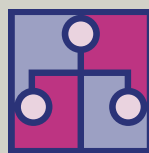


RECOPILOCIÓN DE NORMAS LABORALES DE IGUALDAD DE GÉNERO

COMISIÓN TRIPARTITA PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL EMPLEO



Comisión Tripartita
para la Igualdad de
Oportunidades y
Trato en el Empleo
URUGUAY

**RECOPIACIÓN DE NORMAS LABORALES
DE IGUALDAD DE GÉNERO**

COMISIÓN TRIPARTITA PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL EMPLEO

RECOPIACIÓN DE NORMAS LABORALES DE IGUALDAD DE GÉNERO





Comisión Tripartita
para la Igualdad de
Oportunidades y
Trato en el Empleo
URUGUAY



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

© CTIOTE

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
25 de mayo 737 entrepiso, Montevideo, Uruguay
Teléfonos: (598) 2900 7748 int. 123-124
tripartitadeigualdad@mtss.gub.uy
<http://www.mtss.gub.uy>

Diseño y armado:

- Cecilia Prados (MTSS)

Contenido sistematizado por:

- Adriana Adano (MTSS)
- Florencia Retamosa (MTSS)
- Laura Acuña (Cámaras Empresariales)
- Libia Ferone (Inmujeres - MIDES)
- Verónica González - PIT-CNT

Impreso en Uruguay por Michelis
Marzo 2012

INTEGRANTES COMISIÓN TRIPARTITA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO EN EL EMPLEO 2010-2012

MTSS

Coordinadora: Ma. Sara Payssé

DINAE:

Liliana Seijas, Laura Triaca

IGTSS:

Adriana Adano

Derechos Fundamentales (apoyo técnico-administrativo):

Cecilia Ituño, Florencia Retamosa

MIDES

INMUJERES:

Libia Ferone

Cámaras Empresariales

CIU: Laura Acuña

CNS: Hamlet Luz

PIT/CNT

Ofelia Ogara

Verónica González

CONTENIDO

Presentación

Prólogo

Capítulo I

Constitución de la República Oriental del Uruguay

- Artículos 7, 8 y 54.

Capítulo II

Principales instrumentos internacionales y regionales sobre igualdad y no discriminación.

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, ONU, 1979).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (BELEM DO PARÁ, OEA, 1994).
- Ley N° 16.063, apruebanse convenios internacionales destinados a garantizar determinados derechos humanos fundamentales.
- CIT 100 Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- CIT 111 Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- CIT156 Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con res-

ponsabilidades familiares.

- CIT 103 Convenio sobre la protección de la maternidad.
- Declaración Socio Laboral del MERCOSUR (1998).

Capítulo III

Igualdad de trato y oportunidades derechos para ambos sexos.

- Ley N° 16045 (2/6/89) prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector.
- Ley N° 17.817 (6/9/004) racismo xenofobia y discriminación.
- Ley N° 18104 (15/3/007) Promoción de la Igualdad de Derechos y Oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay.
- Decreto reglamentario (15/05/07)

Capítulo IV

Maternidad, paternidad y lactancia

- Ley N° 11.577 (14/10/50)
- Decreto ley 15.084 (28/11/1980) subsidios por maternidad.
- Ley N° 16.104 (23/1/1990) licencia por maternidad y paternidad actividad pública.
- Ley N° 17.215 (24/9/999) Dictanse normas que comprenden a toda trabajadora

pública o privada que se encontrare en estado de gravidez o período de lactancia.

- Ley N° 17.292 (25/1/2001) licencia especial para trabajadores/as del sector público o privado que adopten menores de edad.
- Ley N° 17.930 (19/12/05) artículo 26 establece una licencia por paternidad en la actividad pública.
- Ley N° 18.345 (11/9/08) licencia por paternidad, adopción y legitimación adoptiva en la actividad privada.
- Ley N° 18.868 (23/12/11), prohibición de la exigencia de la realización de test de embarazo.

Capítulo V Trabajo y Salud

- Ley N° 17.242 (20/6/2000) Declárase de interés público la prevención de cánceres génito-mamarios.

