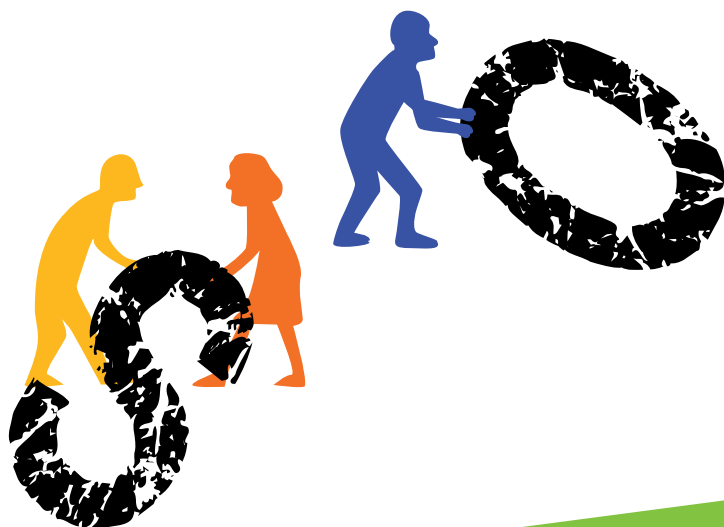




DERECHOS

The word 'DERECHOS' is rendered in large, bold, black letters with a white, marbled texture. A red silhouette of a person is positioned behind the letter 'D', and a purple silhouette of a person is behind the letter 'S'. The letters are slightly tilted and appear to be supported by these figures.



## Los derechos de los trabajadores Uruguay, 2012

Derechos Laborales con especial énfasis en  
discriminación de género, trabajo infantil y  
trabajadores migratorios.

Dra. Virginia Perciballi De Luca

# **Los Derechos de los Trabajadores en Uruguay**

## **Primeras aproximaciones**

El mundo del trabajo constituye un espacio donde subyace y permanece latente el conflicto entre las partes, lo que no equivale a negar que la cooperación es también un elemento insoslayable en toda relación laboral. Cuando se estudian temas de especial impacto en las relaciones intersubjetivas - como los que trataremos en esta oportunidad - no resulta sencillo su tratamiento, por lo cual debemos conducirnos con la cautela del caso.

Nuestro país ha ahondado a partir del año 2005 en una serie de cambios sustanciales en lo que respecta al ordenamiento jurídico laboral, tanto en las normas heterónomas (creadas desde afuera de las partes de la relación de trabajo, sustancialmente por el Estado) como en las autónomas (creadas por la propia parte que necesita la protección, o sea el trabajador), que constituyen en su conjunto el ordenamiento jurídico laboral.

Asimismo, el derecho laboral uruguayo pese a los cambios señalados no ha variado una de sus características fundamentales, ya que la legislación nacional continua siendo fragmentaria – o sea, adoptada en diferentes tiempos históricos para dar respuestas puntuales a los problemas que se presentaban - y se compone de un conjunto de leyes adoptadas de manera asistemática. Nunca hubo en el Uruguay un Código del Trabajo, ni una Ley general del trabajo, como si ocurre en otros países de la región, que hubiera dotado de una sistematicidad a toda la normativa vigente en esta rama del derecho, extremo que ha sido defendido como un carácter positivo por parte del laboralismo uruguayo.

En este sentido, podemos definir a lo largo de este período grandes innovaciones en el mundo colectivo del trabajo, así como también en la esfera individual de los trabajadores. Algunos de estos cambios serán tratados en el presente trabajo, adelantándole desde el inicio al lector que el contenido del presente es simplemente una visualización general no pormenorizada del panorama nacional en el momento actual y respecto a los temas en cuestión.

## **El derecho internacional y la OIT**

Ahora bien, habiendo efectuado estas primeras precisiones, nos parece necesario establecer un punto de partida. Es aquí cuando nos preguntamos, ¿cuál ha sido el vínculo de Uruguay con el derecho internacional del trabajo, y más precisamente con la Organización Internacional del Trabajo? Atendiendo a la importancia que este organismo internacional reviste en las cuestiones del trabajo, parece imprescindible marcar cual ha sido la relación de nuestro país con el mismo. Gratamente podemos decir que Uruguay es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) desde el año de su creación en 1919, y a la fecha ha ratificado 105 Convenios Internacionales, entre los cuales se encuentran todos los Convenios identificados como Fundamentales. El origen de la OIT se remonta al tratado de paz de Versalles que pone fin a la Primera Guerra Mundial; en él se establecieron, entre otras cuestiones de especial relevancia, cláusulas sobre la protección de trabajo humano a nivel internacional y sobre la significación del trabajo y la contribución de la justicia social a la paz universal. Es en el año 1919, cuando se acoge y se incorpora en el mencionado Tratado la parte XIII denominada “Organización Internacional del trabajo” (artículos 387 al 399). Nace entonces en éste ámbito y bajo la Sociedad de Naciones, la Organización Internacional del Trabajo.



