar el Art. 1291 del Código Civil en tanto consagra el principio de buena fe en la ejecución de todos los contratos.



hechos que impliquen violación a la normativa se aplicarán sanciones que se graduarán de acuerdo al Dec. 186/04.<sup>123</sup> . En el proceso instaurado se procede al diligenciamiento de probanzas y recopilación de datos que eventualmente podrán ser utilizadas para ser presentadas en otras instancias. b) Podría asimismo exigirse ante el juzgado laboral correspondiente, el cumplimiento de buena fe de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo para la parte empleadora –entre ellas el respeto de la dignidad del trabajador-. El cumplimiento debería traducirse en este caso en el cese de las conductas de acoso<sup>124</sup>.

Por su parte el texto de la ley 16.045, relativa a la prohibición de discriminación por razones de sexo en la actividad laboral, plantea la posibilidad de fundar en ella las reclamaciones por acoso moral basados en el sexo de la víctima (generalmente por su condición de mujer).<sup>125</sup>.

En lo que refiere a acciones de reparación en caso de despido directo o indirecto, cabría además de la indemnización común o tarifada, la reparación por daño moral por la nota de abusividad que tiene este despido.

Si el acoso moral se traduce en una lesión física o psíquica, el artículo 7 de la ley 16.074 habilita acción de responsabilidad por dolo o culpa grave en el cumplimiento de obligaciones de seguridad y prevención<sup>126</sup>.

### **Conclusiones:**

---

<sup>123</sup> El Decreto N° 186/2004 del 08.06.04, que sistematiza el Art. 289 de la Ley N° 15.903 del 10.11.87, en la redacción dada por el Art. 412 de la Ley N° 16.736 del 05.01.96, relativo a las infracciones a los convenios internacionales de trabajo, leyes, decretos, resoluciones, laudos y convenios colectivos, y cuyo contralor corresponde a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, califica en su Art. 9° lit. d como muy graves, a “Las infracciones que supongan incumplimientos de las prescripciones legales, reglamentarias o convencionales siempre que exista un riesgo muy grave, o inminente para la integridad física o salud de los trabajadores afectados”

<sup>25</sup> El bien jurídico tutelado en este caso es la higiene, seguridad y salud en el trabajo, y la sanción a recaer al sujeto ofensor, conforme lo dispone el Art. 13° del mismo decreto, consiste en: “...en su grado mínimo, con una multa de cien a ciento diez jornales; en su grado medio de ciento once a ciento veinticinco jornales y en su grado máximo de ciento veintiséis a ciento cincuenta jornales, por cada trabajador afectado”

<sup>124</sup>

Cfr. Márquez Garmendia, Martha “Acoso Moral en el Trabajo”.revista Derecho Laboral , vol.46 N° 210, abril-junio 2003 , pág.338

<sup>125</sup> Cfr. Márquez Garmendia Martha, Acoso moral..., ob. cit. pág.338.

<sup>126</sup> Cfr. Nicolliello, Ariel y Colotuzzo, Natalia, “Acoso moral en el trabajo. Prevención y reparación”, en rev. Der.Lab. N° 226, Abril – Junio 2007, pág .374 y Márquez Garmendia ,Martha, Acoso moral ..., ob. cit. pág.339

En nuestro país el acoso moral en el lugar de trabajo constituye un problema que afecta a un número significativo de trabajadores tanto en la actividad privada como en la pública

En nuestro si bien se han sucedido varios proyectos de ley que han pretendido regular el fenómeno, previendo modos de denuncia sanción y prevención; al día de hoy no existe una norma que a nivel nacional aborde específicamente el acoso moral .En su mérito no contamos con una definición jurídica normativa en lo nacional de la figura.

No obstante ello, tanto a través de la jurisprudencia y doctrina se ha ido elaborando un concepto jurídico de acoso .Existen diferencias respecto de los elementos que integran dicha figura tanto en doctrina como en jurisprudencia.

La falta de delimitación precisa de la figura provoca inseguridad jurídica y conspira a su vez respecto a las posibilidades de una prevención y/o reparación adecuada.

Los mecanismos de prevención y reparación del daño, si bien existen, al no haber sido específicamente previstos para el mobbing revelan inadecuaciones.

Estimamos que una ley permitiría la superación de estos inconvenientes.

Por otra parte el plasmar en una norma expresamente la figura y regularla tiene la aptitud de incidir en la toma de conciencia respecto de la existencia y gravedad de la problemática y así como para introducir cambios en las pautas culturales en las relaciones laborales. Ello resulta especialmente cierto teniendo en cuenta que en muchos casos estas conductas son toleradas o promovidas por la propia empresa o tienen que ver con su organización.

El Estado debería asimismo implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión para la prevención del acoso.

Los sindicatos proporcionar información y formación sobre la manera de prevenir el acoso en el lugar de trabajo, incluida información actualizada sobre los derechos de los trabajadores., incorporación y estudio de los factores que aumentan el riesgo de de acoso moral en el trabajo en las comisiones de salud laboral, promoción de

la inclusión de disposiciones de prevención, prohibición y mitigación de daños en caso de acoso moral en los convenios colectivos.

Por supuesto que postular la promulgación de una ley no implica olvidar ni desdeñar el importante papel que cumplen la negociación colectiva y los códigos de conducta<sup>127</sup> en la prevención y sanción del acoso que se producen en el ámbito laboral. En realidad puesto que estamos tratando de comportamientos ocurridos en la opacidad de las relaciones laborales, es indudable la aptitud de instrumentos en cierto modo más cercanos a las partes que la ley general, como es el convenio colectivo, e incluso los citados códigos de conducta, para erradicar y/o modular las circunstancias responsables de la degradación del medio ambiente de trabajo.

El mensaje de tolerancia cero frente al acoso puede darse en forma óptima, por declaraciones, regulaciones y conceptos claros y conocidos por medio de la negociación colectiva. Similar propósito podría llevarse a cabo por medio de los códigos de conducta y/o protocolos de actuación empresarial, pero estos instrumentos tienen como principal defecto su falta de coercibilidad.

---

<sup>127</sup> Para profundizar este punto ver la ponencia “Prevención del acoso sexual en el ámbito de la empresa” por Beatriz Durán (Ponencia presentada a estas Jornadas)

# Acoso sexual en el lugar de trabajo

Graciela Giuzio

2014

Facultad de Derecho-UDELAR

## 1.

- El problema surge con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en la década de los 60.
- Primera legislación: Estados Unidos, segunda mitad década de los 70.
- Primeros fallos tribunales norteamericanos: permitieron que el acoso comenzara a apreciarse como un ilícito laboral

- En la década de los ochenta, las legislaciones comienzan a introducir disposiciones específicas, y la doctrina empieza a ocuparse del tema, ya sea al tratar el derecho a la intimidad y a la no discriminación, ya sea como tópico dotado de un perfil propio.

## 2. Concepto de acoso sexual.

- .- Las distintas definiciones que se han dado presentan ciertos rasgos comunes.
- *Se entiende por acoso toda conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para ésta.*

### 3. Tipos de acoso sexual

#### **1. Chantaje o acoso sexual puro**

la aceptación o rechazo del acoso condiciona directamente la situación laboral del trabajador/a dependiente; .

#### **2. Acoso sexual ambiental.**

creación de un ambiente hostil, intimidatorio o humillante que influye en el desempeño laboral de quien o quienes lo padecen.

## 4. Ley 18.561

- La ley fue sancionada en el Parlamento el 18/8/09, promulgada el 11/9/09 y publicada en el Diario Oficial el 21/9/09.
- 2) Su elaboración se realizó en el marco de la Comisión Tripartita par la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo.
- 3) Tuvo como antecedentes entre otros el anteproyecto de la Comisión Especial de Equidad y Género de la Cámara de Diputados.

## 5. Ambito de aplicación

- La ley es aplicable al ámbito laboral y al docente, tanto público como privado
- Se entiende que tanto en la relación laboral como en la relación de docencia hay una condición de superioridad que puede derivar en situaciones de abuso.

## 6. Concepto de acoso sexual adoptado por la ley. (art. 2)

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

## 7. Posibles manifestaciones del acoso sexual (art. 3)

### Chantaje sexual (art. 3 numeral 1):

λ 1) Requerimiento de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa de un trato preferencial.
- b) Amenazas de perjuicios.
- c) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo sea condición para el empleo o estudio.

### λ Acoso sexual ambiental (art. 3 numeral 2):

- 2) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual indeseada y ofensiva para quien los reciba.
- 3) Uso de expresiones o de imágenes de naturaleza sexual que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba.



## 8. Objeto de la norma

- Sancionar el acoso sexual y actuar como instrumento de prevención y protección a las víctimas.
- Se destaca en forma expresa que el acoso sexual es considerado como una forma grave de discriminación y de desconocimiento al respeto a la dignidad.

## 9. Sujetos activos y responsables del acoso sexual. (art. 4)

Sujeto activo.

- a) El empleador o quienes lo representen en el ejercicio del poder de dirección.
- b) Un dependiente de la empresa.
- c) Cualquier persona vinculada al lugar de trabajo o entidad docente

## 10. Obligaciones del empleador (art. 6º)

- Obligaciones del empleador:
- a) Adoptar medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual.
- b) Proteger la intimidad de las personas denunciadas o víctimas.
- c) Instrumentar medidas que protejan la integridad psico- física del denunciante o víctima.
- d) Comunicar y difundir la existencia de una política institucional consecuente contra el acoso sexual.

## 11. Responsabilidad del Estado y de los sindicatos .(arts. 5 y 14)

- Estado : Diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión para la prevención del acoso sexual.
- Sindicatos :Las asociaciones profesionales y gremiales de carácter laboral y estudiantil deberán establecer políticas preventivas y de sanción para los afiliados que incurran en conductas de acoso sexual.

## 12. Procedimiento de denuncia. (arts. 7 y sig.)

- Ante la empresa :  
(Puede realizarse ante el organismo bipartito o ante la dirección)
- 2) La empresa debe expedirse en un plazo no mayor a treinta días desde que se recibió la denuncia.
- 3) El trabajador no obtiene una reparación directa sino que el empleador constata la situación de acoso e impone sanciones .

## 13. Ante la Inspección General de Trabajo

- Instrucción de una investigación administrativa y/o sumario, según las características de la denuncia
- La investigación deberá constar por escrito, ser llevada en reserva, garantizando a ambas partes ser oídas y fundamentar sus dichos
- la resolución deberá emitirse en un plazo no mayor a 30 días.

## 14. Indemnizaciones. (art. 11).

- Reclamo en vía judicial. Procedimiento :amparo.
- Si opta por continuar la relación laboral, puede reclamar el responsable una suma mínima equivalente a seis mensualidades.
- Si opta por despido indirecto indemnización especial tarifada de seis mensualidades, de acuerdo a la última remuneración, la que será acumulable a la indemnización por despido común.

## 15. Protección contra represalias

- El trabajador afectado y quienes hayan prestado declaración como testigos no podrán ser objeto de despido ni de sanciones disciplinarias
- Presunción: 180 días de presentada la denuncia

## **Prevención del acoso sexual en el ámbito de la empresa.**

*Beatriz Durán*<sup>128</sup>

**1. Introducción:** Para el empleador es obligatorio mantener un ambiente de respeto al interior de la empresa que permita proteger la vida y salud de los trabajadores, por lo que debe prevenir que se produzcan conductas de violencia y abuso. Tutelar la salud de los trabajadores incluye solucionar las situaciones de acoso sexual. Los instrumentos de los que dispone el empleador para implementar las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores, son el contrato de trabajo, el reglamento interno y en el plano colectivo, los convenios colectivos.

El empleador tiene el deber de prevenir y evitar o terminar con las conductas de acoso. “Se trata de un riesgo probable que la empresa debe asumir, objetivando un tipo de prevención, información y capacitación a sus dependientes, así como el establecimiento de los mecanismos que imponen el cese de estos ilícitos en su caso”.<sup>129</sup>

Una buena práctica para el cumplimiento de esta obligación por parte del empleador sería incorporar en el contrato de trabajo, en el reglamento interno y/o en un convenio colectivo, un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, con el fin de crear un ambiente o clima laboral sano, en tanto previene conductas abusivas y acosadoras y da garantías respecto al procedimiento a seguir una vez configurado el acoso. De esta forma se

---

<sup>128</sup> Docente de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y de Relaciones Laborales en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.

<sup>129</sup> Jiménez Trejo, Patricio. “Las obligaciones del empleador frente al acoso sexual” en “El Acoso Sexual en la Empresa. Análisis de la ley 20.005”, ed. Legal Publishing, Chile, 2010, pág 50.

implementa una política en el ámbito de la empresa para enfrentar el acoso sexual.

El Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual es una herramienta para erradicar estas situaciones de los centros de trabajo, mediante la prevención, con actuaciones que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres, y mediante la provisión de mecanismos de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral, que establezcan procedimientos y garantías para el tratamiento de las denuncias.

Aún cuando los marcos normativos y procedimientos son esenciales, la prevención por excelencia es el mejor enfoque para abordar el problema. En tal sentido, la Organización Internacional del Trabajo promueve acciones que inciden en los niveles individuales, institucionales e incluso sindicales para generar políticas y prácticas contra el acoso sexual laboral que incorporen, al menos, una declaración de criterios, un procedimiento de denuncia adaptado a la naturaleza del acoso sexual laboral, que respete la confidencialidad y brinde protección contra las represalias, sanciones disciplinarias progresivas, La adopción de una estrategia de formación y una de información y comunicación sobre el mismo<sup>130</sup>.

**2. Marco normativo:** En el artículo 5 de la ley 18.561 de setiembre de 2009 se establece la responsabilidad del Estado como empleador en cuanto a diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión para la prevención del acoso sexual laboral y docente tanto en el ámbito público como privado. Asimismo en el artículo 6 dentro de las obligaciones del empleador se mencionan las de adoptar medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual, así como “comunicar y difundir a los supervisores, representantes, trabajadores/as, clientes y proveedores,... la existencia de una política institucional consecuente contra el acoso sexual”.

En ese sentido y a efectos de gestionar las acciones preventivas de los riesgos laborales en los lugares de trabajo, debemos considerar lo dispuesto en el Decreto 291/2007<sup>131</sup>, reglamentario del Convenio Internacional de Trabajo

---

<sup>130</sup> Ríos, Jesús. “El Acoso Sexual en el Trabajo” ¿Por qué callan las mujeres? Experto en Educación y Comunicación, egresado del Centro de Perfeccionamiento Técnico y Profesional de OIT Turín Italia, editor de Long Island Al Día.

<sup>131</sup> Decreto referido a la Seguridad y Salud de los trabajadores y medio ambiente en el Trabajo.

Nº155 y la creación de órganos de participación a nivel de empresa<sup>132</sup> y las comisiones tripartitas sectoriales a nivel nacional.

**3. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual en el ámbito laboral:** El protocolo es un conjunto ordenado de medidas, negociadas entre la empresa o Administración Pública y la representación legal de los trabajadores, que tiene por objeto prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual que se puedan producir en el centro de trabajo.<sup>133</sup>

Las medidas específicas propuestas para prevenir el acoso sexual en el trabajo son:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

3. Para la prevención del acoso sexual, los empleadores deberán negociar con la representación de los trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a. El compromiso de la empresa,<sup>134</sup> de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual.

---

<sup>132</sup>

<sup>133</sup> Guía para la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Comisiones obreras en Extremadura en [www.preveniacososexual](http://www.preveniacososexual)<sup>134</sup> y de la Administración y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella”, en el sector público.

d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

El artículo 14 de la ley 18.561 indica que las asociaciones profesionales y gremiales de carácter laboral deberán establecer políticas preventivas y de sanción para los agremiados que incurran en conductas de acoso sexual. En los últimos tiempos es posible encontrar distintos protocolos<sup>135</sup> que indican cómo actuar ante situaciones de acoso sexual<sup>136</sup> tanto a nivel estatal como profesional.

Los beneficios de contar con un protocolo, respecto de la persona acosada, entre otros son: propender a la mejora de la salud física y psíquica, y de la productividad, la reducción del ausentismo laboral y la disminución de posibles abandonos voluntarios del puesto de trabajo por un hostigamiento.

En la organización, mejora el clima laboral, así como la productividad. Se reducen los costos asociados a reemplazos de personal, por ausentismo o abandono del puesto de trabajo. Mejora además la imagen de la organización.

En relación a la sociedad se destaca el ahorro<sup>137</sup> de costos en el sistema de salud, la seguridad social, el sistema judicial, las políticas sociales, etc. Hay un fomento de valores como la igualdad, la democracia y la justicia social.

Estos protocolos deberán negociarse con la representación sindical de los trabajadores, quienes pueden y deben tener un papel protagonista en la prevención y erradicación del acoso. Los mismos deberían incorporarse o anexarse a un convenio colectivo de empresa o de rama.

El acoso sexual puede recogerse como falta muy grave y regularse mediante el procedimiento disciplinario establecido por la empresa.

El tratamiento de la prevención del acoso sexual debe regularse de forma específica, ya sea dentro de un plan de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, (herramienta o sistema utilizado en empresas europeas, que bien podríamos trasladar a la práctica de

---

<sup>135</sup> En el ámbito público se destacan: el Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual en los funcionarios del Ministerio del Interior (2013), Protocolo Actuación en Acoso Sexual de la Intendencia Municipal de Montevideo (2011), Protocolo de acoso sexual en la ANEP (2013), la Acordada N° 7767 SCJ Reglamento sobre denuncias de acoso, violencia y/o discriminación en el trabajo (2013).

<sup>136</sup> López, Adriana y Panizza, Carolina. “Procedimientos de la Inspección General del Trabajo en materia de acoso sexual. Protocolos de actuación”, artículo próximo a publicar.