Decreto 321/2009 del 9.7.2009
Decreto 186/2004 del 8.6.2004
Decreto 372/99 del 26.11.1999
Decreto 406/988 del 3.6.1988
Decreto 183/1982 del 27/05/1982

- Ley N° 15244 del 27/01/1982
Decreto 15/09/1952 del 15/09/1952
Decreto 14/09/1945 del 14/09/1945
- Ley N° 6102 del 10/07/1918

Capítulo VI Seguridad Social

- Ley N° 18.246 Unión concubinaria (27/12/2007)
- Ley N° 18.395 (06/11/2008) de Flexibilización de las condiciones de acceso al régimen jubilatorio.

Capítulo VII Trabajo Doméstico

- Ley N° 18.065 Normas para la regulación del trabajo doméstico.

Decreto reglamentario 224/007

Capítulo VIII Acoso sexual

- Ley N° 18561 (18/9/09) normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno.

PRESENTACIÓN

PRÓLOGO

*“La indigencia y la feminización de la pobreza, el desempleo, la creciente fragilidad del medio ambiente, la continua violencia contra la mujer y la exclusión generalizada de la mitad de la humanidad de las instituciones de poder y de gobierno, ponen de manifiesto la necesidad de seguir luchando por conseguir el desarrollo, la paz y la seguridad y encontrar soluciones para alcanzar un desarrollo sostenible centrado en las personas.
... sólo una nueva era de cooperación entre los gobiernos y los pueblos basada en un espíritu de asociación, un entorno social y económico internacional equitativo y una transformación radical de la relación entre la mujer y el hombre en una asociación plena y en condiciones de igualdad, harán posible que el mundo salve las dificultades del siglo XXI”.*

Plataforma de Acción de Beijing 1995

Para dar respuesta a este requerimiento se crea, el 7 de marzo de 1997 la “Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo” (CTIOTE) y dos años más tarde se institucionaliza como instancia asesora especializada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cuestiones de género, integrada por la Dirección Nacional de Empleo y la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social de este Ministerio, el Inmujeres del MIDES, las Cámaras Empresariales y el PIT/CNT.

Han transcurrido 15 años desde que esta Comisión Tripartita inició su trabajo, cosechando importantísimos logros durante todo el período.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, considera a la Tripartita de Igualdad como un innegable instrumento de diálogo social, de promoción del trabajo decente y de fortalecimiento del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. El desafío de los próximos años será consolidar este espacio para poder garantizar el ejercicio pleno del derecho a la igualdad.

Somos conscientes que aún hoy existe discriminación entre mujeres y hombres y que aún no se ha logrado incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos relacionados al trabajo y al empleo.

Aún hoy las mujeres tienen más dificultades para acceder y mantenerse en un puesto de trabajo de calidad, para ocupar lugares de decisión, para ser remuneradas igual que los hombres y para compartir con estos las responsabilidades familiares.

No es posible hablar de equidad de género, sin igualdad de acceso a las oportunidades. Es necesario hacer posible la dedicación de nuestros hombres y mujeres por igual a la familia, el trabajo y el estudio. La justicia social empieza en el hogar y es labor del Estado hacerla realidad.

Se ha avanzado en la toma de conciencia respecto a esta discriminación, en el análisis de sus causas y en las acciones para revertirla. En tal sentido entendemos, conjuntamente con la CTIOTE, que es necesario informar y difundir los avances que se realizan en cuanto a derechos de las mujeres en el ámbito laboral, así como capacitar a los operadores del mundo de trabajo – y especialmente a los y las funcionarias de esta Secretaría de Estado- en el contenido y aplicación de dichas normas.

Tal ha sido uno de los compromisos asumidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el pasado 8 de marzo de 2011, y de esta forma, a través de la difusión y acceso a esta recopilación normativa de las disposiciones vigentes en cuanto a derechos de las mujeres en el mundo del trabajo, es que entendemos estar cumpliendo con dicho compromiso, en tanto cada funcionario o funcionaria de este Ministerio, en cualquiera de las reparticiones ubicadas a lo largo y ancho del país pueda conocer, difundir y aplicar las normas vigentes en materia de igualdad de género en el trabajo.