El Tratado de Versalles estableció principios universales y esenciales de los trabajadores que nos rigen y determinan hasta hoy, entre ellos: “El trabajo no debe considerarse una mercancía o artículo de comercio”, la libertad sindical, la justa retribución (“El pago de un salario adecuado para el empleado, que le permita mantener un estándar de vida razonable, entendido esto en el contexto de su época y país”), la limitación de la jornada de trabajo (“La adopción de jornadas de 8 horas al día o 48 horas a la semana dirigida a donde esto no se haya aplicado todavía”), el descanso (“La adopción de un descanso semanal, de al menos 24 horas el cual debe incluir el domingo siempre que sea posible”), “La abolición del trabajo infantil y la imposición de condiciones similares en el trabajo de personas jóvenes, que permitan continuar con su educación para asegurar su adecuado desarrollo físico”, la no discriminación por razones de género (“Mujeres y Hombres deben recibir igual remuneración para trabajo del igual valor”), o de nacionalidad (“El estándar establecido por las leyes de cada país, respetando las condiciones de trabajo, debe ser dictadas considerando siempre un tratamiento económico equitativo para todos los trabajadores que residan legalmente en el mismo”), y el contralor del cumplimiento de las normas laborales (“Cada Estado debe provisionarse con un sistema de inspección donde deben participar mujeres, para asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones para la protección de los empleados”).

Nuestro país ha mantenido en la OIT una participación activa y de suma relevancia apuntando a la concepción protectora del trabajador y sus derechos como tal.

### **Análisis de la normativa existente en referencia a algunos colectivos de personas en situaciones de vulnerabilidad**

Uruguay se ha caracterizado por sus avances jurídicos en diversos ámbitos de la vida laboral. En este sentido, se han ratificado distintos

Convenios Internacionales del Trabajo y se ha legislado en el espectro interno en asuntos referentes al trabajo de las mujeres, discriminación de género, trabajo infantil, trabajo de migrantes y refugiados (entre otros), de los cuales nos ocuparemos en el presente trabajo.

## **Discriminación, a partir de los roles sociales que cumplen hombres y mujeres**

En relación a la **discriminación de género** y a la regulación del trabajo de las mujeres debe decirse que la actividad laboral constituye uno de los ámbitos donde la desigualdad entre hombres y mujeres resulta más visible, desigualdad que además se ha hecho más persistente con el correr de los años, sin perjuicio claro está, de los avances que ha sufrido la legislación nacional e internacional en este sentido.

Las diferencias en los roles sociales que cumplen hombres y mujeres se hacen notar en muchos niveles, ya sea en las tareas desarrolladas en los espacios públicos y privados, como en las tareas asignadas tradicionalmente a las mujeres, denominadas como “tareas de cuidados” que no son consideradas socialmente y resultan peor remuneradas.

En nuestra legislación laboral existe un gran número de normas que pretenden sanear las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, tal es así que con fecha 2 de junio de 1989 se promulga la ley 16.045 sobre Actividad Laboral, que “Prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector”. Sin perjuicio de ser una ley de apenas 9 artículos y que puede ser mejorada ha constituido un avance contra la discriminación de género y un mojón trascendente en nuestro derecho del trabajo.

No obstante lo alentador del párrafo anterior debemos subrayar que en nuestro ordenamiento jurídico laboral existen hoy en día disposiciones discriminatorias, y ciertos vacíos legales que refuerzan la

situación de desventaja de las mujeres trabajadoras. Muchos de estos vacíos legales o fallas en la legislación podrían suplirse con una práctica adecuada y una correcta aplicación de las herramientas jurídicas que se tienen al alcance, como por ejemplo los instrumentos internacionales que legislan en este sentido.