<sup>137</sup> [www.extremadura.ccoo.es](http://www.extremadura.ccoo.es) Guía para la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral



nuestras empresas) o regularlo en un convenio colectivo. En estos casos la empresa cuenta con el compromiso de la representación sindical.

Si la empresa no regula el acoso sexual, ni a través del convenio colectivo, ni a través de un plan de igualdad, debe proponerse la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, con la intervención de la representación sindical.

Cualquier medida que prevenga y elimine posibles conductas discriminatoras y/o acosadoras entre los trabajadores en la empresa es positiva, aunque es aconsejable vincularla al convenio colectivo, por ser éste el marco que regula las condiciones de trabajo de un determinado colectivo.<sup>138</sup>

Se recomienda la importancia de que el protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual lo elaboren personas especialistas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, bien sea por parte de asesores la empresa, como por parte de la representación sindical.<sup>139</sup>

Es habitual, que sea la empresa o la Administración la que haga una propuesta de protocolo que posteriormente se discuta con la representación sindical. Nada obsta a que sea la representación sindical la que elabora el borrador. En todos los casos, el protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual debe ser negociado por ambas partes.

Si bien es responsabilidad de la empresa asegurar un entorno no discriminatorio libre de acoso sexual y por lo tanto contar con un protocolo de prevención y erradicación del acoso, entendemos que es responsabilidad de la representación sindical participar en la implementación del mismo, conforme debe acordarse en cada protocolo. Creemos que ambas partes de la relación de trabajo tienen la responsabilidad de la implantación y seguimiento del protocolo. Debe ser una tarea compartida entre la empresa, la representación sindical.

El sindicato debe involucrarse y mostrarse sensible ante los casos de acoso, garantizando que la conducta de los trabajadores no sean ofensivas, facilitando la resolución de posibles casos de acoso y mostrando apoyo a la víctima, respetando las normas de actuación establecidas en el protocolo.

---

<sup>138</sup> También es importante considerar que si el protocolo es redactado en forma unilateral por el empleador puede incumplirlo, lo que queda superado si es insertado en un convenio colectivo.

<sup>139</sup> Guía de elaboración citada

El seguimiento del protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual nos permitirá determinar si éste se adecua a las características de la empresa, introduciendo, en caso necesario, las modificaciones oportunas que mejoren la eficacia del mismo.

**Contenido del protocolo<sup>140</sup>:** Es importante adaptar el protocolo a cada tipo de empresa, adecuando el lenguaje, los ejemplos y los procesos, a las diferentes organizaciones. Los principales elementos que debería contener este protocolo son:

### **1. Declaración de principios.**

Explicitar el compromiso de la empresa con la prevención, tratamiento y erradicación del acoso sexual. Incluir:

- el compromiso de la empresa de garantizar el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas.
- la prohibición explícita del acoso sexual.
- la afirmación que el acoso va en contra de la política de la empresa y que se tomarán medidas disciplinarias si se tiene conocimiento de ellos.
- las leyes que prohíben el acoso sexual.

### **2. Objetivos.**

Aclarar el sentido y la finalidad del propio protocolo: el objeto del protocolo es evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y de poner a disposición de los trabajadores los mecanismos de actuación pertinentes.

### **3. Definiciones y tipologías.**

El protocolo deberá recoger y tipificar las conductas que puedan resultar constitutivas de acoso sexual (definiciones recogidas en la ley)

Se puede incluir un listado de conductas o comportamientos constitutivos de acoso sexual (explicitando que es a título de ejemplo y no excluyentes).

### **4. Ámbito de aplicación.**

Especificar el ámbito de aplicación y protección del protocolo de acoso, es decir, que el protocolo será de aplicación a todo el personal de la empresa y los centros o lugares de prestación de sus servicios, incluyendo cualquier sitio

---

<sup>140</sup> [www.extremadura.ccoo.es](http://www.extremadura.ccoo.es) Guía para la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

o momento en el cual las personas se hallen por razones profesionales o laborales

### **5. Medidas preventivas.**

Mencionar los compromisos del empresariado en la adopción de medidas preventivas con el objeto de prevenir y evitar los comportamientos de acoso sexual en la empresa: información, sensibilización, formación y difusión.

### **6. Procedimiento de Actuación.**

Dejar constancia de que la víctima de una situación de acoso podrá iniciar el procedimiento interno de actuación, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

La empresa, junto con la representación legal de los trabajadores, establecerá el procedimiento interno a seguir en caso de denuncia por acoso sexual.

El procedimiento deberá ser útil, rápido y eficaz para el tratamiento de los casos de acoso sexual que pudieran darse en la empresa.

Deberán quedar explicitadas en el Protocolo de actuación, tanto las diferentes fases del procedimiento interno como las personas designadas para acompañar a la víctima durante todo el proceso.

- Comunicación a quien corresponda.

La víctima de acoso se dirigirá, en primer lugar, a la persona de referencia dentro de la empresa encargada del tratamiento de esta problemática (responsable de Recursos Humanos de la Organización, la Comisión de Seguridad, el Comité de Empresa, los delegados sindicales, delegado de Salud laboral) y pondrá en conocimiento su caso.

Dejar constancia de que la víctima de una situación de acoso sexual podrá buscar el asesoramiento y el apoyo sindical y jurídico a través de las estructuras sindicales establecidas.

- Denuncia.

Se fijará el procedimiento a seguir de interposición de la denuncia por la persona que se sienta acosada dentro de la empresa. Se especificará:

- a. Ante quién exactamente ha de presentar la denuncia,
- b. La denuncia ha de presentarse por escrito,

c. En la denuncia se expondrán los hechos y los efectos que el acoso ha tenido sobre la persona afectada de forma detallada.

- Investigación.

Se detallarán las características de este proceso y los pasos a seguir por la empresa para investigar los hechos. Se mencionará en detalle la investigación y se llevarán a cabo todas las diligencias que se consideren necesarias para esclarecer los hechos.

Por otra parte, se especificarán los plazos para la resolución y respuesta por parte de la empresa.

- Medidas cautelares.

Se dejará constancia de que en los casos de denuncia de acoso sexual, en el supuesto que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento, la empresa podrá proponer de forma cautelar la separación de la persona denunciante y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso especialmente dirigidas a impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante. Evidentemente estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio en sus condiciones de trabajo ni modificación sustancial de las mismas.

Se explicitará que en caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la denunciante quien tendrá la opción de decidir quien ha de ser cambiado de puesto.

- Resolución.

La resolución de una denuncia por acoso sexual implica garantizar que ha finalizado el acoso sexual para esa persona.

La persona u órgano encargado que lleve la instrucción deben elaborar un informe escrito para la persona o el órgano específico encargado de resolver donde se exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual.

- Comunicación a las partes.

La persona o el órgano específico encargado de resolver comunicarán por escrito a la persona acosada y a la persona que ha cometido la ofensa como se ha resuelto el problema informándoles de las acciones disciplinarias

que se emprenderán. La decisión incluirá una síntesis de los hechos y detallará las sanciones.

### **7. Garantías del proceso y Plazos.**

- La afirmación de que todas las quejas y denuncias internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad por todas las personas que intervengan en el procedimiento.

- Que la empresa se encargará de procurar la protección suficiente de la persona denunciante en cuanto a posibles represalias y a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

- Los derechos tanto de la persona que presenta una denuncia como de la persona denunciada por acoso sexual.

### **8. Sanciones, acciones correctivas y complementarias.**

Constatada la situación de acoso sexual deberá abrirse un expediente sancionador al sujeto activo siempre que éste se encuentre en el ámbito de la organización de la empresa, en caso contrario, la empresa estará obligada a realizar las actuaciones necesarias para que no continúe el acoso.

- Se mencionará que las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, especificando las circunstancias agravantes o atenuantes.

- A estos efectos, el régimen de infracciones y sanciones deberá graduar las faltas que correspondan en razón a la gravedad de los hechos constitutivos de acoso, de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo por el que se rija la empresa y/o las disposiciones legales.

### **9. Publicidad y entrada en vigor.**

Se especificará en este apartado que el contenido del Protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de la empresa, la fecha de entrada en vigor, su forma de difusión al personal de la empresa y su vigencia.

Deberá ser firmado por la parte empresarial y la representación legal de trabajadores.

### **10. Seguimiento y evaluación.**

Se especificarán en este apartado los procedimientos que se utilizarán para realizar el seguimiento y la evaluación del Protocolo, aclarando quién realizará dicha evaluación, qué indicadores se utilizarán para medir la consecución de los objetivos y cuáles son los plazos de evaluación.

La Comisión Europea ha proporcionado una orientación a los empresarios para prevenir cualquier tipo de acoso y garantizar una aplicación rápida del procedimiento destinado a resolver el problema, a través de un Código Práctico de Conducta para Combatir el Acoso Sexual en la Empresa<sup>141</sup>.

Entre las medidas propuestas a los empleadores para prevenir el acoso se encuentran: la declaración de principios<sup>142</sup>, la definición de acoso sexual<sup>143</sup>, la explicitación del procedimiento a seguir por las víctimas<sup>144</sup>, la garantía a los trabajadores de la política de la empresa del acoso sexual<sup>145</sup>, la garantía de un ambiente de trabajo respetuoso e instruir a los mandos medios y trabajadores en igual sentido<sup>146</sup>, la capacitación de los mandos medios como posibles receptores de denuncias de acoso sexual<sup>147</sup>

### **Conclusiones:**

6) El empleador tiene el deber de procurar las adecuadas condiciones de trabajo en la empresa, compatibles con la dignidad de las personas, lo que comprende las situaciones de acoso sexual que puedan producirse en la empresa, así como el deber de procurar los mecanismos destinados a amparar a la eventual víctima, a través de reglas objetivas que permiten un pronto remedio del ilícito, en resguardo de los derechos fundamentales de los trabajadores.

7) Es recomendable incorporar en el reglamento interno, contrato de trabajo y/o convenio colectivo, disposiciones que permitan una investigación

---

<sup>141</sup> Código práctico de conducta para combatir el acoso sexual en el trabajo. Comisión Europea. Diario Oficial L49 del 24.02.1992. <http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/cha/c10917b.htm>

<sup>142</sup> Denota la implicación y compromiso en la erradicación del acoso, en la que éste se prohíbe y se defiende el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, manifestando que las conductas de acoso no se permitirán y se explicita el derecho a la queja de los trabajadores cuando suceda.

<sup>143</sup> Se deberán remitir a la definición legal de acoso sexual.

<sup>144</sup> Se establece un procedimiento a seguir por parte de la víctima asegurando celeridad y garantías en cuanto a la confidencialidad así como a posibles represalias. Asimismo se aconseja especificar la adopción de medidas disciplinarias.

<sup>145</sup> Comunicar la política de prevención de acoso a los trabajadores y que los mismos conozcan su derecho a presentar denuncias ante el empleador. Asimismo se señala que éste debe manifestar un firme compromiso en no tolerar los comportamientos de acoso y tomar las medidas necesarias destinadas a que cesen estas conductas rápidamente.

<sup>146</sup> La responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso es compartido con todos los trabajadores, por lo que se debe recomendar a los mandos medios que tomen medidas para promocionar la política de no acoso y a los trabajadores a mantener el respeto en las relaciones laborales. Entendemos que se debe considerar el momento histórico y el lugar de trabajo y las características de la actividad.

<sup>147</sup> Se debe proporcionar una formación general a mandos medios y a quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso sexual, como la recepción de denuncias de acoso sexual, los que habrán de recibir una formación especial para desempeñar esta función

formal, secreta, rápida y garantista para todos los involucrados en caso de denuncia de acoso sexual.

8) Cada empresa debería redactar un Protocolo de actuación que indique como actuar ante situaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo, de acuerdo a las características y a su cultura organizacional.<sup>148</sup>

9) Puntualizamos la importancia de que el mismo sea negociado con el sindicato e incorporado en un convenio colectivo.

10) Se debe capacitar a los trabajadores, mandos medios y quienes tengan a cargo cometidos específicos en materia de acoso sexual en el marco de la implementación de una política empresarial de prevención. La toma de conciencia y la sensibilización, así como la determinación de cuando se esta ante una conducta de acoso contribuye a la prevención del mismo.

6) El sindicato<sup>149</sup> debe involucrarse en los temas de capacitación y sensibilización del acoso a fin de sumar a la lucha contra conductas de acoso sexual, jugando un rol importante en la prevención del mismo. Compartimos<sup>150</sup> que la posibilidad de amparar a los trabajadores frente a este tipo de conductas, se enmarca dentro de los fines principales de las organizaciones sindicales.

9) Para las empresas que han dado cumplimiento al Decreto 291/2007, los delegados de seguridad y salud de las comisiones cumplen un rol muy importante en esta temática como referentes para los trabajadores y como vínculo frente a la empresa y a la IGTSS.

10) Los aspectos centrales para erradicar el acoso sexual en la empresa son: la disposición de medidas preventivas, el diseño y la implementación de una política empresarial sobre el tema y la capacitación a las partes de la relación de trabajo.

---

<sup>148</sup> Tal como lo recomienda la Guía de procedimiento para el abordaje y tratamiento del acoso sexual en el trabajo de INMUJERES (Programa de Calidad con Equidad de Género y el Departamento de Estrategias Transversales de Género del Inmujeres: Daniela Tellechea Díaz y Libia Ferone Ferreira, con la colaboración de la Coordinación del Departamento de Violencia de Género: Karina Ruiz).

<sup>149</sup> Comisión Europea señala que el acoso sexual es un tema que atañe al sindicato.

<sup>150</sup> Jiménez Trejo, Patricio. “Las obligaciones del empleador frente al acoso sexual” en “El Acoso Sexual en la Empresa. Análisis de la ley 20.005”, ed. Legal Publishing, Cuile, 2010, ob. cit, pág 56 y 57.

## **ANEXO NORMATIVO:**

### **I. Convenios Internacionales del Trabajo:**

**N° 81**  
**N° 110**  
**N° 129**  
**N°150**

### **II. Recomendaciones**

- 1. N° 20**
- 2. N° 158.**

### **III. Leyes y decretos.**

**Decreto 680/977 ( Reglamentario CIT No 81)**

**Decreto 108/2007. Documentos de control de trabajo. Se actualiza la normativa.**

**Ley 18.561 de acoso sexual .**



**C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)**

***Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio (Entrada en vigor: 07 abril 1950) Adopción: Ginebra, 30ª reunión CIT (11 julio 1947) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios De gobernanza (prioritarios)).***

***Preámbulo***

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 junio 1947 en su trigésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la organización de la inspección del trabajo en la industria y el comercio, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha once de julio de mil novecientos cuarenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947:

***Parte I. Inspección del Trabajo en la Industria******Artículo 1***

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.

***Artículo 2***

1. El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

2. 2. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas mineras y de transporte, o a partes de dichas empresas.

### **Artículo 3**

1. 1. El sistema de inspección estará encargado de:
  - (a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
  - (b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
  - (c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.
2. 2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

### **Artículo 4**

1. 1. Siempre que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central.
2. 2. En el caso de un Estado federal, el término **autoridad central** podrá significar una autoridad federal o una autoridad central de una entidad confederada.

### **Artículo 5**

La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar:

- (a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;
- (b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.

### **Artículo 6**

El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

### **Artículo 7**

1. 1. A reserva de las condiciones a las que la legislación nacional sujete la contratación de funcionarios públicos, los inspectores del trabajo serán contratados tomándose únicamente en cuenta las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones.
2. 2. La autoridad competente determinará la forma de comprobar esas aptitudes.
3. 3. Los inspectores del trabajo deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.

### ***Artículo 8***

Las mujeres y los hombres serán igualmente elegibles para formar parte del personal de inspección, y, cuando fuere necesario, se asignarán funciones especiales a los inspectores y a las inspectoras, respectivamente.

### ***Artículo 9***

Todo Miembro dictará las medidas necesarias para garantizar la colaboración de peritos y técnicos debidamente calificados, entre los que figurarán especialistas en medicina, ingeniería, electricidad y química, en el servicio de inspección, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados a las condiciones nacionales, a fin de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, e investigar los efectos de los procedimientos empleados, de los materiales utilizados y de los métodos de trabajo en la salud y seguridad de los trabajadores.

### ***Artículo 10***

El número de inspectores del trabajo será suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección, y se determinará teniendo debidamente en cuenta:

- (a) la importancia de las funciones que tengan que desempeñar los inspectores, particularmente:
  - (i) el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección;
  - (ii) el número y las categorías de trabajadores empleados en tales establecimientos;
  - (iii) el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse;
- (b) los medios materiales puestos a disposición de los inspectores; y
- (c) las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces.

### ***Artículo 11***

1. 1. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo:
  - (a) oficinas locales debidamente equipadas, habida cuenta de las necesidades del servicio, y accesibles a todas las personas interesadas;

- (b) los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan medios públicos apropiados.
2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los inspectores del trabajo todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiere ser necesario para el desempeño de sus funciones.

### ***Artículo 12***

1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:
  - (a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección;
  - (b) para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y
  - (c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular:
    - (i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
    - (ii) para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de los mismos;
    - (iii) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;
    - (iv) para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.
2. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

### ***Artículo 13***

1. Los inspectores del trabajo estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según ellos, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores.
2. A fin de permitir la adopción de dichas medidas, los inspectores del trabajo estarán facultados, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, a ordenar o hacer ordenar:
  - (a) las modificaciones en la instalación, dentro de un plazo determinado, que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores; o
  - (b) la adopción de medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores.