Eduardo Brenta
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

La Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE) inició sus actividades en marzo de 1977.

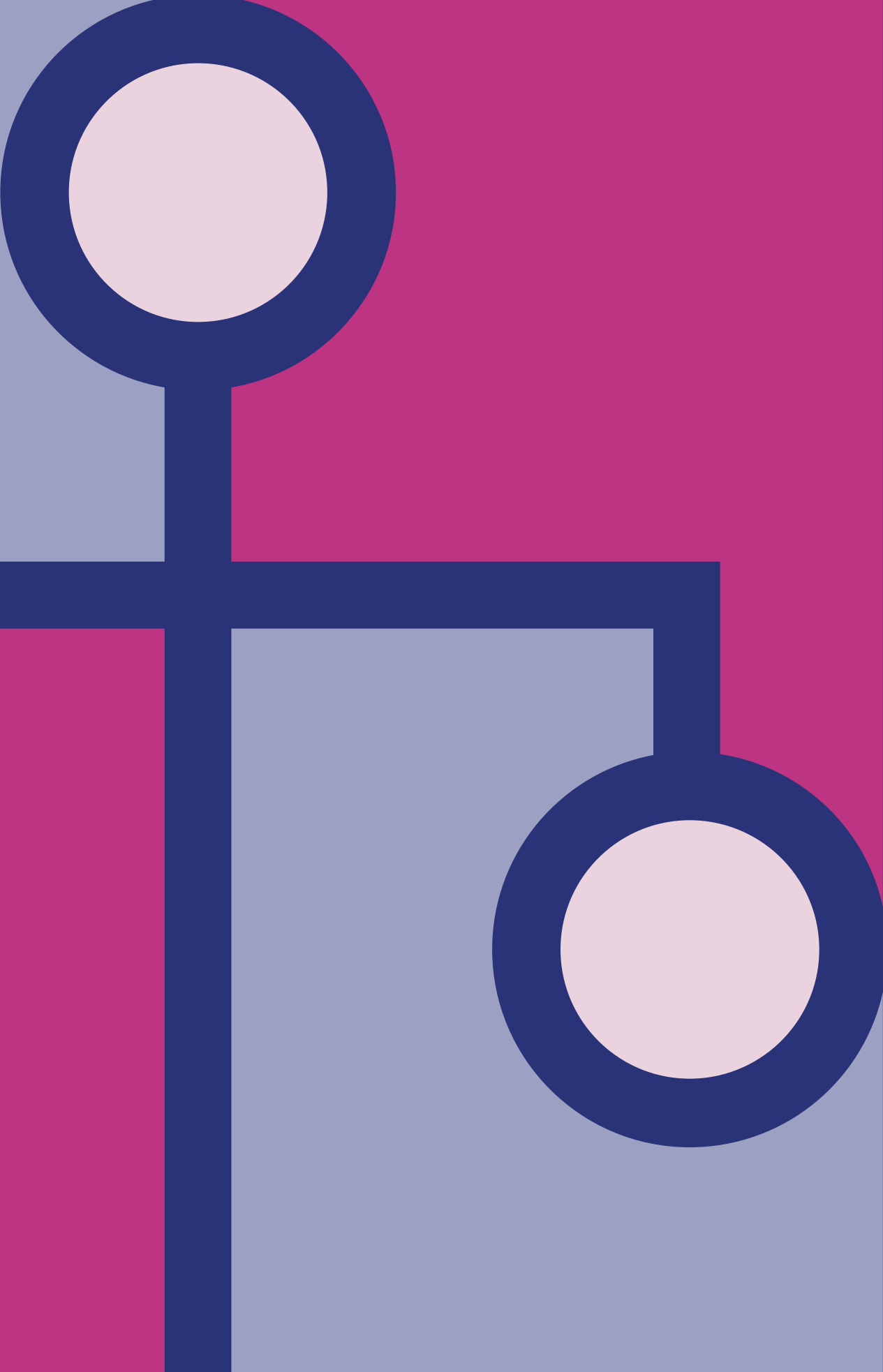
En estos 15 años hemos generado información y estudios, hemos capacitado a operadores del mundo del trabajo, hemos elaborado el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo e implementado algunas de sus medidas, hemos acordado marcos normativos que generan equidad de género, como las leyes de trabajo doméstico y acoso sexual, hemos impulsado la creación del Programa Pro-mujer del INEFOP y participado en el diseño de sus capacitaciones, hemos promovido la incorporación de cláusulas de género en la negociación colectiva, priorizado la interacción con ámbitos locales y departamentales relacionados con la igualdad de género y participado reiteradamente en encuentros regionales de Tripartitas de Igualdad.