Es así que Uruguay ha ratificado por ejemplo el Convenio Internacional del Trabajo N° 100 relativo a la igual remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, el cual establece que se deberán adoptar medidas para promover la aplicación de dicho principio así como la evaluación objetiva del empleo. Por su parte, el Convenio N° 111 sobre Igualdad en el empleo y la ocupación, obliga a llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, para eliminar cualquier discriminación al respecto.

Pese a la ratificación de estos dos convenios internacionales del trabajo la Encuesta Continua de Hogares del año 2011 refleja datos de la realidad de suma trascendencia. A modo de ejemplo podemos ver que las mujeres registran una tasa de actividad y de empleo veinte puntos porcentuales menor a la de los varones y una tasa de desempleo sensiblemente superior. Por su parte las mujeres que residen en localidades con menos de 5.000 habitantes y zonas rurales presentan la tasa de actividad más baja mientras que los hombres presentan la más alta. Si bien estos datos alarman, no podemos dejar de mencionar que el panorama se encrudece cuando miramos la tasa de desempleo entre mujeres de 14 a 21 años comparativamente con hombres en esta misma franja etarea: en este caso, las mujeres superan a sus pares masculinos en casi un 10% en la tasa de desempleo. Por su parte cuando las mujeres tienen 16 y más años de estudio perciben el 74,1% de lo que perciben los varones con igual nivel educativo. El 16% de las mujeres no posee ingresos propios, y esta situación se agrava en los hogares de menores ingresos. Esto repercute directamente en nivel de autonomía y desarrollo profesional de las mujeres.



Los dos convenios Internacionales citados, tanto el N°100 como el N°111 junto con el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y la Convención Sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer del año 1979 - entre otros instrumentos - muestran en la práctica, que aun existen claras falencias en nuestro país en lo que respecta a la temática de no discriminación en el trabajo.

## **Protección a la maternidad**

En este sentido tampoco ha ratificado Uruguay el Convenio Internacional del Trabajo N°183 del año 2000 relativo a la Protección de la Maternidad, el mismo establece un mínimo de 14 semanas de licencia para la maternidad siendo claramente más protector que el Convenio Internacional vigente en la materia en nuestro país N° 103 que prevé un mínimo de 12 semanas.

Sin perjuicio de todo lo expresado nuestro país ha ratificado los principales instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos atinentes a la materia. Podemos resaltar la Convención Internacional para la erradicación de todas las formas de discriminación contra la mujer, vigente en nuestro ordenamiento jurídico por Ley 15.164, su Protocolo Facultativo del año 2001, ratificado por Ley 17.338, la Convención de Belem de Para ratificada por Ley 16.735 del año 1995 entre otros documentos.

La Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer ratificada por nuestro país establece en su artículo primero: *“A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los*

derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Mientras que en su artículo 11 señala “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la

b) aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y

c) otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad

d) de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación,

e) desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las

f) condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo

a) o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;



- b) *Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;*
- c) *Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*
- d) *Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*

*La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda”.*

## **Trabajo infantil en Uruguay**

En lo que refiere al trabajo infantil en el Uruguay podemos destacar un gran esfuerzo del legislador nacional por abolir el trabajo de los niños en nuestro país. En este sentido en el año 1990 se ratificó la Convención sobre los Derechos del Niño, por Ley 16.137, sin perjuicio de que como veremos a continuación nuestro país forma parte de organizaciones internacionales y ha incorporado a su legislación otros tratados y declaraciones de derechos humanos, tales como: la Declaración Universal de derechos Humanos, los Pactos Internacionales de Derechos Económicos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos Sociales y Culturales y la Convención y Declaración Americana de Derechos Humanos.

Por su parte cada 12 de junio se consagra el Día Mundial contra el Trabajo Infantil, oportunidad en que organismos internacionales, ONGs y Estados se unen para generar conciencia acerca de la necesidad de políticas que intenten disminuir las altas cifras mundiales existentes sobre trabajo infantil. Uruguay se suma a este llamado y ratificó en el año 2001 el Convenio Internacional del Trabajo N° 182 y contrajo la obligación de Eliminar Todas las Peores Formas de Trabajo Infantil. El Instituto Nacional del Adolescente del Uruguay (INAU) en el año 2006, estableció pautas para definir el trabajo peligroso para niños, niñas y adolescentes. Entre los trabajos ilegales, están los vinculados a la ganadería, viveros y gasolineras. Mientras que en el mismo año la OIT se fijó el objetivo de acabar con las peores formas de trabajo infantil estableciéndose como meta para ello el año 2016. Según el citado organismo internacional, el ritmo actual seguramente no permitirá avanzar con firmeza para alcanzar dicho objetivo.