3. 3. Cuando el procedimiento prescrito en el párrafo 2 no sea compatible con la práctica administrativa o judicial del Miembro, los inspectores tendrán derecho de dirigirse a la autoridad competente para que ésta ordene lo que haya lugar o adopte medidas de aplicación inmediata.

#### ***Artículo 14***

Deberán notificarse a la inspección del trabajo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional.

#### ***Artículo 15***

A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

- (a) se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;
- (b) los inspectores del trabajo estarán obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones;
- (c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.

#### ***Artículo 16***

Los establecimientos se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

#### ***Artículo 17***

1. 1. Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas.
2. 2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento.

#### ***Artículo 18***

La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.

#### ***Artículo 19***

1. 1. Los inspectores del trabajo o las oficinas locales de inspección, según sea el caso, estarán obligados a presentar a la autoridad central de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades.
2. 2. Estos informes se redactarán en la forma que prescriba la autoridad central, tratarán de las materias que considere pertinentes dicha autoridad y se presentarán, por lo menos, con la frecuencia que la autoridad central determine y, en todo caso, a intervalos que no excedan de un año.

### ***Artículo 20***

1. 1. La autoridad central de inspección publicará un informe anual, de carácter general, sobre la labor de los servicios de inspección que estén bajo su control.
2. 2. Estos informes se publicarán dentro de un plazo razonable, que en ningún caso podrá exceder en doce meses de la terminación del año a que se refieran.
3. 3. Se remitirán copias de los informes anuales al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo dentro de un período razonable después de su publicación, que en ningún caso podrá exceder de tres meses.

### ***Artículo 21***

El informe anual que publique la autoridad central de inspección tratará de las siguientes cuestiones, así como de cualesquiera otras que competan a dicha autoridad:

- (a) legislación pertinente a las funciones del servicio de inspección del trabajo;
- (b) personal del servicio de inspección del trabajo;
- (c) estadísticas de los establecimientos sujetos a inspección y número de trabajadores empleados en dichos establecimientos;
- (d) estadísticas de las visitas de inspección;
- (e) estadísticas de las infracciones cometidas y de las sanciones impuestas;
- (f) estadísticas de los accidentes del trabajo;
- (g) estadísticas de las enfermedades profesionales.

## ***Parte II. Inspección del Trabajo en el Comercio***

### ***Artículo 22***

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos comerciales.

### ***Artículo 23***

El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos comerciales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

### ***Artículo 24***

El sistema de inspección del trabajo en establecimientos comerciales observará las disposiciones de los artículos 3 a 21 del presente Convenio, en los casos en que puedan aplicarse.

### **Parte III. Disposiciones Diversas**

#### **Artículo 25**

1. 1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, excluir la parte II de su aceptación del Convenio.
2. 2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla, en cualquier momento, mediante una declaración posterior.
3. 3. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 de este artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, la situación de su legislación y de su práctica respecto a las disposiciones de la parte II de este Convenio, y la medida en que se haya puesto o se proponga poner en ejecución dichas disposiciones.

#### **Artículo 26**

En los casos en que existan dudas sobre si este Convenio es aplicable a un establecimiento o a una parte o a un servicio de un establecimiento, la cuestión será resuelta por la autoridad competente.

#### **Artículo 27**

En el presente Convenio la expresión *disposiciones legales* incluye, además de la legislación, los laudos arbitrales y los contratos colectivos a los que se confiere fuerza de ley y por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo.

#### **Artículo 28**

Las memorias anuales que habrán de presentarse en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contendrán toda la información referente a la legislación que dé efecto a las disposiciones de este Convenio.

#### **Artículo 29**

1. 1. Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.
2. 2. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo

22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo, y deberá expresar los motivos que lo induzcan a acogerse a dichas disposiciones. Ningún Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

3. 3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones.

### ***Artículo 30***

1. 1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:
  - (a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
  - (b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
  - (c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
  - (d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.
2. 2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. 3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. 4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 34, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

### ***Artículo 31***

1. 1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.
2. 2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:



- (a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
  - (b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.
3. 3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
  4. 4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
  5. 5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 34, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

## ***Parte IV. Disposiciones Finales***

### ***Artículo 32***

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### ***Artículo 33***

1. 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

### ***Artículo 34***

1. 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. 2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá

denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

### ***Artículo 35***

1. 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

### ***Artículo 36***

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

### ***Artículo 37***

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

### ***Artículo 38***

1. 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 34, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

### ***Artículo 39***

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

**C110 - Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)**

Convenio relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones (Entrada en vigor: 22 enero 1960) **Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (24 junio 1958) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).**

## ***Parte XI. Inspección del Trabajo***

### **Artículo 71**

Todo Miembro para el que esté en vigor este Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo.

### **Artículo 72**

Los servicios de inspección del trabajo estarán compuesto de inspectores que hayan recibido preparación adecuada.

### **Artículo 73**

Los trabajadores y sus representantes deberán gozar de toda clase de facilidades para comunicarse libremente con los inspectores.

### **Artículo 74**

- 1. Los servicios de inspección del trabajo estarán encargados de:
  - (a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el servicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
  - (b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
  - (c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.
- 2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

### **Artículo 75**

La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar:

- (a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;
- (b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.

## **Artículo 76**

---

El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

## **Artículo 77**

---

- 1. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo:
  - (a) oficinas locales debidamente equipadas, habida cuenta de las necesidades del servicio, y accesibles a todas las personas interesadas;
  - (b) las facilidades de transporte necesarias para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan facilidades públicas apropiadas.
- 2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los inspectores del trabajo todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiera ser necesario para el desempeño de sus funciones.

## **Artículo 78**

---

- 1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:
  - (a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo lugar de trabajo sujeto a inspección;
  - (b) para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y
  - (c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente, y, en particular:
    - (i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
    - (ii) para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que

están de conformidad con las disposiciones legales y para obtener copias o extractos de los mismos;

- (iii) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;
  - (iv) para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.
2. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

---

## **Artículo 79**

A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

- (a) se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;
- (b) los inspectores del trabajo estarán obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones;
- (c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.

---

## **Artículo 80**

Deberán notificarse a la inspección del trabajo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional.

---

## **Artículo 81**

Los lugares de trabajo se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

---

## **Artículo 82**

- 1. Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas

inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas.

- 2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento.

### **Artículo 83**

La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.

### **Artículo 84**

- 1. Los inspectores del trabajo o las oficinas locales de inspección, según sea el caso, estarán obligados a presentar a la autoridad central de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades.
- 2. Estos informes se redactarán en la forma que prescriba la autoridad central, tratarán de las materias que considere pertinentes dicha autoridad y se presentarán, por lo menos, con la frecuencia que la autoridad central determine y, en todo caso, a intervalos que no excedan de un año.

**C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)**  
**Convenio relativo a la inspección del trabajo en la agricultura (Entrada en vigor: 19 enero 1972)**  
***Adopción: Ginebra, 53ª reunión CIT (25 junio 1969) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios De gobernanza (prioritarios)).***

### ***Preámbulo***

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1969 en su 53.a reunión;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios internacionales del trabajo existentes sobre la inspección del trabajo, como el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, aplicable a la industria y al

comercio, y el Convenio sobre las plantaciones, 1958, que cubre a una categoría limitada de empresas agrícolas;

Considerando que sería útil adoptar normas internacionales generales sobre la inspección del trabajo en la agricultura;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la inspección del trabajo en la agricultura, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos sesenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969.

### **Artículo 1**

- 1. A los fines del presente Convenio, la expresión **empresa agrícola** significa las empresas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola.
- 2. Cuando sea necesario, la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando existan, determinará la línea de demarcación entre la agricultura, por una parte, y la industria y el comercio, por otra, en forma tal que ninguna empresa agrícola quede al margen del sistema nacional de inspección del trabajo.
- 3. En caso de duda respecto de la aplicación del presente Convenio a una empresa o a una parte de una empresa, la cuestión será resuelta por la autoridad competente.

### **Artículo 2**

En el presente Convenio, la expresión **disposiciones legales** comprende, además de la legislación, los laudos arbitrales y los contratos colectivos a los que se confiere fuerza de ley y de cuyo cumplimiento se encargan los inspectores del trabajo.

### **Artículo 3**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura.

### **Artículo 4**

El sistema de inspección del trabajo en la agricultura se aplicará a las empresas agrícolas que ocupen trabajadores asalariados o aprendices, cualesquiera que sean la forma de su remuneración y la índole, forma o duración de su contrato de trabajo.

---

### Artículo 5

---

- 1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá obligarse también, en una declaración adjunta a su ratificación, a extender la inspección del trabajo en la agricultura a una o más de las siguientes categorías de personas que trabajen en empresas agrícolas:
  - (a) arrendatarios que no empleen mano de obra externa, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas;
  - (b) personas que participen en una empresa económica colectiva, como los miembros de cooperativas;
  - (c) miembros de la familia del productor, como los defina la legislación nacional.
- 2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá comunicar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se comprometa a extender la inspección a una o más categorías de personas mencionadas en el párrafo precedente, no comprendidas ya en virtud de una declaración anterior.
- 3. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio deberá indicar, en las memorias que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en qué medida ha dado o se propone dar efecto a las disposiciones del Convenio respecto de las categorías de personas a que se refiere el párrafo 1 del presente artículo que aún no hayan sido comprendidas en una declaración.

---

### Artículo 6

---

- 1. El sistema de inspección del trabajo en la agricultura estará encargado de:
  - a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, descanso semanal y vacaciones; seguridad, higiene y bienestar; empleo de mujeres y menores, y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
  - (b) proporcionar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
  - (c) poner en conocimiento de la autoridad competente los defectos o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes, y someter a ella proposiciones para mejorar la legislación.



- 2. La legislación nacional puede confiar a los inspectores del trabajo en la agricultura funciones de asesoramiento o de control del cumplimiento de las disposiciones legales sobre condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias.
- 3. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo en la agricultura deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o menoscabar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

---

### **Artículo 7**

---

- 1. En la medida en que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo en la agricultura deberá estar bajo la vigilancia y control de un organismo central.
- 2. En el caso de un Estado federal, la expresión **organismo central** podrá significar un organismo central al nivel federal o al nivel de una unidad de la federación.
- 3. La inspección del trabajo en la agricultura podría ser realizada, por ejemplo:
  - (a) por un órgano único de inspección del trabajo que tendría la responsabilidad de todos los sectores de actividad económica;
  - (b) por un órgano único de inspección del trabajo, que organizaría en su seno una especialización funcional mediante la adecuada formación de los inspectores encargados de ejercer sus funciones en la agricultura;
  - (c) por un órgano único de inspección del trabajo, que organizaría en su seno una especialización institucional por medio de la creación de un servicio técnicamente calificado, cuyos agentes ejercerían sus funciones en la agricultura; o
  - (d) por un servicio de inspección especializado en la agricultura, cuya actividad estaría sujeta a la vigilancia de un organismo central dotado de estas mismas facultades respecto de los servicios de inspección del trabajo en otras actividades, como la industria, el transporte y el comercio.

---

### **Artículo 8**

---

- 1. El personal de la inspección del trabajo en la agricultura deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garanticen estabilidad en el empleo e independencia de los cambios de gobierno y de cualquier influencia externa indebida.
- 2. Cuando sea conforme a la legislación o a la práctica nacional, los Miembros pueden incluir en su sistema de inspección del trabajo en la agricultura a agentes o representantes de las organizaciones

profesionales, cuya acción completaría la de los funcionarios públicos. Dichos agentes y representantes deberán gozar de garantías de estabilidad en sus funciones y estar a cubierto de toda influencia externa indebida.

---

### **Artículo 9**

- 1. A reserva de las condiciones de contratación que la legislación nacional establezca para los funcionarios públicos, en la contratación de inspectores del trabajo en la agricultura se deberán tener en cuenta únicamente las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones.
- 2. La autoridad competente deberá determinar la forma de comprobar esas aptitudes.
- 3. Los inspectores del trabajo en la agricultura deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones, y se deberán tomar medidas para proporcionarles formación complementaria apropiada en el curso de su trabajo.

---

### **Artículo 10**

Las mujeres y los hombres deberán ser igualmente elegibles para formar parte del personal de la inspección del trabajo en la agricultura, y, cuando fuere necesario, se asignarán funciones especiales a los inspectores y a las inspectoras.

---

### **Artículo 11**

Todo Miembro deberá adoptar las medidas necesarias para asegurar que expertos y técnicos debidamente calificados y que puedan contribuir a la solución de problemas que requieran conocimientos técnicos colaboren, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados a las condiciones nacionales, en el servicio de inspección del trabajo en la agricultura.

---

### **Artículo 12**

- 1. La autoridad competente deberá adoptar medidas apropiadas para promover una cooperación eficaz entre los servicios de inspección del trabajo en la agricultura y los servicios gubernamentales e instituciones públicas o reconocidas que puedan ser llamados a ejercer actividades análogas.
- 2. Cuando fuese necesario, y a condición de que no se perjudique la aplicación de los principios del presente Convenio, la autoridad competente podrá confiar, a título auxiliar, ciertas funciones de inspección a nivel regional o local a servicios gubernamentales adecuados o a instituciones públicas, o asociarlos a dichas funciones.

---

### **Artículo 13**

La autoridad competente deberá adoptar medidas apropiadas para promover la colaboración entre los funcionarios de la inspección del trabajo en la agricultura y los empleadores y trabajadores o sus organizaciones, cuando existan.

---

### Artículo 14

---

Deberán tomarse medidas a fin de asegurar que el número de inspectores del trabajo en la agricultura sea suficiente para asegurar el cumplimiento efectivo de las funciones del servicio de inspección, y sea determinado teniendo debidamente en cuenta:

- (a) la importancia de las funciones que tengan que desempeñar los inspectores, particularmente:
  - (i) el número, naturaleza, importancia y situación de las empresas agrícolas sujetas a inspección;
  - (ii) el número y categorías de las personas que trabajen en tales empresas; y
  - (iii) el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse;
- (b) los medios materiales puestos a disposición de los inspectores; y
- (c) las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces.

---

### Artículo 15

---

- 1. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo en la agricultura:
  - (a) oficinas locales situadas habida cuenta de la situación geográfica de las empresas agrícolas y de las vías de comunicación que existan, que estén equipadas de acuerdo con las necesidades del servicio y que, en la medida de lo posible, sean accesibles a todas las personas interesadas;
  - (b) medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan servicios públicos apropiados.
- 2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los inspectores del trabajo en la agricultura todo gasto imprevisto y cualquier gasto de viaje requeridos para el cumplimiento de sus obligaciones.

---

### Artículo 16

---

- 1. Los inspectores del trabajo en la agricultura provistos de las credenciales pertinentes estarán autorizados:
  - (a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo sitio de trabajo sujeto a inspección;

- (b) para entrar de día en cualquier lugar respecto del cual tengan motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y
- (c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario a fin de cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente, y en particular:
  - (i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador, al personal de la empresa o a cualquier otra persona que allí se encuentre sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
  - (ii) para exigir, en la forma prescrita por la legislación nacional, la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de vida y de trabajo ordene llevar, para comprobar su conformidad con las disposiciones legales y para obtener copias o extractos de los mismos;
  - (iii) para tomar o sacar muestras de productos, sustancias y materiales utilizados o manipulados en la empresa agrícola, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que los productos, muestras o sustancias han sido tomados o sacados con dicho propósito.
- 2. Los inspectores del trabajo no podrán entrar en el domicilio privado del productor en aplicación de los apartados a) o b) del párrafo 1 del presente artículo sino con el consentimiento del productor o con una autorización especial concedida por la autoridad competente.
- 3. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante y a los trabajadores o a sus representantes, a menos que considere que dicha notificación puede perjudicar el cumplimiento de sus funciones.

---

### **Artículo 17**

Los servicios de inspección del trabajo en la agricultura deberán participar, en los casos y en la forma que la autoridad competente determine, en el control preventivo de nuevas instalaciones, materias o sustancias y de nuevos procedimientos de manipulación o transformación de productos que puedan constituir un peligro para la salud o la seguridad.

---

### **Artículo 18**

- 1. Los inspectores del trabajo en la agricultura estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, montaje o métodos de trabajo en las empresas agrícolas, incluido el uso de materias o sustancias peligrosas, cuando tengan motivo razonable para creer que constituyen un peligro para la salud o seguridad.

- 2. A fin de permitirles que adopten dichas medidas, los inspectores estarán facultados, a reserva de cualquier recurso legal o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, para ordenar o hacer ordenar:
  - (a) que, dentro de un plazo determinado, se hagan las modificaciones que sean necesarias en la instalación, planta, locales, herramientas, equipo o maquinaria para asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad; o
  - (b) que se adopten medidas de aplicación inmediata, que pueden consistir hasta en el cese del trabajo, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad.
- 3. Cuando el procedimiento descrito en el párrafo 2 no sea compatible con la práctica administrativa o judicial del Miembro, los inspectores tendrán derecho a solicitar de la autoridad competente que dicte las órdenes que sean del caso o que adopte medidas de aplicación inmediata.
- 4. Los defectos comprobados por el inspector durante la visita a una empresa y las medidas ordenadas de conformidad con el párrafo 2, o solicitadas de conformidad con el párrafo 3, deberán ser puestos inmediatamente en conocimiento del empleador y de los representantes de los trabajadores.

---

### **Artículo 19**

- 1. Deberán notificarse a la inspección del trabajo en la agricultura, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional que ocurran en el sector agrícola.
- 2. En la medida de lo posible, los inspectores del trabajo participarán en toda investigación, en el lugar en donde hayan ocurrido, sobre las causas de los accidentes del trabajo y de los casos de enfermedad profesional más graves, y particularmente de aquellos que hayan tenido consecuencias mortales u ocasionado varias víctimas.