En nuestro Plan Operativo Anual del bienio 2010-2011 y en concordancia con el objetivo específico de difundir, sensibilizar y dar seguimiento a normativas relacionadas con la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, se estableció como una de las metas la recopilación sobre la normativa relacionada con la igualdad de género en el trabajo, con la finalidad básica de que los operadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que se relacionan con los y las trabajadoras y las empresas, tuvieran a su alcance, para conocimiento y aplicación a las situaciones que se les plantearan, un manual específico que contuviera las normas vigentes en la materia.

Esta publicación es el resultado concreto de la meta que se propusiera la CTIOTE, para lo cual ha contado con el trabajo de recopilación de todas sus integrantes y la colaboración y apoyo económico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Agradecemos por tanto dicho apoyo y esperamos que esta publicación colabore para promover y desarrollar la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

Ma. Sara Payssé
Coordinadora
Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo



CAPÍTULO 1

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

ARTÍCULO 7°

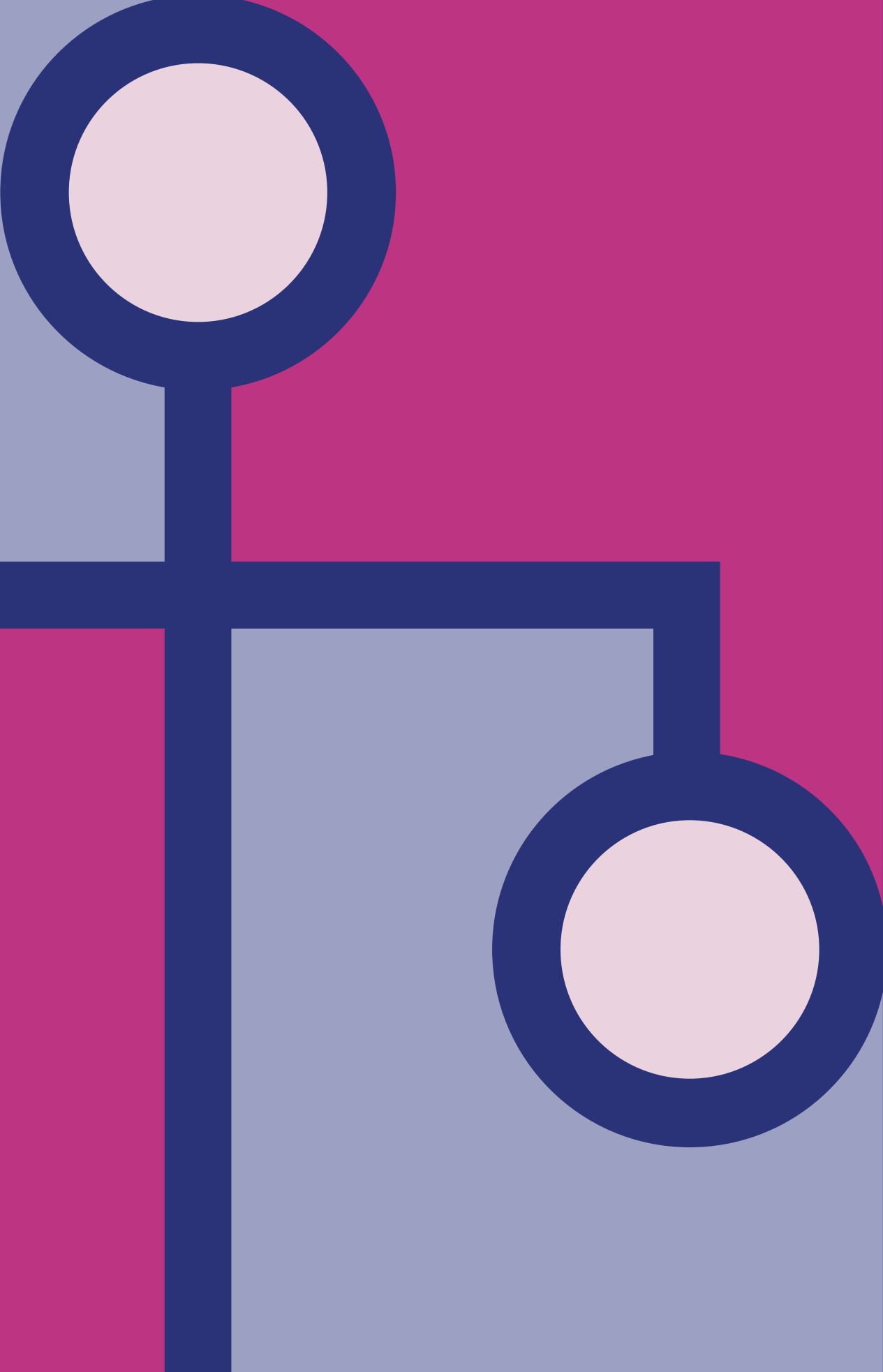
Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecieron por razones de interés general.