Nuestro país sin embargo, ha disminuido las cifras de niños y niñas que trabajan y ha legislado en el correr de los últimos años, desarrollando políticas sociales que ataquen y logren disminuir el trabajo infantil, lo que sin duda se ha constituido en los últimos años en un flagelo mundial.

Podemos sostener en definitiva que nuestro país ha legislado y ratificado distintos Instrumentos Internacionales referente al trabajo infantil, realizando su mayor esfuerzo por disminuir la cantidad de niños y niñas que trabajan. A modo de ejemplo podemos mencionar: La Convención de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, ratificada por Ley 16.137 de 28 de setiembre de 1990 que ya mencionáramos; el convenio Internacional del Trabajo 138 sobre edad mínima para trabajar, del año 1973; la Recomendación 146 también sobre la edad mínima del mismo año; el ya citado Convenio Internacional del trabajo 182 sobre Las Peores Formas de Trabajo Infantil del año 1999; la Recomendación 190 sobre las peores formas de trabajo infantil del mismo año; la Convención Sobre Derechos

del Niño (art. 32); la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, del año 1998; a nivel regional, la Declaración Socio-Laboral de Trabajo del MERCOSUR y la Declaración de los Presidentes de los Estados Partes del MERCOSUR, del 5 de Julio de 2002, entre otros. En el nivel nacional, debe mencionarse el Código de la Niñez y la Adolescencia (art. 15).

El Convenio núm. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo y el Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil son las dos principales normas internacionales sobre trabajo infantil.

En el año 1998 se crea en nuestro país el Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CETI) impulsado por un conjunto de organizaciones públicas y privadas motivadas por el respeto hacia la niñez y la necesidad de implementar acciones concretas en la lucha por la erradicación del trabajo infantil.

## **Trabajo de los migrantes**

Otro punto álgido en el mundo del trabajo es lo referido al Trabajo de los migrantes.

Millones de personas de todo el mundo se han mudado de su país para realizar todo tipo de trabajos y Uruguay no se ha mantenido ajeno a la llegada de estos trabajadores. Según datos estadísticos que maneja la OIT si todos los trabajadores migrantes vivieran juntos formarían el quinto país más poblado de la tierra.

Este fenómeno mantiene perspectivas serias de crecimiento para las próximas décadas como consecuencia de la búsqueda de empleo y de seguridad, producto sin duda de la globalización, que no ha logrado producir suficientes oportunidades laborales para toda la población activa.

En el año 2004 como consecuencia de este movimiento de personas en busca de trabajo y seguridad, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó un Marco Multilateral para las migraciones laborales como parte de un plan de acción para los trabajadores migrantes. El objetivo de este Marco es ayudar a lograr una mejor gestión de la migración laboral para que contribuya positivamente al crecimiento y al desarrollo tanto de los países de origen como de los receptores, así como de los propios migrantes.

En nuestro país en el mes de octubre de 2012 la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo publicó un Informe sobre los trabajadores/as migrantes, la trata de personas y la explotación laboral, atendiendo especialmente a las obligaciones y compromisos del Estado uruguayo.

En el referido informe se hace referencia a trabajos donde se ha constatado que los trabajadores que han migrado a nuestro país realizan actividades laborales precarias, llegando incluso en algunas situaciones a asemejarse sus tareas con regímenes de trabajo forzoso o esclavitud. Muchas de éstas relaciones de trabajo se dan en el ámbito del servicio doméstico. Gran parte de estas tareas domésticas afectan en su inmensa mayoría a mujeres y se producen bajo una apariencia de total legalidad, pese a que se trata de trabajos en que se omiten controles básicos y adecuados por parte del Estado.