---

### **Artículo 20**

A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

- (a) se prohibirá que los inspectores del trabajo en la agricultura tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;
- (b) los inspectores del trabajo en la agricultura estarán obligados, so pena de sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, ni aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones; y

- (c) los inspectores del trabajo en la agricultura deberán considerar como absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto, un peligro en los métodos de trabajo o una infracción de las disposiciones legales, y no deberán revelar al empleador o a su representante que la visita de inspección se efectúa por haberse recibido dicha queja.

---

#### **Artículo 21**

Las empresas agrícolas deberán ser inspeccionadas con la frecuencia y el esmero necesarios para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones legales pertinentes.

---

#### **Artículo 22**

- 1. Las personas que violen o descuiden la observancia de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velan los inspectores del trabajo en la agricultura deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial o administrativo. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, en los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de solucionar la situación o tomar disposiciones preventivas.
- 2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar el procedimiento correspondiente.

---

#### **Artículo 23**

Si los inspectores del trabajo en la agricultura no pueden ellos mismos iniciar el procedimiento, deberán estar facultados para transmitir directamente a la autoridad competente los informes sobre violación de las disposiciones legales.

---

#### **Artículo 24**

La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que deberán ser efectivamente aplicadas, para los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo en la agricultura y para los casos en que se obstaculice a los inspectores del trabajo el desempeño de sus funciones.

---

#### **Artículo 25**

- 1. Los inspectores del trabajo o las oficinas locales de inspección, según sea el caso, deberán presentar a la autoridad central de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades en la agricultura.
- 2. La autoridad central de inspección determinará periódicamente la forma en que estos informes deberán redactarse y las materias de que deben tratar. Estos informes deberán presentarse por lo menos con la frecuencia que dicha autoridad determine, y en todo caso a intervalos que no excedan de un año.

---

#### **Artículo 26**

- 1. La autoridad central de inspección publicará como informe separado o como parte de su informe anual general un informe anual sobre la labor de los servicios de inspección en la agricultura.
- 2. Estos informes anuales serán publicados dentro de un plazo razonable, que en ningún caso podrá exceder de doce meses desde la terminación del año a que se refieran.
- 3. Dentro de los tres meses siguientes a su publicación se remitirán copias de los informes anuales al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

---

### **Artículo 27**

---

El informe anual que publique la autoridad central de inspección tratará en particular de las siguientes cuestiones, en la medida en que se encuentren bajo el control de dicha autoridad:

- (a) legislación pertinente de las funciones de la inspección del trabajo en la agricultura;
- (b) personal del servicio de inspección del trabajo en la agricultura;
- (c) estadísticas de las empresas agrícolas sujetas a inspección y número de personas que trabajen en ellas;
- (d) estadísticas de las visitas de inspección;
- (e) estadísticas de las infracciones cometidas y de las sanciones impuestas;
- (f) estadísticas de los accidentes del trabajo y de sus causas;
- (g) estadísticas de las enfermedades profesionales y de sus causas.

---

### **Artículo 28**

---

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

---

### **Artículo 29**

---

- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
- 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
- 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

---

### **Artículo 30**

---

- 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
- 2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

---

### **Artículo 31**

- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
- 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

---

### **Artículo 32**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

---

### **Artículo 33**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

---

### **Artículo 34**

- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 30, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;



- (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
- 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

---

### **Artículo 35**

---

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

### **3.**

**C150 - Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)**

**Convenio sobre la administración del trabajo: cometido, funciones y organización (Entrada en vigor: 11 octubre 1980) *Adopción: Ginebra, 64ª reunión CIT (26 junio 1978) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).***

### ***Preámbulo***

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en especial el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, y el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948, donde se prevé que se lleven a cabo determinadas actividades en materia de administración del trabajo;

Considerando conveniente adoptar instrumentos en que se establezcan directrices que orienten el sistema general de la administración del trabajo;

Recordando los términos del Convenio sobre la política del empleo, 1964, y del Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975; así como el objetivo consistente en la creación de una situación de pleno empleo adecuadamente remunerado, y afirmando la necesidad de contar con programas de administración del trabajo orientados hacia este fin y a dar efecto a los objetivos perseguidos por los Convenios mencionados;

Reconociendo la necesidad del pleno respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; recordando a este respecto las disposiciones de los convenios y recomendaciones

internacionales del trabajo existentes que garantizan la libertad y los derechos sindicales y de negociación colectiva --particularmente el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949--, que prohíben toda intervención por parte de las autoridades públicas que tienda a limitar estos derechos o a entorpecer su ejercicio legal, y considerando que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen cometidos esenciales para lograr los objetivos de progreso económico, social y cultural;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la administración del trabajo: cometido, funciones y organización, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978:

---

### **Artículo 1**

A los efectos del presente Convenio:

- (a) la expresión **administración del trabajo** designa las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo;
- (b) la expresión **sistema de administración del trabajo** comprende todos los órganos de la administración pública -- ya sean departamentos de los ministerios u organismos públicos, con inclusión de los organismos paraestatales y regionales o locales, o cualquier otra forma de administración descentralizada-- responsables o encargados de la administración del trabajo, así como toda estructura institucional para la coordinación de las actividades de dichos órganos y para la consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones.

---

### **Artículo 2**

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá delegar o confiar, con arreglo a la legislación o a la práctica nacionales, determinadas actividades de administración del trabajo a organizaciones no gubernamentales, particularmente a organizaciones de empleadores y de trabajadores o -- cuando fuere apropiado -- a representantes de los empleadores y de los trabajadores.

---

### **Artículo 3**

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá considerar determinadas actividades pertenecientes a su política laboral nacional como cuestiones que, con arreglo a la legislación o a la práctica

nacionales, se regulan mediante negociaciones directas entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

---

#### **Artículo 4**

---

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá garantizar, en forma apropiada a las condiciones nacionales, la organización y el funcionamiento eficaces en su territorio de un sistema de administración del trabajo, cuyas funciones y responsabilidades estén adecuadamente coordinadas.

---

#### **Artículo 5**

---

- 1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá establecer procedimientos apropiados a las condiciones nacionales para garantizar, dentro del sistema de administración del trabajo, la consulta, la cooperación y la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o -- cuando fuere apropiado -- los representantes de los empleadores y de los trabajadores.
- 2. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales, estos procedimientos deberán aplicarse a nivel nacional, regional y local, así como de los diferentes sectores de actividad económica.

---

#### **Artículo 6**

---

- 1. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberán, según sea apropiado, tener la responsabilidad de la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política laboral nacional o el derecho de participar en esas actividades, y ser, en el ámbito de la administración pública, los instrumentos para la preparación y aplicación de las leyes y reglamentos que le den efecto.
- 2. En particular, y habida cuenta de las correspondientes normas internacionales del trabajo, estos organismos deberán:
  - (a) participar en la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política nacional del empleo, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
  - (b) estudiar y reexaminar periódicamente la situación de las personas empleadas, desempleadas o subempleadas a la luz de la legislación y la práctica nacionales relativas a las condiciones de trabajo, de empleo y de vida profesional, señalar los defectos y abusos en tales condiciones y presentar propuestas sobre los métodos para remediarlos;
  - (c) poner sus servicios a disposición de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones respectivas, en las condiciones que permitan la legislación y la práctica nacionales, a

fin de promover -- a nivel nacional, regional y local, así como de los diferentes sectores de actividad económica -- consultas y cooperación efectivas entre las autoridades y organismos públicos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre estas últimas;

- (d) brindar asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores y a sus organizaciones respectivas que así lo soliciten.

---

### **Artículo 7**

---

A fin de satisfacer las necesidades del mayor número posible de trabajadores, cuando lo exijan las condiciones nacionales, y en la medida en que la administración del trabajo no haya abarcado ya estas actividades, todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover, gradualmente si fuera necesario, la ampliación de las funciones del sistema de administración del trabajo, a fin de incluir actividades, que se llevarían a cabo en colaboración con otros organismos competentes, relativas a las condiciones de trabajo y de vida profesional de determinadas categorías de trabajadores que, a efectos jurídicos, no se pueden considerar personas en situación de empleo, tales como:

- (a) los pequeños agricultores que no contratan mano de obra exterior, los aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas;
- (b) las personas que, sin contratar mano de obra exterior, estén ocupadas por cuenta propia en el sector no estructurado, según lo entienda éste la práctica nacional;
- (c) los miembros de cooperativas y de empresas administradas por los trabajadores;
- (d) las personas que trabajan según pautas establecidas por la costumbre o las tradiciones comunitarias.

---

### **Artículo 8**

---

En la medida compatible con la legislación y la práctica nacionales, los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberán contribuir a formular la política nacional relativa a las cuestiones internacionales del trabajo, participar en la representación del Estado por lo que respecta a tales cuestiones y contribuir a preparar las medidas que en ese terreno hayan de tomarse a nivel nacional.

---

### **Artículo 9**

---

A fin de coordinar adecuadamente las funciones y responsabilidades del sistema de administración del trabajo en la forma que determinen la legislación y la práctica nacionales, el ministerio del trabajo u otro organismo comparable deberá disponer de medios para cerciorarse de si los organismos paraestatales que tienen a su cargo determinadas actividades específicas de administración del trabajo, y todo organismo

regional o local en que tales actividades se hayan delegado, actúan de acuerdo con la legislación nacional y respetan los objetivos que les han sido señalados.

---

#### **Artículo 10**

---

- 1. El personal del sistema de administración del trabajo deberá estar integrado por personas que estén debidamente calificadas para desempeñar las actividades que les han sido asignadas, que tengan acceso a la formación que tales actividades requieran y que sean independientes de influencias externas indebidas.
- 2. Dicho personal deberá tener el estatuto, los medios materiales y los recursos financieros necesarios para el desempeño eficaz de sus funciones.

---

#### **Artículo 11**

---

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

---

#### **Artículo 12**

---

- 1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
- 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
- 3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

---

#### **Artículo 13**

---

- 1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
- 2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

---

#### **Artículo 14**

---

- 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
- 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

---

### **Artículo 15**

---

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

---

### **Artículo 16**

---

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

---

### **Artículo 17**

---

- 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
  - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
- 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

---

### **Artículo 18**

---

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

**R020 - Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20)**

---

### ***Preámbulo***

---

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y reunida en dicha ciudad el 22 octubre 1923 en su quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la determinación de los principios generales para la inspección del trabajo, cuestión inscrita en el orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha veintinueve de octubre de mil novecientos veintitrés, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923, y que será sometida al examen de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de que se le dé efecto en forma de ley nacional, o de otro modo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Considerando que la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo incluye entre los métodos y principios de especial y urgente importancia, para el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores, la necesidad de que se organice por cada Estado un servicio de inspección, en el que participen mujeres, con el fin de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos de protección a los trabajadores;

Considerando que las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su primera reunión, en lo que concierne a ciertos países donde prevalecen condiciones especiales, entrañan la creación por dichos países de servicios de inspección si no los poseen todavía;

Considerando que la necesidad de organizar servicios de inspección se hace más urgente cuando los convenios adoptados en las reuniones de la Conferencia son ratificados por los Miembros y entran en vigor;

Considerando que si bien la creación de un servicio de inspección debe ser indiscutiblemente recomendada, por constituir uno de los medios más eficaces de asegurar la aplicación de convenios y otras obligaciones concernientes a la reglamentación de las condiciones de trabajo, corresponde, sin embargo, a cada Miembro de la Organización, único responsable de la ejecución de los convenios por él ratificados en los territorios situados bajo su soberanía o su autoridad, determinar, de conformidad con las condiciones locales, las medidas de control que pueden permitirle asumir dicha responsabilidad;

Considerando que a fin de permitir que los Miembros aprovechen la experiencia adquirida, cuando establezcan o reorganicen su servicio de inspección, es conveniente determinar aquellos principios generales desprendidos de la práctica que sean más apropiados para asegurar, en forma igual, exacta y eficaz, la aplicación de los convenios y, de una manera general, todas las medidas de protección de los trabajadores;

Después de haber decidido reservar por completo a la apreciación de cada país la aplicación de estos principios generales a ciertas formas particulares de actividad,

inspirándose esencialmente en la larga experiencia adquirida en la inspección de los establecimientos industriales,

La Conferencia General recomienda que cada Miembro de la Organización Internacional del Trabajo debería tomar en consideración los principios y reglas siguientes:

### ***I. Objeto de la inspección***

- 1. El servicio de inspección que cada Miembro debería organizar de conformidad con el principio enunciado en el número 9 del artículo 41 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo debería tener por misión esencial asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión (horas de trabajo y descanso; trabajo nocturno; prohibición del empleo de ciertas personas en trabajos peligrosos, insalubres o superiores a sus fuerzas; higiene y seguridad, etc.) (Nota: Este párrafo se refiere a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo antes de su modificación en 1946. La Constitución actual de la Organización, tal como fue enmendada en 1946, no contiene ninguna referencia expresa a la organización de un servicio de inspección. Véanse, no obstante, las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).)
- 2. Cuando se considere posible y conveniente confiar a los inspectores, en razón de la facilidad del control o en razón de la experiencia que les da su función esencial, funciones accesorias, que podrán variar según las preocupaciones, las tradiciones o las costumbres de los diversos países, dichas funciones podrán serles asignadas, a condición:
  - (a) de que no puedan dificultar en modo alguno el cumplimiento de su función esencial;
  - (b) de que estén, en todo lo posible, relacionadas por su misma naturaleza con el esfuerzo primordial de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores;
  - (c) de que no puedan comprometer en modo alguno la autoridad y la imparcialidad que necesitan ante los patronos y los trabajadores.

### ***II. Naturaleza de las funciones y de los poderes de la inspección***

#### **A. DISPOSICIONES GENERALES**

- 3. Los inspectores, provistos de documentos que acrediten su personalidad, deberían estar facultados por la ley:
  - (a) para visitar e inspeccionar, a cualquier hora del día y de la noche, los lugares en que puedan tener motivo racional para suponer que hay ocupadas personas que gozan de la protección legal, y para entrar de día en todos los lugares en que puedan tener motivo racional para suponer que son establecimientos sujetos a su vigilancia, y en sus dependencias, entendiéndose que, siempre que



sea posible, antes de retirarse, los inspectores notificarán su visita al empleador o a uno de sus representantes;

- (b) para interrogar, sin testigos, al personal del establecimiento, y, con el fin de desempeñar su misión, a dirigirse, para obtener informes, a cualesquiera otras personas cuyo testimonio pudiera parecerles necesario, y a solicitar la presentación de cualquier registro o documento exigido por las leyes que reglamenten el trabajo.
- 4. Los inspectores deberían estar obligados, por medio de un juramento, o por cualquier otro procedimiento conforme a la práctica administrativa o a las costumbres de cada país, y so pena de sanciones penales o de medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar los secretos de fabricación y, en general, los procedimientos de explotación de que puedan tener conocimiento en el ejercicio de sus funciones.
- 5. Habida cuenta de la organización administrativa y judicial de cada país, y a reserva del control jerárquico que pueda parecer necesario, los inspectores deberían poder denunciar directamente a las autoridades judiciales competentes las infracciones que hubieren comprobado. En los países en que esto no sea compatible con los sistemas y principios de derecho, las actas redactadas por los inspectores deberían considerarse como documentos fidedignos en el juicio, salvo prueba en contrario.
- 6. En los casos en que fuere necesario tomar medidas inmediatas para que los locales y las instalaciones se conformen a las disposiciones de la legislación, los inspectores deberían poder formular requerimientos (o cuando este procedimiento no sea compatible con la organización administrativa o judicial del país, dirigirse a la autoridad competente para que formule dichos requerimientos) que lleven implícita la ejecución, dentro de un plazo determinado, de las modificaciones, en los locales o instalaciones, que sean necesarias para asegurar la aplicación exacta y precisa de la legislación sobre higiene y seguridad de los trabajadores. En los países donde los requerimientos de los inspectores tengan fuerza ejecutiva, su efecto no podrá ser suspendido sino mediante la interposición de un recurso ante las autoridades administrativas superiores o ante los tribunales; pero, en todo caso, las garantías concedidas a los empleadores contra cualquier arbitrariedad no deberían impedir en modo alguno la ejecución de las medidas prescritas con objeto de prevenir peligros inminentes que hayan sido debidamente comprobados.

## B. SEGURIDAD

---

- 7. Considerando que si bien es esencial que la inspección esté provista de todos los poderes legales necesarios para la realización de su cometido, es igualmente importante para que la actividad de la inspección sea cada vez más eficaz que, de acuerdo con la tendencia que se manifiesta en los países industriales más antiguos y de mayor experiencia, la inspección se oriente cada vez más en el sentido de

lograr el empleo de los procedimientos de seguridad más apropiados para prevenir los accidentes y las enfermedades, para hacer el trabajo menos peligroso, más salubre, e incluso más fácil, mediante un buen entendimiento y la educación y colaboración de todos los interesados, los siguientes medios parecen apropiados para promover en todos los países esta evolución:

- (a) todos los accidentes deberían ser notificados a las autoridades competentes, y una de las misiones primordiales de los inspectores debería consistir en investigar los accidentes, y en particular aquellos de carácter grave o frecuente, con el fin de determinar las medidas que puedan evitar su repetición;
- (b) los inspectores deberían informar y aconsejar a los jefes de empresa sobre los mejores dispositivos-tipo de seguridad e higiene;
- (c) los inspectores deberían fomentar la colaboración de los jefes de empresa, de sus encargados y de sus trabajadores, a fin de despertar el sentimiento personal de la prudencia, y promover medidas de seguridad y perfeccionar los mecanismos de protección;
- (d) los inspectores deberían esforzarse por mejorar y perfeccionar las medidas de higiene y seguridad, mediante el estudio continuo de los métodos técnicos para la instalación interior de los talleres, mediante investigaciones especiales sobre problemas de higiene y seguridad, o mediante cualesquiera otros métodos;
- (e) en los países en donde se haya considerado preferible mantener una organización especial de seguros y de prevención de accidentes del trabajo completamente independiente de los servicios de inspección, los funcionarios especiales de dicha organización deberían inspirarse en los principios que preceden.