ARTÍCULO 8°

Todas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes.

ARTÍCULO 54

La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado.



CAPÍTULO 2

PRINCIPALES INSTRUMENTOS
INTERNACIONALES Y REGIONALES
SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

PRINCIPALES INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y REGIONALES SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

I. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

(CEDAW, ONU, 1979)

ARTÍCULO 11: “Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos en particular:

A. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.

B. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.

C. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.

D. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo.

E. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otra incapacidad para trabajar, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

F. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo incluso la salvaguardia de la función de la reproducción.”

II. CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

(BELEM DO PARÁ, OEA, 1994):

ARTÍCULO 2: Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

A. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor compartita o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

B. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y

C. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

ARTÍCULO 6: El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

A. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y

B. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

III. CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO SOBRE IGUALDAD

Ley N° 16.063

O.I.T.

APRUEBANSE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DESTINADOS A GARANTIZAR DETERMINADOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

DECRETAN:

ARTÍCULO 1

Apruébanse los Convenios Internacionales destinados a garantizar los derechos humanos fundamentales, que se detallan a continuación:

- N° 100 respecto a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en el transcurso de su trigésimo cuarta reunión celebrada en Ginebra, en el mes de junio de 1951.
- N° 111 relativo a la discriminación en materia de empleo ocupación, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en el transcurso de su cuadragésima segunda reunión celebrada en Ginebra, durante el mes de junio de 1958.
- N° 156 referente a los trabajadores con responsabilidades familiares, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en el transcurso de su sexagésima reunión celebrada en Ginebra, en el mes de junio de 1981.

CONVENIO INTERNACIONAL

DEL TRABAJO N° 100

CONVENIO SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN, 1951

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951:

ARTÍCULO 1

A los efectos del presente Convenio:

A. el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

B. la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

ARTÍCULO 2

I. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

II. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- A.** la legislación nacional;
- B.** cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- C.** contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- D.** la acción conjunta de estos diversos medios.

ARTÍCULO 3

I. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

II. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

III. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

ARTÍCULO 4

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

ARTÍCULO 5

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 6

I. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

II. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

III. 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 7

I. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo

II. del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

A. los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado 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 sea inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales sea inaplicable;

D. los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

III. 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.

IV. 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.

V. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, 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 8

I. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 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.