Respecto al marco jurídico uruguayo sobre trabajadores migrantes las principales normas vigentes sobre esta materia son: la Constitución de la República (Arts. 7, 8, 53, 54 y 72); la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Art. 9); la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Art. 25); la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Arts. 6, 7, 24 y 26); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Art. 178); el Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales (Arts. 3, 6, 7 y 9); la Convención contra la Esclavitud, la Convención Suplementaria Sobre

la Abolición de la Esclavitud la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud (1957); la Convención Internacional Sobre la Protección de Todos los Derechos de los Trabajadores Migrantes y de sus familias (Ley 17.107 de 31 de mayo de 1999) conocido como “Convención sobre trabajadores migrantes”; la ley No. 18.250 (Migraciones) de 17 de enero de 2008, el Convenio No. 105 OIT Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, el Convenio No. 182 OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, la Convención sobre los Derechos del Niño (art. 19 y 32), la Convención Sobre Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (art. 11); la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (art. 27); el Protocolo de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Ley 17.861 de 7 de enero de 2005); el Convenio No. 97 OIT, Relativo a los Trabajadores Migrantes (Ley 12.030 de 27 de enero de 1954), la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de junio de 1998, el Convenio No. 189 OIT sobre Trabajo Decente los Trabajadores y Trabajadoras Domésticas recientemente ratificado por nuestro país (ley No. 18.899 de 9 de mayo de 2012), y, en lo pertinente, ley No. 18.065 (Trabajo doméstico) de 5 de diciembre de 2006.

En el ámbito regional podemos señalar la Ley 18.349 (Acuerdo contra el Tráfico ilícito de migrantes entre los Estados parte del MERCOSUR) y la Ley 17.927 (Acuerdos sobre residencia para nacionales de los estados parte del MERCOSUR, Bolivia y Chile), sin perjuicio de la existencia de otros instrumentos jurídicos que versan sobre la materia.

Según lo establece el artículo séptimo de la Convención sobre Trabajadores Migrantes vigente en nuestro ordenamiento, Uruguay *“tiene la obligación de respetar y asegurar los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familias, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de*

*otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición”.*

En el mismo sentido y según dispone el artículo 11 del mismo texto normativo nuestro país debe asegurar, a través de la implementación de medidas administrativas, legislativas o de otra índole, que ningún trabajador migratorio o sus familiares sean sometidos a esclavitud o servidumbre ni realicen trabajos forzosos u obligatorios.

Asimismo se encuentran vigentes en nuestro país normas específicas sobre la expulsión del país de trabajadores migrantes y sus familias. Conforme a ello están prohibidas las medidas de expulsión colectivas. Cada caso de eventual expulsión deberá ser considerado individualmente y solamente se llegará a la expulsión por decisión de la autoridad competente, conforme a los procedimientos legales, según lo refleja el artículo 22 de la Convención Sobre Trabajadores Migrantes.



## **Bibliografía consultada.**

Encuesta Continua de Hogares 2011.

Ermida Uriarte, Oscar. La nueva legislación laboral uruguaya. IUS Labor 4/2006

Informe sobre trabajadores/as migrantes, trata de personas, y explotación laboral: las obligaciones del Estado uruguayo 10 de octubre de 2012. Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo.

Instituto Internacional de Estudios Laborales. Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2012. Resumen de América Latina y el Caribe

International Labour Office. Decent Work Country Programme Uruguay

Márquez Garmendia, Martha. Informe sobre “Normas discriminatorias de la mujer”. Derecho del Trabajo.

OIT, Informe Sobre el Trabajo en el Mundo 2012. Instituto Internacional de Estudios Laborales.

Pautassi Laura, Faur Eleonor, Gherardi Natalia. Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad. Unidad Mujer y Desarrollo Secretaría Ejecutiva, Santiago de Chile mayo de 2004

Rosenbaum Rimolo, Jorge, “Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional: la experiencia uruguaya”. Cinterfor

Trabajo infantil en los países de Mercosur: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay Oficina regional para América Latina y el Caribe. Programa Internacional para la erradicación del trabajo infantil. IPEC.

**“En el espíritu de Kolping,  
sembrando semillas de esperanza”**

Con este título la Obra Kolping Internacional ha llevado adelante un programa de cinco años dedicados al tema del Trabajo.

Esta publicación es el trabajo de cierre de estos cinco años, en los que la organización ha promovido temas vinculados al mundo del trabajo: el concepto cristiano del trabajo, el desempleo, la economía informal, la readaptación profesional y los derechos laborales.

Publicación del Área de Desarrollo Social – KOLPING Uruguay  
Bvar. Artigas 2714, Montevideo - Uruguay. Tel.: +598 2480 4114  
institucion@kolping.org.uy | www.kolping.org.uy | www.kolping.net