### ***III. Organización de la inspección***

#### **A. ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL**

- 8. A fin de que los inspectores mantengan el más estrecho contacto con los establecimientos que inspeccionan y con los empleadores y trabajadores, y para que la mayor parte posible de su tiempo se consagre a la visita efectiva de los establecimientos, es de desear que tengan su residencia en los distritos industriales, cuando las condiciones del país lo permitan.
- 9. En los países que a los efectos de la inspección estén divididos en distritos es de desear, a fin de asegurar la uniformidad de la aplicación de la ley en los diversos distritos, y para obtener de la inspección el mejor rendimiento, que los inspectores de distrito estén sujetos a la vigilancia general de un inspector que posea relevantes condiciones y larga experiencia. Si la importancia de la industria del país fuere tal que

exigiera el nombramiento de más de un inspector superior, los inspectores superiores deberían reunirse con relativa frecuencia para discutir las cuestiones suscitadas en las regiones sometidas a su inspección que estén relacionadas con la aplicación de la ley y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

- 10. La inspección debería estar sujeta al control directo y exclusivo de una autoridad nacional central y no debería estar sujeta al control de las autoridades locales ni depender de ellas en modo alguno para el ejercicio de ninguna de sus funciones.
- 11. En razón de la dificultad de las cuestiones científicas y técnicas resultantes de las condiciones de la industria moderna, en lo que concierne al empleo de sustancias peligrosas, a la supresión de polvo y evacuación de gases perniciosos, al empleo de la corriente eléctrica, etc., es esencial que el Estado emplee peritos que posean experiencia y conocimientos especiales en medicina, mecánica, electricidad u otras materias relacionadas con dichos problemas.
- 12. Conforme a los principios contenidos en el artículo 41 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la inspección debería comprender mujeres, lo mismo que hombres. Si es evidente que, para ciertas materias y ciertos trabajos, es preferible confiar la inspección a hombres, y que para otros conviene más confiarla a mujeres, las inspectoras deberían, por regla general, tener las mismas facultades y deberes y ejercer la misma autoridad que los inspectores, a reserva de que posean la práctica y la experiencia necesarias, y deberían tener el mismo derecho de ascenso a los puestos superiores (Nota: Este párrafo se refiere a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo antes de que fuera modificada en 1946. La Constitución, tal como fue modificada en 1946, no contiene ninguna referencia precisa a la participación de inspectoras en las labores de la inspección del trabajo. Véase, no obstante, el artículo 8 del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).)

---

#### B. TÍTULOS Y FORMACIÓN DE LOS INSPECTORES

- 13. A consecuencia de la complejidad de la industria moderna, del carácter de las funciones administrativas que tienen que desempeñar para aplicar la ley y de las relaciones que deberán sostener con los empleadores y los trabajadores, con las asociaciones de empleadores y de trabajadores y con las autoridades locales y judiciales, es esencial que los inspectores posean una gran experiencia, desde el punto de vista técnico, que tengan una sólida cultura general y que, por sus aptitudes y sus cualidades morales, puedan captarse la confianza de todos.
- 14. El personal de la inspección debería estar dotado de un estatuto orgánico que lo independice de los cambios de gobierno. Para sustraerlos de toda influencia exterior, los inspectores deberían poseer una situación y recibir una remuneración satisfactorias y no deberían tener interés alguno en los establecimientos sujetos a su inspección.

- 15. Antes de ser nombrados definitivamente, los inspectores deberían pasar un período de prueba destinado a experimentar sus cualidades y a adiestrarlos en sus funciones, y su nombramiento debería tener carácter definitivo solamente cuando, al final de dicho período de prueba, se haya demostrado que poseen las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones de inspector.
- 16. Cuando los países estén divididos en distritos de inspección, y en particular cuando las industrias del país sean variadas, es conveniente que los inspectores, especialmente durante los primeros años de su servicio, sean trasladados de un distrito a otro, a intervalos adecuados, para que adquieran una experiencia completa del funcionamiento de la inspección.

### C. TIPOS Y PROCEDIMIENTOS DE INSPECCIÓN

---

- 17. Teniendo en cuenta que, en un servicio de inspección nacional, las visitas de los inspectores a cada establecimiento han de efectuarse necesariamente con relativa poca frecuencia, es esencial:
  - (1)
    - (a) Que se considere a los jefes de empresa o a sus representantes, en virtud de un principio absoluto, responsables de la observancia de la ley, y que puedan ser perseguidos, sin aviso previo, en caso de infracción deliberada de la ley o de negligencia grave en su observancia; este principio no se aplicará en los casos especiales en que la ley disponga que el empleador deberá ser avisado previamente para la ejecución de ciertas medidas.
    - (b) Que, por regla general, las visitas de los inspectores se realicen sin avisar previamente al empleador.
  - (2) Es de desear que el Estado adopte disposiciones apropiadas para lograr que los empleadores o sus representantes y los trabajadores conozcan las disposiciones de la ley y las medidas que deben tomarse para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, por ejemplo, exigiendo que los empleadores pongan en el establecimiento carteles que contengan un resumen de las disposiciones de la ley.
- 18. Dadas las diferencias que existen entre los diversos establecimientos en lo que concierne a su extensión e importancia, y las dificultades que pueden surgir por el hecho de que los establecimientos están a veces dispersos en regiones de carácter rural, es de desear que en lo posible cada establecimiento sea visitado por un inspector, a los efectos de la inspección general, por lo menos una vez al año, independientemente de las visitas especiales que pudieran ser necesarias como consecuencia de una queja particular o por otras razones. Es igualmente de desear que los establecimientos importantes y aquellos en los cuales las instalaciones no sean satisfactorias, desde el punto de vista de la seguridad y de la salud de

los obreros, así como los establecimientos donde se realicen trabajos insalubres o peligrosos, sean visitados con mucha más frecuencia. Es de desear que si en un establecimiento se descubren irregularidades importantes, éste sea visitado de nuevo por el inspector en fecha próxima, con objeto de comprobar si la irregularidad ha desaparecido.

#### D. COOPERACIÓN DE LOS EMPLEADORES Y DE LOS TRABAJADORES

---

- 19. Es esencial que se conceda toda clase de facilidades a los trabajadores y a sus representantes para que señalen libremente a los inspectores cualquier falta o infracción de la ley en el establecimiento en que estén empleados; que el inspector proceda rápidamente, siempre que sea posible, a investigar las quejas de este género; que la queja sea considerada por el inspector como absolutamente confidencial, y que no se dé ninguna indicación al empleador o a sus representantes de que se va a proceder a una visita de inspección como consecuencia de una queja.
- 20. Con objeto de lograr una estrecha cooperación de los empleadores, de los trabajadores y de sus organizaciones respectivas, y a fin de mejorar las condiciones concernientes a la salud y a la seguridad de los trabajadores, es de desear que la inspección consulte de vez en cuando a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores acerca de las mejores disposiciones que puedan tomarse al efecto.

### ***IV. Informe de los inspectores***

- 21. Los inspectores deberían presentar a la autoridad central, de manera uniforme, informes periódicos sobre los resultados y la actividad del servicio de inspección, y dicha autoridad debería presentar en un informe anual, publicado lo más rápidamente posible y en todo caso dentro de un plazo de un año a contar desde la terminación del año a que se refiera, un examen general de los datos suministrados por los inspectores. El año adoptado para todos estos informes debería ser uniformemente el año que comienza en 1. de enero.
- 22. Este informe anual general debería contener una lista de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo promulgados durante el año correspondiente.
- 23. Deberían insertarse igualmente en dicho informe anual los cuadros estadísticos necesarios para dar toda clase de datos acerca de la organización y la actividad de la inspección, así como los resultados obtenidos por ella. Los datos suministrados deberían mencionar, siempre que fuera posible:
  - (a) la organización y la composición del personal del servicio de inspección;

- (b) el número de los establecimientos sujetos a las leyes y reglamentos, clasificados por grupos de industrias, con indicación del número de trabajadores empleados (hombres, mujeres, menores);
- (c) el número de visitas de inspección efectuadas en cada categoría de establecimientos, con indicación del número de trabajadores empleados en los establecimientos inspeccionados (debiendo ser este número el que se haya comprobado en la primera visita del año) y el número de los establecimientos que hayan sido inspeccionados más de una vez en el transcurso del año;
- (d) el número y el carácter de las infracciones de las leyes y reglamentos denunciadas a las autoridades competentes, y el número y la naturaleza de las condenas dictadas por las autoridades competentes;
- (e) el número, la naturaleza y la causa, por categorías de establecimientos, de los accidentes y de las enfermedades profesionales que hubieren sido declarados.

**R158 - Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158)**  
**Recomendación sobre la administración del trabajo: cometido, funciones y organización**  
***Adopción: Ginebra, 64ª reunión CIT (26 junio 1978) - Estatus: Instrumento actualizado.***

### ***Preámbulo***

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en especial el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947; el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, y el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948, donde se prevé que se lleven a cabo determinadas actividades en materia de administración del trabajo;

Considerando conveniente adoptar instrumentos en que se establezcan directrices que orienten el sistema general de la administración del trabajo;

Recordando los términos del Convenio sobre la política del empleo, 1964, y del Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975, así como el objetivo consistente en la creación de una situación de pleno empleo adecuadamente remunerado, y afirmando la necesidad de contar con programas de

administración del trabajo orientados hacia este fin y a dar efecto a los objetivos perseguidos por los Convenios mencionados;

Reconociendo la necesidad del pleno respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; recordando a este respecto las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes que garantizan la libertad y los derechos sindicales y de negociación colectiva -- particularmente el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 --, que prohíben toda intervención por parte de las autoridades públicas que tienda a limitar estos derechos o a entorpecer su ejercicio legal, y considerando que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen cometidos esenciales para lograr los objetivos del progreso económico, social y cultural;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la administración del trabajo: cometido, funciones y organización, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978,

adopta, con fecha veintiséis de junio de mil novecientos setenta y ocho, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978:

## ***I. Disposiciones Generales***

- 1. A los efectos de la presente Recomendación:
  - (a) la expresión ***administración del trabajo*** designa las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo;
  - (b) la expresión ***sistema de administración del trabajo*** comprende todos los órganos de la administración pública -- ya sean departamentos de los ministerios u organismos públicos, con inclusión de los organismos paraestatales y regionales o locales, o cualquier otra forma de administración descentralizada -- responsables o encargados de la administración del trabajo, así como toda estructura institucional para la coordinación de las actividades de dichos órganos y para la consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones.
- 2. Todo Miembro podrá delegar o confiar, con arreglo a la legislación o la práctica nacionales, determinadas actividades de administración del trabajo a organizaciones no gubernamentales,

particularmente a organizaciones de empleadores y de trabajadores o -- cuando fuere apropiado -- a representantes de los empleadores y de los trabajadores.

- 3. Todo Miembro podrá considerar determinadas actividades pertenecientes a su política laboral nacional como cuestiones que, con arreglo a la legislación o la práctica nacionales, se regulan mediante negociaciones directas entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
- 4. Todo Miembro debería garantizar, en forma apropiada a las condiciones nacionales, la organización y el funcionamiento eficaces en su territorio de un sistema de administración del trabajo, cuyas funciones y responsabilidades estén adecuadamente coordinadas.

## ***II. Funciones del Sistema Nacional de Administración del Trabajo***

### NORMAS DE TRABAJO

- 5.
  - (1) Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y en la forma y según las condiciones que fijen la legislación o la práctica nacionales, deberían participar activamente en la preparación, desarrollo, adopción, aplicación y revisión de las normas del trabajo, inclusive las leyes y los reglamentos pertinentes.
  - (2) Deberían poner sus servicios a la disposición de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las condiciones que permitan la legislación y la práctica nacionales, a fin de promover la regulación de las condiciones de empleo y de trabajo mediante la negociación colectiva.
- 6. El sistema de administración del trabajo debería comprender un sistema de inspección del trabajo.

### RELACIONES DE TRABAJO

- 7. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían participar en la determinación y aplicación de las medidas que sean necesarias para garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicación de los empleadores y de los trabajadores.
- 8.
  - (1) Debería haber programas de administración del trabajo orientados hacia el fomento, establecimiento y desarrollo de relaciones de trabajo que promuevan progresivamente mejores condiciones de trabajo y de vida profesional y que respeten el derecho de sindicación y de negociación colectiva.



- (2) Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían contribuir al mejoramiento de las relaciones de trabajo mediante la instauración o el fortalecimiento de servicios de asesoramiento a las empresas y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que soliciten tales servicios, según programas establecidos en consulta con tales organizaciones.
- 9. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían promover el pleno desarrollo y utilización de los procedimientos de negociación voluntaria.
- 10. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían estar en situación de proveer, de acuerdo con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, instancias de conciliación y mediación apropiadas a las condiciones nacionales, en los casos de conflicto colectivo.

---

#### EMPLEO

---

- 11.
  - (1) Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían tener la responsabilidad de la elaboración, administración, coordinación, control y revisión de la política nacional del empleo o el derecho de participar en esas actividades.
  - (2) Un organismo central del sistema de administración del trabajo, determinado en conformidad con la legislación o la práctica nacionales, debería tener a su cargo la adopción de medidas institucionales apropiadas para coordinar las actividades de las autoridades y organismos diversos que se ocupan de los distintos aspectos de la política del empleo o estar estrechamente asociado en esa adopción.
- 12. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían coordinar los servicios del empleo, los programas de creación y promoción del empleo, los programas de orientación y de formación profesional y de regímenes de prestaciones de desempleo, o participar en su coordinación, y coordinar estos diversos servicios, programas y regímenes con la aplicación de las medidas generales de política del empleo, o participar en esa coordinación.
- 13. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían ser responsables de establecer o de promover el establecimiento de métodos y procedimientos para asegurar que se consulte a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o -- cuando fuere apropiado -- a representantes de los empleadores y de los trabajadores, sobre la política del empleo, y para fomentar su colaboración en la puesta en práctica de dicha política.

- 14.
  - (1) Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían ser responsables en materia de planificación de la mano de obra o, cuando ello no sea posible, participar en las funciones de los organismos de planificación de la mano de obra tanto por vía de representación institucional como proporcionando información técnica y asesoramiento.
  - (2) Deberían participar en la coordinación y armonización de los planes de mano de obra con los planes económicos.
  - (3) Deberían promover una acción conjunta de los empleadores y de los trabajadores, con la asistencia que se requiera de las autoridades y organismos públicos, en materia de políticas de empleo tanto a corto como a largo plazo.
- 15. El sistema de administración del trabajo debería comprender un servicio público y gratuito de empleo y organizar este servicio de manera eficaz.
- 16. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían -- siempre que lo permitan la legislación o la práctica nacionales -- tener o compartir la responsabilidad de la administración de los fondos públicos asignados a objetivos como la lucha contra el subempleo y el desempleo, el logro de una distribución regional equilibrada del empleo o el fomento y estímulo del empleo de categorías determinadas de trabajadores, incluidos los planes de empleo protegido.
- 17. Los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían, del modo y según las condiciones que fijen la legislación o la práctica nacionales, participar en el desarrollo de políticas y programas completos y concertados de desarrollo de los recursos humanos, incluyendo la orientación y la formación profesionales.

---

#### INVESTIGACIÓN EN MATERIA LABORAL

---

- 18. A fin de cumplir con sus objetivos sociales, el sistema de administración del trabajo debería llevar a cabo investigaciones, como una de sus funciones importantes, y promover la realización de investigaciones por otras entidades.

### ***III. Organización del Sistema Nacional de Administración del Trabajo***

---

#### COORDINACIÓN

---

- 19. El ministerio de trabajo u otro organismo comparable, determinado por la legislación o la práctica nacionales, debería adoptar o promover medidas encaminadas a garantizar que el sistema de administración del trabajo esté adecuadamente representado en los organismos administrativos y

consultivos en los que se compilan informaciones, se examinan opiniones, se preparan y adoptan decisiones y se definen medidas de ejecución en materia de política social y económica.

- 20.
  - (1) Todos los servicios principales de administración del trabajo que tengan competencia en las cuestiones a que se alude en los párrafos 5 a 18 deberían someter periódicamente informaciones o informes sobre sus actividades al ministerio de trabajo o al organismo comparable a que se refiere el párrafo 19, como asimismo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores.
  - (2) Estas informaciones o informes deberían ser de carácter técnico, comprender las estadísticas pertinentes, e indicar los problemas encontrados y, si es posible, los resultados obtenidos, a fin de hacer posible una evaluación de las tendencias presentes y previsibles en las principales esferas de interés del sistema de administración del trabajo.
  - (3) El sistema de administración del trabajo debería evaluar, publicar y divulgar las informaciones de interés general sobre cuestiones de trabajo que revele su acción.
  - (4) Los Estados Miembros, en consulta con la Oficina Internacional del Trabajo, deberían tratar de promover el establecimiento de modelos adecuados para la publicación de estas informaciones, con vistas a facilitar su comparación a nivel internacional.
- 21. Se deberían reexaminar de manera constante las estructuras del sistema nacional de administración del trabajo en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

---

#### RECURSOS Y PERSONAL

- 22.
  - (1) Se deberían tomar medidas apropiadas para dotar al sistema de administración del trabajo de los recursos financieros necesarios y del personal suficiente y debidamente calificado, a fin de promover la eficacia del sistema.
  - (2) En ese sentido, se deberían tener debidamente en cuenta:
    - (a) la importancia de las tareas que han de realizarse;
    - (b) los medios materiales puestos a disposición del personal;
    - (c) las condiciones prácticas en que han de realizarse las diversas funciones, para lograr su eficacia.