II. 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.

III. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, 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.

ARTÍCULO 9

I. 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.

II. 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 preceden-

te, 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 10

I. 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.

II. 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 11

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 12

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 13

I. 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 9, 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.

II. 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 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Nº 111

CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN

(EMPLEO Y OCUPACIÓN), 1958

Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación

ARTÍCULO 1

I. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

A. cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

B. cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

II. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

III. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

ARTÍCULO 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

A. tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;

B. promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

C. derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

D. llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;

E. asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación

que dependan de una autoridad nacional;
F. indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

ARTÍCULO 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

ARTÍCULO 5

I. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

II. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

ARTÍCULO 6

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 8

I. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

II. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

III. 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 9

I. 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.

II. 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 10

I. 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.

II. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director Ge-

neral llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ARTÍCULO 11

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 actos de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTÍCULO 12

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 13

I. 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 9, 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.

II. 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 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Nº 156

CONVENIO SOBRE LOS TRABAJADORES

CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES, 1981

Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Adopta, con fecha 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

ARTÍCULO 1

I. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

II. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

III. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.

IV. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como trabajadores con responsabilidades familiares.

ARTÍCULO 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

ARTÍCULO 3

I. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

II. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

ARTÍCULO 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

A. permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;

B. tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

ARTÍCULO 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

A. tener en cuenta las necesidades de los trabaja-

dores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;

B. desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

ARTÍCULO 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

ARTÍCULO 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

ARTÍCULO 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

ARTÍCULO 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

ARTÍCULO 10

I. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.

II. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

ARTÍCULO 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

ARTÍCULO 12

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 13

I. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

II. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

III. 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 14

I. 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.

II. 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 15

I. 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.

II. 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 16

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 17

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 18

I. 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 14, 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.

II. 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 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO INTERNACIONAL

DEL TRABAJO Nº 103

CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN

DE LA MATERNIDAD, 1952

ARTÍCULO 1

I. Este Convenio se aplica a las mujeres empleadas en empresas industriales y en trabajos no industriales y agrícolas, comprendidas las mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio.

II. A los efectos del presente Convenio, la expresión empresas industriales comprende las empresas públicas y privadas y cualquiera de sus ramas, e incluye especialmente:

A. las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

B. las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una modificación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

C. las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición;

D. las empresas de transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, vía de agua marítima o interior o vía aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes o aeropuertos.

III. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajos no industriales comprende todos los trabajos ejecutados en las empresas y los servicios públicos o privados siguientes, o relacionados con su funcionamiento:

A. los establecimientos comerciales;

B. los servicios de correos y telecomunicaciones;

C. los establecimientos y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajos de oficina;

D. las empresas de periódicos;

E. los hoteles, pensiones, restaurantes, círculos, cafés y otros establecimientos análogos;

F. los establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados o indigentes y los orfanatos;

G. los teatros y otros lugares públicos de diversión;

H. el trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados, así como cualesquiera otros trabajos no industriales a los que la autoridad competente decida aplicar las disposiciones del Convenio.

IV. A los efectos del presente Convenio, la expresión trabajos agrícolas comprende todos los trabajos ejecutados en las empresas agrícolas, comprendidas las plantaciones y las grandes empresas agrícolas industrializadas.

V. En todos los casos en que parezca incierta la aplicación del presente Convenio a una empresa, a una rama de empresa o a un trabajo determinado, la cuestión deberá ser resuelta por la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones representativas interesadas de empleadores y de trabajadores, si las hubiere.

VI. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas en las que solamente estén empleados los miembros de la familia del empleador, tal como están definidos por dicha legislación.

ARTÍCULO 2

A los efectos del presente Convenio, el término mujer comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o creencia religiosa, casada o no, y el término hijo comprende

todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio.

ARTÍCULO 3

I. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.

II. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.

III. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.

IV. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

V. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

VI. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

ARTÍCULO 4

I. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.

II. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.

III. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas.

IV. Las prestaciones en dinero y las prestaciones médicas serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos; en ambos casos, las prestaciones serán concedidas, de pleno derecho, a todas las mujeres que reúnan las condiciones prescritas.

V. Las mujeres que no reúnan, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública, a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida prescritos por la asistencia pública.

VI. Cuando las prestaciones en dinero concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio estén determinadas sobre la base de las ganancias anteriores, no deberán representar menos de dos tercios de las ganancias anteriores tomadas en cuenta para computar las prestaciones.

VII. Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores, con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.

VIII. En ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que él emplea.

ARTÍCULO 5

I. Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional.

II. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión esté regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

ARTÍCULO 6

Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

ARTÍCULO 7

I. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el

presente Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, prever excepciones en la aplicación del Convenio con respecto a:

A. ciertas categorías de trabajos no industriales;

B. los trabajos ejecutados en las empresas agrícolas, salvo aquellos ejecutados en las plantaciones;

C. el trabajo doméstico asalariado efectuado en hogares privados;

D. las mujeres asalariadas que trabajan en su domicilio;

E. las empresas de transporte por mar de personas y mercancías.

I. Las categorías de trabajos o de empresas para las que se recurra a las disposiciones del párrafo 1 de este artículo deberán ser especificadas en la declaración anexa a su ratificación.

II. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá en cualquier momento anularla, total o parcialmente, mediante una declaración ulterior.

III. 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, el estado de su legislación y su práctica en cuanto a los trabajos y empresas a los que se aplique el párrafo 1 de este artículo en virtud de dicha declaración, precisando en qué medida se ha aplicado o se propone aplicar el Convenio en lo que concierne a estos trabajos y empresas.

IV. A la expiración de un período de cinco años después de la entrada en vigor inicial de este Convenio, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia un informe especial, relativo a la aplicación de estas excepciones, que contenga las propo-

siciones que juzgue oportunas con miras a las medidas que hayan de tomarse a este respecto.

ARTÍCULO 8

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTÍCULO 9

I. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

II. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

III. 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 10

I. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

A. los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado 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 cuales es inaplicable;

D. los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

II. 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.

III. 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.

IV. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 12, 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 11

I. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 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.

II. 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.

III. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 12, 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.

ARTÍCULO 12

I. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un plazo 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.