- 23.
  - (1) El personal del servicio de administración del trabajo debería recibir formación inicial y de perfeccionamiento a niveles adecuados a sus funciones; debería haber mecanismos permanentes para garantizar que dicha formación es accesible al personal a lo largo de su carrera.
  - (2) El personal encargado de servicios especializados debería poseer las calificaciones especiales necesarias para tales servicios, evaluadas en la forma que determine el organismo apropiado.
- 24. Debería considerarse la posibilidad de completar los programas e instalaciones nacionales para la formación prevista en el párrafo 23 por una cooperación internacional en forma de intercambios de experiencia y de información, y mediante programas e instalaciones comunes de formación inicial y perfeccionamiento, especialmente a nivel regional.

---

#### ORGANIZACIÓN INTERNA

---

- 25.
  - (1) El sistema de administración del trabajo debería contar normalmente con unidades especializadas para tratar de cada uno de los programas principales de administración del trabajo cuya gestión les haya sido confiada por la legislación nacional.
  - (2) Por ejemplo, podría haber unidades para cuestiones como la preparación de normas relativas a las condiciones de trabajo y de empleo; la inspección del trabajo; las relaciones de trabajo; el empleo, la planificación de la mano de obra y el desarrollo de los recursos humanos; los asuntos internacionales de trabajo, y, eventualmente, la seguridad social, la legislación en materia de salarios mínimos y las cuestiones referentes a determinados grupos de trabajadores.

---

#### SERVICIOS SOBRE EL TERRENO

---

- 26.
  - (1) Debería haber dispositivos apropiados para la organización y funcionamiento eficaces de los servicios sobre el terreno del sistema de administración del trabajo.
  - (2) Concretamente, estos dispositivos deberían:
    - (a) garantizar que la ubicación de los servicios sobre el terreno corresponde a las necesidades de las diversas zonas, consultándose a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores al respecto;

- (b) dotar a los servicios sobre el terreno del personal, del equipo y de los medios de transporte adecuados para el cumplimiento efectivo de su cometido;
- (c) asegurar que los servicios sobre el terreno reciben instrucciones suficientemente claras para prevenir la posibilidad de que las leyes y los reglamentos se interpreten de manera diversa en las distintas zonas.

## Decreto 680/977

Se reglamentan los Convenios Internacionales N° 81 y N° 129, sobre la inspección del trabajo en la industria, el comercio y la agricultura.

Montevideo, 6 de Diciembre de 1977.

VISTO: el informe elevado por el Grupo de Trabajo instituido por resolución de fecha 30 de junio de 1977 a efectos de proyectar la reglamentación de los Convenios Internacionales N° 81 y N° 129 sobre la inspección del trabajo en la industria, el comercio y la agricultura, ratificados por las Leyes [N° 14.110](#) y [N° 14.118](#) de 30 de abril de 1973.

RESULTANDO: I) Que el cuerpo normativo proyectado desarrolla las reglas contenidas en los Convenios precitados, incorporados al derecho positivo nacional por acto legislativo, así como las concordantes incluidas en textos sustantivos de derecho laboral o de orden orgánico, que conforman el régimen de protección legal de los trabajadores en los dos campos tutelados: la vigilancia de las condiciones de trabajo pactadas o impuestas por la norma jurídica estática y el contralor de las disposiciones que protegen la persona del trabajador - medio ambiental en los lugares de trabajo (Seguridad e Higiene).

II) Que las Leyes [N° 14.110](#) y [N° 14.118](#) regulan en nuestro país, el contralor de la legislación del trabajo. Habiendo obtenido los Convenios N° 81 y N° 129 las dos ratificaciones a que se refieren sus Artículos 33 y 29 y efectuada la comunicación del acto de ratificación al Director General de la OIT entraron en vigor a partir del 28 de junio de 1974.

III) Que antes que dichos Convenios, la Ley [N° 5.350](#) de 17 de noviembre de 1915 había instituido el primer cuerpo nacional de Inspectores del trabajo, dependientes de la Oficina del Trabajo de la época, con facultades para entrar en los establecimientos, pedir cuantos informes fueran necesarios para el cumplimiento de su misión y aplicar sanciones pecuniarias, en caso de comprobar infracciones a las disposiciones de la ley o ser obstaculizados en el desempeño de sus funciones.

IV) Que tanto el Convenio N° 81, como el Convenio N° 129, cuando se refieren a los cometidos de la Inspección del trabajo, señalan, además del tradicional de vigilancia, otros no menos importantes tales como el de brindar "información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores de la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales" y el de "poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes" (Artículos 4º, 1.b) y c) y 6º 1.b) y c).

V) Que la Ley [N° 14.489](#) de 23 de diciembre de 1975, que creó como Programa y Unidad Ejecutora a la Dirección Nacional del Trabajo (1.02), colocó dentro de esa órbita a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

CONSIDERANDO: I) Que el Reglamento se ciñe a las normas legales ya mencionadas, estableciendo el principio básico de que a la Inspección General del Trabajo le compete la protección legal de los trabajadores en el empleo y de las condiciones de higiene y seguridad para toda forma de trabajo, aún las que se desarrollan en forma autónoma (Artículo 1°).

II) Que en relación con los cometidos (materia) y atribuciones (poderes jurídicos) de la Inspección General, se articulan todas las competencias que se refieren al contralor de las condiciones del trabajo y a la protección de la vida del trabajador y otras de carácter documentario, estadístico, de asesoramiento, de comunicación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de las deficiencias y abusos que observe y de las leyes a proyectar para colmar vacíos normativos (Artículo 6°).

III) Que se adopta asimismo el precepto de que es la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social el órgano investido de la potestad de coordinar la colaboración con otros organismos del Estado, a los que la ley les haya asignado funciones de protección y vigilancia en el ámbito laboral, y se establecen las facultades del Inspector del trabajo, en conformidad con los Convenios N° 81 y N° 129.

IV) Que se crea el "Registro de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social", libro que expedirá y rubricará la Inspección y que deberá llevar toda empresa, establecimiento o lugar de trabajo a fin de que en él se anoten todas las visitas inspectivas, las observaciones, órdenes, intimaciones etc. La importancia de ese Registro resulta fundamental, ya que permitirá establecer un principio de continuidad en la labor que cumpla la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social en la sede propia del establecimiento.

V) Que en cuanto al procedimiento inspectivo establece sustancialmente la requisitoria que podrá formular el Inspector a todo patrono, a efectos de que cesen los hechos que dan lugar a transgresiones sin perjuicio de las sanciones que corresponda aplicar: el procedimiento uniforme que deberá observar el Inspector en cada visita de inspección, y finalmente la actuación por sumario, con audiencias breves y poderes especiales para ordenar su trámite por parte del Inspector General del Trabajo, incluida la obligación de la comparecencia personal del patrono o su representante cuando se hubiere comprobado una grave infracción en la empresa y se dedujeran descargos por parte del empleador. También se establece la intervención ex officio o por iniciativa propia del Inspector de trabajo en los casos de inobservancia manifiesta de una norma laboral y especialmente de seguridad e higiene, debiendo dar cuenta de inmediato a su Jerarca.

VI) Que el proyecto sigue la regla del reclutamiento por selección en condiciones de igualdad para hombres y mujeres que acrediten conocimientos adecuados y la realización de estudios completos en los ciclos de enseñanza media.

ATENCIÓN: a lo precedentemente expuesto, a lo establecido por la Constitución de la República (Disposiciones Transitorias y Especiales inciso E) el Decreto N° 574/974 de 12 de julio de 1974 y Ley [N° 14.489](#) de 23 de diciembre de 1975;

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA  
DECRETA:

CAPITULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- A la Inspección General del trabajo y de la Seguridad Social le compete la protección legal de los trabajadores en el empleo y en general de las condiciones de higiene, seguridad y medio ambiental en que se desarrolla toda forma de trabajo.

Artículo 2º.- El Inspector General del Trabajo es el jerarca y la autoridad central de los servicios respectivos de trabajo y de la seguridad social. De él dependen todos los funcionarios que integran el Subprograma 1.02.04 a nivel administrativo, inspectivo y territorial.

Artículo 3º.- Todos los establecimientos y locales de trabajo propiedad de particulares fueren éstos personas físicas o jurídicas y sea cuál fuere la naturaleza comercial, industrial, rural o de servicio de la actividad y la finalidad o no de lucro de la misma, quedan comprendidos en la esfera de la Inspección General del Trabajo.

Artículo 4º.- Todas las autoridades y organismos del Estado, quedan obligados dentro del límite de sus competencias a asistir a los servicios de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

Artículo 5º.- Los titulares de todo establecimiento o empresa quedan obligados a comunicar la iniciación de sus actividades o la ampliación o traslado de sus locales y sucursales y la clausura de los mismos.

CAPITULO II  
COMETIDOS Y ATRIBUCIONES DE LA INSPECCIÓN GENERAL DEL  
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 6º.- A la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, compete:

- a) Proteger la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores y en especial de los menores y de las mujeres que trabajan;
- b) Controlar el cumplimiento y aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias en materia laboral y de la seguridad social, los contratos o convenios colectivos y demás normas vigentes;
- c) Asegurar la protección de los trabajadores en el desempeño de sus actividades por medio de información, divulgación e intervención directa;
- d) Procurar la tecnificación de los servicios y procedimientos inspectivos y la capacitación sistemática de su personal en colaboración con los otros programas del Ministerio y otros organismos del Estado, según sus competencias;
- e) Promover en los lugares de trabajo, la adopción de medidas de seguridad e higiene que protejan la integridad física y la capacidad de trabajo del personal;
- f) Investigar las causas que hayan originado accidentes de trabajo o enfermedades profesionales;
- g) Recibir copia de las notificaciones de los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y elaborar estadísticas por categorías laborales con respecto a causas y consecuencias;

- h) Efectuar recopilación actualizada de todas las normas legales y reglamentarias y de las circulares e instrucciones relativas a la higiene y seguridad ocupacionales;
- i) Promover de oficio según la gravedad o inminencia del peligro y de acuerdo con las normas legales, la adopción inmediata de las disposiciones de higiene o seguridad pertinentes o 1a clausura de los locales o sectores afectados o de determinadas máquinas, artefactos o equipos que ofrezcan peligros para la vida o integridad física del trabajador, comunicando de inmediato el hecho y las medidas adoptadas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;
- j) Controlar y asesorar la aplicación de las leyes de prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a empleadores y trabajadores y aprendices;
- k) Realizar los procedimientos y aplicar las sanciones que determine la legislación a las personas físicas o jurídicas que violen las disposiciones pertinentes;
- l) Evaluar los resultados de la aplicación de, la legislación del trabajo, poniendo en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las deficiencias y los abusos que a su juicio, no estén previstos por las normas vigentes;
- ll) Expedir la documentación y las constancias de conformidad con la legislación vigente;
- m) Desempeñar toda otra tarea que le encomienden las leyes, los reglamentos y la autoridad superior;
- n) Asesorar a trabajadores, empleadores y entidades públicas o privadas acerca de la aplicación de las normas a que se refiere el apartado b).

Artículo 7º.- A la Inspección General del Trabajo, corresponde coordinar y adoptar las medidas conducentes a la colaboración de otros organismos del Estado con funciones inspectivas, en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Artículo 8º.- Los Inspectores de Trabajo, en el ejercicio de sus funciones, acreditada debidamente su identidad, están autorizados:

- a) Para entrar libremente y sin previa notificación a cualquier hora del día o de la noche en todo lugar en que estén ocupados trabajadores;
- b) Para entrar de día a cualquier lugar cuando razonablemente se suponga que están ocupados trabajadores;
- c) Para examinar, controlar, encuestar, realizar cualesquiera prueba e investigación que considere necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales del trabajo y de la seguridad social, se observan estrictamente;
- d) Para interrogar, solo o ante testigos al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
- e) Para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, que la legislación laboral relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales y para obtener copias o extractos de los mismos;
- f) Para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;
- g) Para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, sujetos a peritajes técnicos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.



Artículo 9º.- Los Inspectores de trabajo, en el cumplimiento de sus funciones, están facultados además:

- a) Para formular toda clase de observaciones por escrito;
- b) Extender órdenes cuando así lo requiera la ejecución efectiva de una norma laboral o de seguridad social, en el lugar de trabajo;
- c) Notificar intimaciones y toda clase de actos emanados de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social;
- d) Levantar actas circunstanciadas respecto a toda situación que pueda configurar una infracción a las normas cuyo cumplimiento debe fiscalizar, ordenando al empleador o su representante que ponga término a la infracción, mediante intimación escrita;
- e) Verificar el cumplimiento de las órdenes o intimaciones practicadas;
- f) Fijar plazos o términos para el cumplimiento de las órdenes o intimaciones practicadas comunicándolas al Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social.

Artículo 10.- En todo establecimiento o lugar de trabajo, deberá llevarse un "Registro de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social]", que expedirá y rubricará la Inspección, en el que se anotarán por orden cronológico las visitas de los Inspectores de trabajo y las observaciones, órdenes e intimaciones que dichos funcionarios dejen anotadas de su puño y letra, así como la constancia del representante de la empresa o establecimiento, que tomó conocimiento del acto inspectivo y de las observaciones, órdenes e intimaciones practicadas.

Todo patrono o su representante, estará obligado a tener en su establecimiento, el "Registro de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social" y presentarlo al Inspector de trabajo. El Inspector de trabajo, deberá anotar en todos los casos, en dicho Registro, su visita inspectiva y las registraciones que se mencionan en el párrafo anterior, incurriendo en responsabilidad funcional por omisión, en caso de no hacerlo.

Artículo 11.- Tratándose de medidas relativas a la prevención de riesgos graves para el trabajador e independientemente de la ejecución por el patrono de las prescripciones establecidas en la ley o en el reglamento, el Inspector de trabajo podrá indicar el plazo dentro del cual deberán observarse dichas medidas, sin perjuicio de la obligación de comunicar, por parte del empleador, a la Inspección General del Trabajo, dentro del plazo de 10 (diez) días, el curso dado a las directivas recibidas en el acto inspectivo.

### CAPITULO III DEL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO EN CASO DE INFRACCIÓN

Artículo 12.- En el caso de infracciones comprobadas a las normas legales o reglamentarias relativas a la higiene y seguridad en el trabajo, el Inspector requerirá el cumplimiento de dichas normas por parte del patrono omiso, fijando un plazo perentorio en el acto de la inspección para su cumplimiento, sin perjuicio de las sanciones a aplicar y con anotación en el Registro a que se refiere el Artículo 5º.

Artículo 13.- Las visitas inspectivas que cumpla el Inspector de trabajo en el ejercicio de sus funciones, podrán realizarse con la participación de representantes de otros organismos del Estado investidos de poderes de contralor en materia laboral, cuando así lo hubiera dispuesto el Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social, con los jefes de los servicios a que se refiere el Artículo 7º.

El Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social podrá disponer que la inspección que se cumpla en un establecimiento se realice por cualquier Inspector, sin perjuicio de la norma que se establece en el artículo siguiente.

Artículo 14.- En el cumplimiento de sus funciones los Inspectores de trabajo actuarán por iniciativa propia, en todo caso en que la inobservancia por infracción a una norma legal o reglamentaria de trabajo y especialmente de seguridad e higiene sea manifiesta, dando cuenta por escrito de inmediato al Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social.

En todos los demás casos la visita inspectiva resultará de la orden o instrucción dada por el Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social.

Artículo 15.- El procedimiento inspectivo que observará el Inspector de trabajo en la visita inspectiva, será el siguiente:

- a) Requerirá del patrono o representante, la planilla de contador de trabajo, el Registro a que se refiere el Artículo 10 y demás documentación laboral;
- b) Comprobará si se cumplen o no las normas legales y reglamentarias sobre condiciones de trabajo, seguridad e higiene ambiental;
- c) Formulará por escrito las observaciones que resulten por carencias o defectos en la ejecución de la relación de trabajo, anotándolas asimismo en el Registro a que se refiere el Artículo 10 precitado;
- d) Efectuará intimaciones si encontrare infracciones u omisiones, fijando plazos tal como lo establece el Artículo 9°.

Artículo 16.- En el caso a que se refiere el apartado d) del artículo anterior, El Inspector labrará acta circunstanciada dejando copia de la misma al patrono o su representante y elevando el original con informe al Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social.

Dicha acta formará cabeza de expediente del proceso sumario por infracción u omisión si el empleador presentara escrito de descargos en la Inspección, dentro de los tres días hábiles a contar de la visita inspectiva, y si el Inspector General del Trabajo, en atención a la gravedad de los hechos instrumentados y a los antecedentes del caso lo dispone.

En ese caso se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) El Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social fijará una audiencia dentro del plazo de 5 (cinco) días de recibido el escrito y con la presencia personal del empleador o su representante, ordenará las medidas de prueba que hubiere ofrecido el patrono en su escrito de descargos o las que el propio Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social dispusiera para mejor proveer;
- b) En la misma audiencia podrá estar presente el Inspector de trabajo actuante;
- c) El Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social podrá dar por suficientemente probados los hechos constitutivos de la infracción y aún rechazar en todo o en parte las probanzas, compareciendo en la audiencia o delegando en otro funcionario su intervención y dictando la resolución, que impone sanciones o absuelve al empleador, por acto fundado.

En caso de no ofrecerse en tiempo descargos por parte del infractor, el Inspector General dictará resolución imponiendo la sanción que corresponda y disponiendo su notificación.

Los testimonios de las resoluciones definitivas del Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social que imponen multas, constituirán título ejecutivo para la acción judicial de cobro, aplicándose el procedimiento previsto en las Leyes [N° 10.940](#) de 19 de setiembre de 1947 y [N° 12.030](#) de 27 de noviembre de 1953.

#### CAPITULO IV ESTATUTO DEL INSPECTOR DE TRABAJO

Artículo 17.- El reclutamiento de los Inspectores de trabajo se hará por selección, siendo igualmente elegibles hombres y mujeres que acrediten conocimientos adecuados para el cumplimiento de la función inspectiva en materia laboral y de la seguridad social y haber cursado estudios completos en los ciclos de enseñanza media.

Artículo 18.- A los Inspectores de trabajo les está prohibido tener interés directo o indirecto en las empresas que están bajo su vigilancia.

Artículo 19.- Serán obligaciones del Inspector: guardar absoluta reserva de las denuncias y quejas que reciba y observar secreto profesional respecto de los métodos de producción o comercialización que hubieren podido llegar a su conocimiento como resultado de su función.

Artículo 20.- Los Inspectores de trabajo deberán asistir a los cursos de capacitación y a las reuniones regionales o nacionales que organicen las autoridades del servicio. Para el cumplimiento de sus tareas contarán con el material de consulta, manuales y guías de procedimientos que les proporcionará la Inspección.

Artículo 21.- En el cumplimiento de su función el Inspector podrá requerir la asistencia y el auxilio de los agentes del orden público.

Artículo 22.- Los Inspectores de trabajo deberán identificarse al iniciar su actuación inspectiva, mediante el respectivo documento habilitante.

Artículo 23.- El Inspector será protegido en el ejercicio de sus funciones contra todo acto que tienda a impedir su actuación o a obstaculizarla, así como por injurias o violencia de palabra o hecho.

#### CAPITULO V ORGANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS

Artículo 24.- La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social estructurará sus servicios inspectivos de acuerdo con la siguiente distribución por materia y territorio.

- a) En Montevideo los Cuerpos de Inspectores se formarán teniendo en cuenta las diversas ramas de la actividad económica de la industria, el comercio y las oficinas privadas y los establecimientos rurales;
- b) En los departamentos del interior la Inspección de Trabajo estará a cargo de Cuerpos de Inspectores formados según los mismos agrupamientos, al que se agregará el del sector de las plantaciones;

c) El control de las condiciones de seguridad e higiene ambiental estará a cargo de un Cuerpo de Inspectores integrado con especialistas en la materia (médicos, ingenieros, arquitectos y peritos).

Artículo 25.- A nivel de la Inspección General del Trabajo y dependiendo directamente del Inspector General, funcionará el Departamento de Documentación, Información, Publicaciones y Estadísticas del Trabajo y las Asesorías Técnicas (Jurídica, de Economía Laboral y de Seguridad e Higiene Ambiental).

Artículo 26.- Los servicios administrativos, contables y de personal, dependerán de la Secretaría General de la Inspección.

Artículo 27.- Los servicios inspectivos tendrán asiento territorial por departamento y por regiones.

Dependerán del Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social y se organizarán en jefaturas inspectivas departamentales y/o regionales al frente de las cuales habrá un Inspector Jefe de capital y un Inspector Jefe del interior.

Artículo 28.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictará las resoluciones que correspondan al desarrollo y aplicación del presente decreto.

Artículo 29.- Deróganse las disposiciones que se opongan a las normas precedentes.

Artículo 30.- Comuníquese y publíquese.

**PROMULGACION:** 22 de marzo de 2007

**PUBLICACION:** 28 de marzo de 2007

## **Decreto N° 108/007 - Documentos de control de trabajo. Se actualiza la normativa.**

**MINISTERIO DEL INTERIOR  
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES  
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS  
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL  
MINISTERIO DE EDUCACION Y CULTURA  
MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PUBLICAS  
MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINERIA  
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
MINISTERIO DE SALUD PUBLICA  
MINISTERIO DE GANADERIA, AGRICULTURA Y PESCA  
MINISTERIO DE TURISMO Y DEPORTE  
MINISTERIO DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y MEDIO AMBIENTE  
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL**

Montevideo, 22 de marzo de 2007

**VISTO:** La necesidad de actualizar la normativa vigente en materia de documentos de control del trabajo.

**RESULTANDO:** I) Que el decreto 392/80 de fecha 18 de junio de 1980 tuvo como objetivo reunir en un solo decreto todo lo concerniente a los diversos documentos laborales vigentes en ese momento.

II) Con el correr de los años el decreto 392/80 fue sufriendo modificaciones a través de otros decretos quitándole unidad, e incluso se dictó el decreto 337/92 referente a recibos de salarios, en forma totalmente divorciada de esta norma que pretendía comprender en un único cuerpo normativo todo lo referente a la documentación laboral.

III) Que **los cambios tecnológicos** han influido significativamente en la forma de registrar y llevar la documentación laboral, aspectos no contemplados en el decreto 392/80.

**CONSIDERANDO:** Que todo ello lleva a plantearnos veintiséis años después de su entrada en vigencia, la necesidad de actualizar la normativa vigente en esta materia, la que comprende, entre otros, los siguientes cambios:

- a) Se incorpora en el ámbito de aplicación a **las empresas públicas** no estatales, cuyos trabajadores se rigen por el derecho laboral, y que en el régimen anterior al no ser mencionadas expresamente, se entendían excluidas;
- b) Se exige a las empresas sin **personal de** llevar planilla de control de trabajo, debiendo registrar en estos casos, sólo el Libro de Registro Laboral;
- c) Los trabajadores deberán incorporarse en la planilla de trabajo el día de su ingreso;
- d) Se plantea el registro de la planilla en soporte papel, en **soporte magnético** o **vía Internet**;
- e) Se incorpora a texto expreso la obligación de incluir en la Planilla de Trabajo el nombre de un director, administrador o gerente, tenga o no remuneración;
- f) La planilla confidencial sólo será admitida para el personal jerárquico excluido del alcance de los convenios suscritos a nivel de los consejos de salarios;
- g) Se sustituye el Libro Unico de Trabajo por el Libro de Registro Laboral y para aquellas empresas que cambien reiteradamente los horarios y turnos se institucionaliza una práctica reconocida y aceptada por la **Inspección General** pero no prevista hasta hoy en la normativa vigente, que implica llevar el registro mediante listados por computadora, los que deben reunir determinados requisitos previstos en el presente decreto;
- h) Se acepta la centralización de carácter nacional;
- i) Se incorpora un capítulo sobre recibos de salarios a efectos de contar con un decreto único que regule todos los documentos laborales;
- j) Se sustituye el Documento Unico Rural por la Planilla de Trabajo Rural;
- k) Se autoriza a los inspectores de trabajo a retirar cualquier documentación de índole laboral, tanto en soporte papel como informático;
- l) No se expedirán constancias de clausura si la empresa mantiene expedientes abiertos por incumplimientos laborales o multas impagas impuestas por la Inspección General del Trabajo.

**ATENTO:** a las razones expuestas;

**EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**  
**actuando en Consejo de Ministros**  
**DECRETA:**

## **CAPITULO I**

### **DEL AMBITO DE APLICACION**

#### **ART. 1º.-**

Toda empresa, propiedad de particulares, fueren éstos personas físicas o jurídicas y sea cual fuera la naturaleza comercial, industrial, rural o de servicio de la actividad y la finalidad o no de lucro de la misma y aún no llevando a cabo actividad económica si tuviera personal dependiente, así como las personas públicas no estatales estarán obligadas a llevar los documentos de control a que se refiere el presente decreto, en los casos, condiciones y formas por él establecidas. ([Reglamentación](#)) ([Vigencia](#))

## **CAPITULO II**

### **DE LA PLANILLA DE CONTROL DEL TRABAJO**

**ART. 2º.-**

Las empresas a que se refiere el artículo 1º del presente decreto, deberán munirse de la Planilla de Control del Trabajo, sólo cuando posean personal dependiente.

Las empresas a que se refiere el artículo 1º del presente decreto, cuando no posean personal dependiente deberán registrar únicamente el Libro de Registro Laboral. Cuando contraten personal, deberán además munirse de la planilla de control de trabajo. ([Vigencia](#))

**ART. 3º.-**

La obligación de munirse de planilla de control de trabajo deberá cumplirse dentro de un plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente al que se iniciaron sus actividades o el día de ingreso de personal, cuando la empresa ya estaba en actividad.

**ART. 4º.-**

La Planilla de Control de Trabajo deberá registrarse ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social o las Oficinas de Trabajo en el Interior, según corresponda, en la forma que detallan los artículos siguientes.

**ART. 5º.-**

Cuando la Planilla de Control de Trabajo se presente en soporte papel, deberá instrumentarse por triplicado, quedando el original y una copia en poder de la empresa y la segunda copia en la Inspección del Trabajo y la Seguridad Social o en la Oficina de Trabajo según corresponda.

**ART. 6º.-**

Cuando la Planilla de Control de Trabajo se presente en soporte magnético deberá contener los mismos datos que la planilla en soporte papel y será generada, a través del software suministrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no pudiéndose enmendar o incluir datos mediante escritura manual. Se podrá autorizar que se utilicen otros programas siempre que los mismos sean compatibles con los utilizados por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

**ART. 7º.-**

Cuando la Planilla de Control de Trabajo se presente vía Internet deberá procesarse a través del sitio Web del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, de acuerdo a las pautas y plazos establecidos en el instructivo de la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social, que rija a esos efectos.

**ART. 8º.-**

Cuando la planilla se registre en soporte magnético o por Internet, se tendrá por registrada exclusivamente cuando se exhiba impresa y acompañada por el certificado de registro.

**ART. 9º.-**

En la Planilla de Control del Trabajo deberá constar la razón social, naturaleza jurídica, domicilio y actividad de la empresa, grupo y subgrupo salarial, número de RUC, número de BPS o de la Caja Paraestatal que corresponda, así como la fecha en que inició actividad. Asimismo deberá anotarse el nombre de los trabajadores, fecha de nacimiento, sexo y categoría laboral, la fecha de ingreso y egreso si la hubiera, salarios en moneda nacional con descripción de las particularidades que pudieran revestir, horarios de trabajo y descansos intermedios y semanales.

La Planilla de Control de Trabajo deberá contener un espacio destinado a "Observaciones" donde se anotará todo otro dato que interese a la relación laboral.

**ART. 10.-**

En caso que la razón social constituya una sociedad comercial, la planilla de control de trabajo deberá contener, además de los datos mencionados en el artículo anterior, el nombre de un director, administrador o gerente y su cédula de identidad, tenga o no remuneración.

**ART. 11.-**

El original de la Planilla de Control del Trabajo conjuntamente con su Certificado de Registro

deberá permanecer en la empresa y estar a la vista o en su defecto encontrarse en un lugar accesible a efectos de poder ser consultada por sus trabajadores.

La Planilla de Control de Trabajo y su certificado de registro no podrán ser retirados por el empleador, salvo para su renovación, ni por funcionario alguno a excepción de los inspectores de trabajo.

**ART. 12.-**

Las empresas podrán llevar una Planilla de Control de Trabajo confidencial donde conste solamente la diferencia de las remuneraciones que excedan las que figuran en la otra Planilla y que conceda al personal jerárquico de la empresa, excluido del alcance de los convenios suscritos a nivel de los consejos de salarios.

Dicha Planilla estará sujeta a iguales requisitos que la común, con la excepción que no será accesible a los trabajadores.

**ART. 13.-**

Los institutos privados habilitados o autorizados para impartir enseñanza correspondiente al Ciclo Básico y Bachillerato Diversificado, podrán anotar en la Planilla de Control de Trabajo las horas de clase diarias o semanales que cumple cada profesor afectado a los mismos sin detallar el horario.

**ART. 14.-**

Las empresas que practican regímenes de turnos rotativos, podrán sustituir la anotación en la Planilla de Control del Trabajo del horario de cada trabajador, por el horario que comprende cada turno, la frecuencia de rotación del personal y la fecha en que cada trabajador comienza a realizar su respectivo turno.

**ART. 15.-**

Las empresas que opten por el sistema de descanso rotativo dejarán constancia del hecho en la Planilla de Control del Trabajo detallando el sistema de rotación adoptado.

En dichos casos, será preceptivo que la empresa documente en el Libro de Registro Laboral las modificaciones, a los efectos de posibilitar el control del cumplimiento de dicho descansos.

**ART. 16.-**

Toda modificación salarial de carácter general deberá registrarse en la Planilla de Control de Trabajo dentro del plazo de quince días calendario a contar de su publicación en el Diario Oficial.

También deberá anotarse, dentro de los plazos legales para su pago las modificaciones salariales voluntarias, sean generales o particulares dentro de la empresa.

**ART. 17.-**

Tratándose de trabajadores que perciben salarios integrados con un sueldo base y partidas variables, tal modalidad deberá quedar claramente explicitada en la columna de remuneraciones inserta en la Planilla de Control de Trabajo, anotando asimismo el monto del sueldo base y las partidas que se abonan, ya consistan las mismas en un porcentaje fijo o variable, en especie o en dinero.

El empleador deberá igualmente aclarar en la parte destinada a "observaciones", que a estos trabajadores que al respecto individualice con el correspondiente número de orden en la Planilla, se les asegura un salario equivalente al mínimo de la categoría según el grupo y subgrupo de actividad al que pertenezca que se encuentre vigente, sin que ello obste para que las partes de común acuerdo, fijen remuneraciones superiores a los mínimos salariales.

En el caso de que la remuneración consista sólo en la percepción de una comisión, el empleador deberá dejar constancia de este extremo en la Planilla de Control de Trabajo, cumpliendo con las mismas especificaciones exigidas en el inciso anterior.

**ART. 18.-**

Los viajantes y vendedores de plaza deberán figurar en la Planilla de Control del Trabajo con el número del contrato registrado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**ART. 19.-**

Las empresas deberán incorporar a la Planilla de Control de Trabajo a los trabajadores, el día que ingresan.

**ART. 20.-**

Las empresas no podrán contratar ni anotar en la Planilla de Control de Trabajo a extranjeros que no justifiquen hallarse debidamente autorizados a trabajar legalmente en el país, ya sea en forma definitiva o transitoria.

Dicha justificación sólo podrá hacerse mediante la exhibición del certificado expedido por la Dirección Nacional de Migración, con constancia expresa de que el interesado está habilitado a esos efectos.

**ART. 21.-**

La Planilla de Control de Trabajo, se renovará con carácter general, en forma anual, en los plazos y condiciones que disponga la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

**ART. 22.-**

Cuando se hubieran agotado los renglones de la Planilla de Control de Trabajo, no será obligatorio proceder a su renovación total, debiendo las empresas munirse de Planillas complementarias, las que serán registradas en la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, considerándose continuación de las anteriores, hasta proceder a su renovación anual.

Dicho registro deberá efectuarse en forma simultánea al ingreso de los trabajadores anotados en las mismas.

**ART. 23.-**

Corresponde la renovación anticipada de la Planilla de Control de Trabajo en los siguientes casos:

- a) Cambio de domicilio, de razón social o de actividad, para lo cual tendrán un plazo de diez (10) días hábiles a contar desde la fecha que se produjo el hecho.
- b) Cuando lo disponga la Inspección General del Trabajo y de la seguridad Social.

**ART. 24.-**

Las empresas de taxímetros y de transporte de carga deberán tener, en el domicilio de la empresa, el original de la planilla de control del trabajo y en el vehículo, la copia de la misma y la fotocopia autenticada del certificado de registro.

**CAPITULO III****LIBRO DE REGISTRO LABORAL****ART. 25.-**

Todas las empresas, deberán llevar el Libro de Registro Laboral. Deberá llevarse un Libro de Registro Laboral en cada establecimiento de la empresa, aún en caso de optar por el régimen de centralización de la Planilla de Control de Trabajo.

**ART. 26.-**

Los Inspectores de Trabajo anotarán por orden cronológico las visitas que realicen, las resultancias de las mismas, así como las observaciones e intimaciones que practiquen y que anotarán de su puño y letra. Dichas anotaciones serán sucesivas y deberán estar escritas por él o los inspectores actuantes. El Inspector de Trabajo que omita la constancia de su actuación en dicho Registro Laboral incurrirá en responsabilidad funcional por omisión.

**ART. 27.-**

En el referido Libro de Registro Laboral, la empresa deberá anotar además:

- a) En forma anticipada, los cambios de horario y turno del trabajador.
- b) Las horas que excedan el horario normal del trabajo.
- c) El horario que cumplen diariamente aquellos trabajadores que por la naturaleza de la actividad que realizan no sea posible establecer la hora de comienzo y de finalización de la



jornada.

d) Los accidentes de trabajo ordenados en forma cronológica y sucesiva, fecha de los mismos, nombre del o de los accidentados, descripción sucinta de los hechos, medidas adoptadas o a adaptarse para evitarlos, debiendo efectuar dicha anotación dentro de las 24 hs. siguientes de producido el accidente.

**ART. 28.-**

El referido Libro de Registro Laboral deberá estar foliado, tener no menos de treinta folios, tapas duras y ser registrado por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y/o oficinas de Trabajo según corresponda.

**ART. 29.-**

Dicho Libro de Registro Laboral deberá tener en su primer folio, las siguientes anotaciones:

- a) Razón Social
- b) Tipo de Sociedad
- c) Número de Planilla de Control de Trabajo
- d) Grupo y Subgrupo de actividad
- e) Ubicación de la empresa y Sección Policial a la que pertenece
- f) Número de afiliación al Banco de Previsión Social
- g) Número de afiliación al Banco de Seguros del Estado
- h) Número de RUC y/o Cédula de Identidad según corresponda
- i) Cantidad de folios que posee el Libro.

**ART. 30.-**

En aquellas empresas en que los trabajadores cambien reiteradamente los horarios y turnos y sea dificultoso registrar dichos cambios en el Libro de Registro Laboral, se permitirá que el registro se realice mediante listados por computadora, para lo cual las empresas deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) dejar constancia en el sector Observaciones de la Planilla de Trabajo del número de orden del trabajador y de que el cambio de horario se anota en el Libro de Registro;
- b) dejar constancia en el Libro de Registro Laboral que los cambios de horario se registran en listados por computadora;
- c) identificar en los listados el número de orden del trabajador, la fecha en que cambia el horario, y el horario que va a realizar con detalle del descanso intermedio y semanal;
- d) ordenar cronológicamente los listados y llevarlos en biblioratos, carpetas u otras formas de archivos similares a fin de permitir un debido control por los inspectores de trabajo a cuya disposición deberán estar y ser exhibidos junto con la Planilla y el Libro de registro Laboral.

**ART. 31.-**

El Libro de Registro Laboral deberá ser renovado cuando se completen sus folios. La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social o la Oficina de Trabajo correspondiente controlará ese extremo y registrará en forma inmediata el nuevo Libro.

**ART. 32.-**

El referido Libro de Registro Laboral una vez agotado sus folios deberá mantenerse en la dependencia a la que pertenezca conjuntamente con el que se encuentre en uso, por el término de dos (2) años.

## **CAPITULO IV**

### **DE LA CENTRALIZACION DE LOS DOCUMENTOS**

**ART. 33.-**

Toda empresa que posea dependencias en el mismo Departamento en que está situada la casa central y se dediquen a su mismo ramo, podrá anotar en una sola Planilla de Control de Trabajo a todos sus trabajadores.

**ART. 34.-**

Las empresas que hagan uso de la facultad conferida por el artículo anterior, deberán poseer

en cada una de las dependencias la fotocopia de la Planilla de Control del Trabajo conjuntamente con su Certificado de Registro, la que deberá estar a la vista o en su defecto deberá encontrarse en un lugar accesible a efectos de poder ser consultada por sus trabajadores.

**ART. 35.-**

Cuando las circunstancias lo ameriten a juicio de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social podrá autorizarse la centralización de la Planilla de Control de Trabajo de carácter nacional, debiéndose cumplir los mismos requisitos que para la centralización departamental. En estos casos, en cada dependencia comprendida en la centralización deberá exhibirse, además de la fotocopia de la planilla y el certificado de registro, fotocopia de la resolución autorizando la misma.

**ART. 36.-**

Las empresas de la construcción que opten por el sistema de Planilla de Control de Trabajo Única deberán comunicar el hecho a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, quien le suministrará el anexo de centralización en el que se establecerá la ubicación de la empresa donde se encontrará la documentación laboral y a medida que se produzcan, la dirección de las nuevas obras comprendidas en la referida centralización. En las mencionadas obras deberá tenerse fotocopia del Anexo de Centralización no siendo exigible la existencia de copia o fotocopia de la Planilla de Control de Trabajo. Las empresas de construcción podrán optar por llevar un Libro de Registro Laboral Único en el domicilio donde se encuentra centralizada la documentación, debiendo en ese caso especificar en las anotaciones que se hagan la obra o lugar al que se refiere la anotación.

**ART. 37.-**

Los establecimientos industriales, comerciales o de servicios que posean más de cinco sucursales y tengan más de 500 trabajadores podrán optar por el sistema de la planilla de control del Trabajo única debiendo, en ese caso, cumplir los requisitos exigidos en el artículo precedente respecto de cada una de dichas sucursales.

## **CAPITULO V DE LOS RECIBOS DE SALARIO**

**ART. 38.-**

Todo empleador, inclusive de las/os trabajadoras/es del servicio doméstico, estará obligado a expedir y entregar a sus trabajadores el recibo de pago correspondiente en oportunidad de abonar cualquier suma o remuneración y sea cual sea el sistema de pago utilizado. El trabajador deberá suscribir la copia que quedará en poder de la empresa. Los mencionados recibos servirán de constancia laboral a los efectos establecidos en el Art. 10 de la Ley N° 16.244, de 30 de marzo de 1992, y en ellos deberá constar:

- a) Nombres y Apellidos completos del trabajador, cargo y categoría laboral, fecha de ingreso y cédula de identidad.
- b) Nombre y domicilio de la empresa, grupo y subgrupo de actividad, número de Planilla de Control de Trabajo, número de afiliación al Banco de Previsión Social, número de carpeta del Banco de Seguros del Estado y número de RUC o Cédula de Identidad cuando corresponda.
- c) Relación detallada de todos los rubros que lo componen según los casos: salarios, horas extras, feriados pagos, nocturnidad, antigüedad, aguinaldo, jornal de vacaciones, salario vacacional, indemnizaciones, y en general todo otro concepto relativo al vínculo laboral.
- d) Relación detallada de los descuentos que se efectúen.
- e) Fecha de pago.
- f) La declaración de la empresa de haber efectuado los aportes de seguridad social correspondientes a los haberes liquidados al trabajador el mes anterior y, en caso de no haber efectuado los aportes patronales respectivos, la declaración de haber vertido los aportes obreros descontados en su carácter de agente de retención.

**ART. 39.-**

A requerimiento del trabajador y a efectos de su presentación ante cualquier organismo público

o privado el empleador deberá expedir una constancia donde figuren todos los elementos atinentes a la relación laboral.

**ART. 40.-**

Las denuncias a que se refiere el artículo 10 de la Ley 16.244 de 30 de marzo de 1992, podrán presentarse ante cualquier dependencia del Banco de Previsión Social y deberán ser acompañadas preferentemente de la siguiente prueba documental:

- a) recibos de pago
- b) cheques o fotocopia de los mismos
- c) declaraciones de remuneraciones efectuadas por la empresa frente a terceros o copia de las mismas.

De las denuncias efectuadas el Banco de Previsión Social deberá informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la Dirección General Impositiva y al Banco de Seguros del Estado a los efectos pertinentes.

Los procedimientos de denuncia así como la identidad del denunciante tendrán carácter de secretos.

**ART. 41.-**

La empresa deberá conservar los recibos por el término durante el cual puedan ser exigibles los rubros laborales cuyo pago acrediten, de conformidad a las leyes vigentes.

## **CAPITULO VI DEL COMUNICADO DE LICENCIA**

**ART. 42.-**

Todo empleador deberá confeccionar un listado de licencia, total o parcial, a gozar por sus trabajadores en que deberán constar los siguientes datos:

- a) Nombre completo del trabajador
- b) Fecha de ingreso
- c) Fecha de inicio y de finalización de la licencia
- d) Firma del trabajador La referida comunicación podrá establecerse por grupo de actividad, por zonas geográficas o individualmente para determinadas empresas.

**ART. 43.-**

Dicho listado deberá incorporarse al Libro de Registro Laboral en forma previa al inicio de cada licencia.

Si la empresa cuenta con un número importante de trabajadores podrá registrar los comunicados de licencia en las condiciones establecidas en el art. 30 de este decreto.

## **CAPITULO VII PLANILLA DE TRABAJO RURAL**

**ART. 44.-**

Las empresas rurales deberán munirse de un Documento Unico Rural que se denominará Planilla de Trabajo Rural, sólo cuando posean personal dependiente.

Cuando no posean personal dependiente deberán registrar únicamente el Libro de Registro Laboral.

**ART. 45.-**

Las condiciones y modalidades de la Planilla de Trabajo Rural se regirán por las mismas formalidades que la Planilla de Control de Trabajo.

Las disposiciones sobre el Libro de Registro Laboral (Cap. III), Centralización de los documentos (Cap. IV), Recibos de salarios (Cap. V) y Comunicado de licencias (Cap. VI) les serán aplicables a todas las empresas rurales, en lo pertinente.

**ART. 46.-**

La Planilla de Trabajo Rural contendrá:

- a) Razón Social, ubicación del establecimiento especificando departamento y sección policial.
- b) Nombre y apellido de los trabajadores, fecha de nacimiento, sexo, la fecha de ingreso y egreso si la hubiera.
- c) Especificación de si tiene o no familiares legítimos o naturales viviendo en el establecimiento y, en caso afirmativo, nombre, apellido, fecha de nacimiento, cédula de identidad, sexo, nacionalidad y estado civil de los mismos.
- d) Salario, categoría y modalidad de la contratación del trabajador.
- e) Especificación de si el trabajador recibe o no otras prestaciones.
- f) Horarios de trabajo y descansos intermedios y semanales en el caso de las granjas, quintas, jardines, viñedos, criaderos de aves, suinos y conejos, apiarios y establecimientos productores en general de verduras, legumbres, tubérculos, frutas, flores, arroceras y la actividad forestal cuando corresponda.

## **CAPITULO VIII**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **ART. 47.-**

En caso de destrucción, extravío o hurto de la documentación laboral que se haya registrado por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social u Oficinas de Trabajo en el Interior, la empresa deberá formular la denuncia del hecho antes de las cuarenta y ocho (48) horas ante la Seccional Policial que corresponda y dentro del tercer día hábil a partir de la misma deberá munirse de dicha documentación presentando, para su expedición o registro, constancia de la denuncia realizada.

#### **ART. 48.-**

Los inspectores de trabajo, en el ejercicio de sus funciones, acreditada debidamente su identidad, están autorizados a retirar de la empresa cualquier documentación de índole laboral (planillas, libros, tarjetas de horarios, recibos, etc., tanto en soporte papel como informático, a efectos de controlar el cumplimiento de la legislación laboral, notificándole al empleador o su representante, el material que ha sido sacado con dicho propósito.

#### **ART. 49.-**

El cese de actividades de las empresas se comunicará mediante la entrega de la Planilla de Control del Trabajo a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, la que expedirá la correspondiente constancia. Sin ella, no podrá iniciarse el trámite de clausura ante el Banco de Previsión Social. Las empresas que realicen el trámite de clausura pasados los sesenta (60) días siguientes al cese de actividades, serán sancionados de acuerdo a lo dispuesto por el art. 323 de la ley 17.930 de 19 de diciembre de 2005. No se expedirá la constancia de clausura si la empresa mantiene expedientes abiertos por incumplimientos laborales o multas impagas impuestas por la Inspección General del Trabajo.

#### **ART. 50.-**

Las infracciones al presente decreto serán sancionadas según lo dispuesto por el Art. 289 de la Ley N° 15.903 en la redacción dada por el Art. 412 de la Ley N° 16.736.

#### **ART. 51.-**

Las normas del presente decreto entrarán en vigencia en forma inmediata a su publicación con excepción del Capítulo VII el que entrará en vigencia a los 180 días desde su publicación.

#### **ART. 52.-**

Deróganse los decretos: 392/80 de 18 de junio de 1980, 648/90 de 18 de diciembre de 1990, 658/91 de 5 de diciembre de 1991, y 337/92 de 17 de julio de 1992, modificativas y concordantes.

#### **ART. 53.-**

Comuníquese y publíquese, etc.

**VAZQUEZ** - DAISY TOURNE - REINALDO GARGANO - DANILO ASTORI - AZUCENA BERRUTTI - JORGE BROVETTO - VICTOR ROSSI - JORGE LEPRA - EDUARDO BONOMI -

MIGUEL FERNANDEZ GALEANO - JOSE MUJICA - HECTOR LESCANO - JAIME IGORRA - MARINA ARISMENDI.

## **Ley 18.561**

Ley 18.561

Dictanse normas para la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno.  
(2.208\*R)

### PODER LEGISLATIVO

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

### DECRETAN

#### **Artículo 1**

(Objeto de la ley).- El objeto de la presente ley es prevenir y sancionar el acoso sexual así como proteger a las víctimas del mismo, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia. Esta ley se aplicará en el ámbito público y en el privado.

#### **Artículo 2**

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

#### **Artículo 3**

(Comportamientos de acoso sexual).- El acoso sexual puede manifestarse

-entre otros- por medio de los siguientes comportamientos:

1) Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

A) Promesa, implícita o explícita, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.

B) Amenazas, implícitas o explícitas, de perjuicios referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien la reciba.

C) Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio.

2) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

3) Uso de expresiones (escritas u orales) o de imágenes de naturaleza sexual, que resulten humillantes u ofensivas para quien las reciba. Un único incidente grave puede constituir acoso sexual.

#### **Artículo 4**

(Agentes y responsables del acoso sexual).- Los actos comprendidos en el artículo precedente serán los cometidos directamente por la persona de empleador o jerarca o por quienes lo representen en el ejercicio del poder de dirección, que se sucedan tanto en el ámbito privado como en el público.

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

En caso de que el autor del acoso sexual 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 5**

(Responsabilidad del Estado).- El Estado será responsable de diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión, para la prevención del acoso sexual laboral y docente, 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.

#### **Artículo 6**

(Obligaciones del empleador).- Todo empleador o jerarca estará obligado a:

- A) Adoptar las medidas que prevengan, desalienten y sancionen las conductas de acoso sexual.
- B) Proteger la intimidad de las personas denunciantes o víctimas, debiendo mantener en reserva las actuaciones que se cumplan así como la identidad del o la víctima y de quienes sean convocados a prestar testimonio en las investigaciones.
- C) Instrumentar las medidas que protejan la integridad psico-física del o la víctima, y su contención desde la denuncia, durante las investigaciones y una vez que éstas culminen adoptar acciones acordes a la decisión emitida.
- D) Comunicar y difundir a los supervisores, representantes, trabajadores/as, clientes y proveedores, así como al personal docente y no docente y a los alumnos/as la existencia de una política institucional

consecuente contra el acoso sexual.

#### **Artículo 7**

(Denuncia del acoso sexual).- El trabajador/a 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.

En caso que el trabajador/a opte por realizar la denuncia en el ámbito de la empresa o entidad pública, podrá optar por realizar la denuncia ante el organismo bipartito en caso que el mismo exista, o ante la propia dirección.

En caso que se realice ante la propia dirección de la empresa o entidad pública, se deberá disponer la instrucción de una investigación administrativa o sumario según las características de la denuncia.

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 jerarca 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 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 acosado/a haya realizado la denuncia dentro del ámbito de la empresa, ya sea ante el organismo bipartito o ante la propia dirección 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 treinta días de recibida la denuncia.

La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social intimará a la empresa o mesa bipartita la remisión de las actuaciones cumplidas en su ámbito dentro del plazo de diez días hábiles.

#### **Artículo 8**

(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 cinco 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, debiendo considerar en todo caso las necesidades que se acrediten del ciclo productivo.

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 9**

(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 veinte días, aplicando sanciones al empleador o jerarca, si correspondieren. Además de las sanciones previstas por el artículo 293 de la Ley N° 15.903, de 10 de noviembre de 1987, la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social podrá intimar a la empresa, jerarca, denunciante o denunciado la adopción y cumplimiento de medidas de prevención y difusión de políticas institucionales contra el acoso sexual, a fin de disminuir los riesgos a que están expuestos, así como de contención y protección de la integridad psico-física y dignidad del/las víctimas y quienes participaron en la investigación. La omisión del intimado en la adopción de estas medidas será pasible de sanciones.

#### **Artículo 10**

(Competencia de los sindicatos).- Cuando los sindicatos reciban denuncias de acoso sexual 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 11**

(Indemnización).- El trabajador/a víctima de acoso sexual, sin perjuicio de la denuncia administrativa y de la acción penal que pudiese corresponder, tendrá derecho a reclamar al responsable una indemnización por daño moral mínima equivalente a seis mensualidades, de acuerdo con la última remuneración del trabajador/a.

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

#### **Artículo 12**

(Protección contra represalias).- El trabajador/a afectado/a, 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 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 11, con la salvaguarda de la notoria mala conducta.

#### **Artículo 13**

(Acoso sexual en la relación de docencia).- En una relación de docencia, el o la estudiante objeto de acoso sexual tendrá todos los derechos previstos por esta ley, incluso el derecho a reclamar al patrono o jerarca del docente la aplicación de las sanciones previstas en las respectivas reglamentaciones internas y la indemnización a que hace referencia el artículo 11. Para el cálculo de la indemnización se tomará como base de cálculo el salario del trabajador responsable del acoso sexual. De comprobarse un perjuicio en su situación educativa como resultado del acoso, tendrá derecho a ser restituido/a en el estado anterior al mismo.

#### **Artículo 14**

(Asociaciones profesionales, estudiantiles y gremiales).- Las asociaciones profesionales y gremiales de carácter laboral y estudiantil deberán establecer políticas preventivas y de sanción para los agremiados que incurran en conductas de acoso sexual.

#### **Artículo 15**

(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 sexual 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 sexual 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 16**

Las acciones judiciales para cuya ejecución faculta la presente ley se diligenciarán por el procedimiento y en los plazos establecidos para la acción de amparo prevista en los artículos 4° a 10 de la Ley N° 16.011, de 19 de diciembre de 1988, con independencia de la existencia de otros medios jurídicos de protección.

#### **Artículo 17**

La reglamentación de la presente ley considerará las especialidades del acoso sexual según se trate en el área laboral o en el docente y, asimismo, se trate del ámbito público o privado.

Sala de Sesiones de la Cámara de Representantes, en Montevideo, a 18 de agosto de 2009.

ROQUE ARREGUI, Presidente; JOSE PEDRO MONTERO, Secretario.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

MINISTERIO DE EDUCACION Y CULTURA

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL

Montevideo, 11 de Setiembre de

2009

Cúmplase, acúsesse recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos, la Ley por la que se establecen normas para la prevención y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral

y en las relaciones docente-alumno.

Dr. TABARE VAZQUEZ, Presidente de la República; JULIO BARAIBAR; MARIA SIMON; MARINA ARISMENDI.