II. 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 13

I. 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.

II. 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 14

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 15

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 16

I. 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 12, 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.

II. 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.

DECLARACIÓN SOCIO LABORAL DEL MERCOSUR DERECHOS INDIVIDUALES

No discriminación

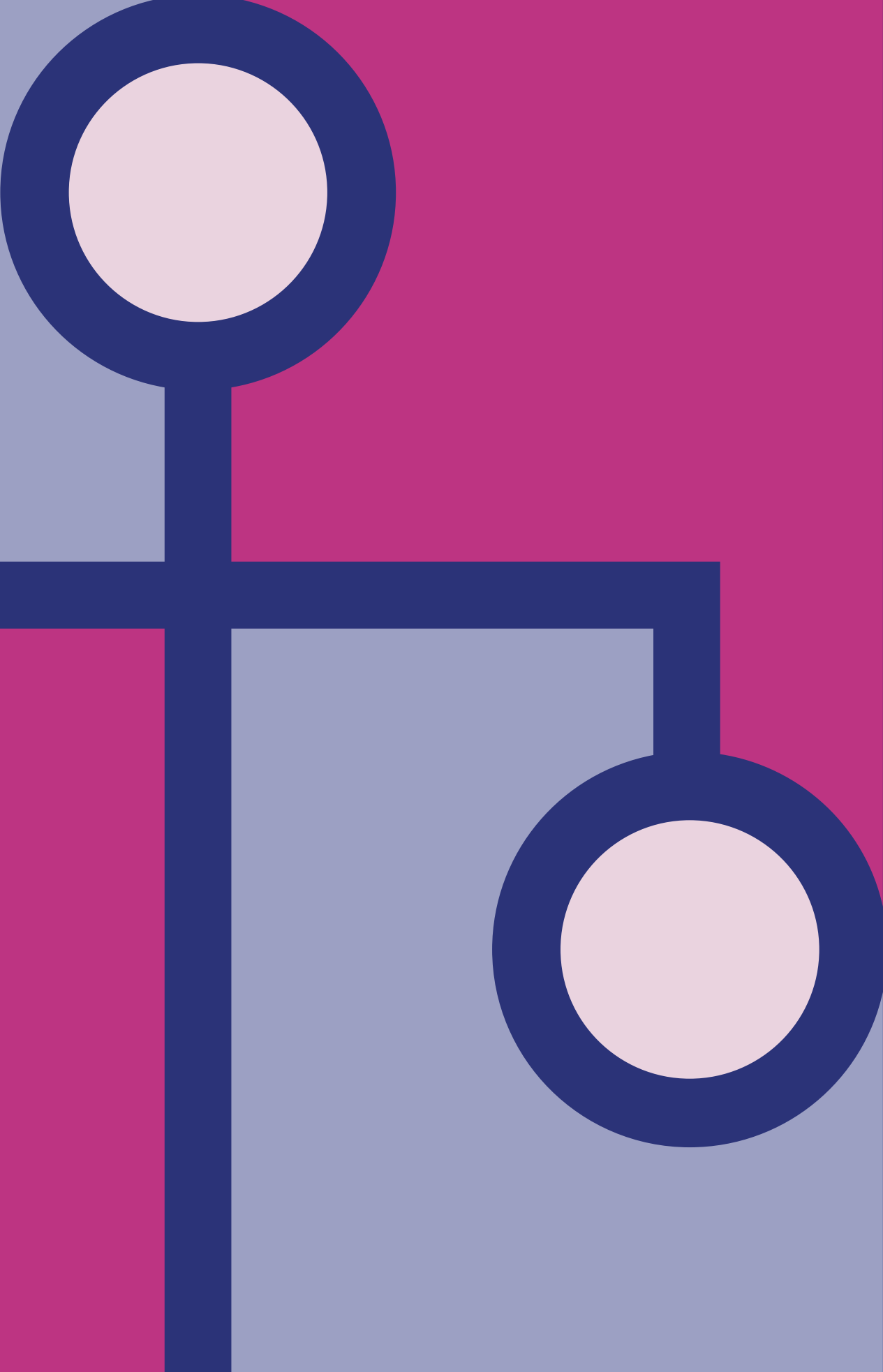
ARTÍCULO 1

Todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión en razón de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social o familiar en conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Los Estados Partes se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación. En particular se comprometen a realizar acciones destinadas a eliminar la discriminación respecto de los grupos en situación de desventaja en el mercado de trabajo.

ARTÍCULO 3

Los Estados Partes se comprometen a garantizar, a través de la normativa y prácticas laborales, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.



CAPÍTULO 3

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES
DERECHOS PARA AMBOS SEXOS

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DERECHOS PARA AMBOS SEXOS

LEY Nº 16.045 **PROHÍBESE TODA DISCRIMINACIÓN QUE** **VIOLE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO** **Y OPORTUNIDADES PARA AMBOS SEXOS** **EN CUALQUIER SECTOR**

ARTÍCULO 1

Prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral.

ARTÍCULO 2

La prohibición a que hace referencia el artículo precedente será aplicable también en cuanto a:

- A.** Llamados para provisión de cargos;
- B.** Criterios de selección;
- C.** Reclutamiento y contratación;
- D.** Criterios de evaluación de rendimiento;
- E.** Derecho a la promoción y ascenso;
- F.** Estabilidad laboral;
- G.** Beneficios sociales;
- H.** Suspensión y despido, particularmente en los casos de cambios de estado civil, embarazo o lactancia;
- I.** Posibilidades de formación o reconversión profesionales y técnica;
- J.** Capacitación y actualización;
- K.** Criterio de remuneración;

ARTÍCULO 3

No constituirá discriminación el hecho de reservar a un sexo determinado la contratación para actividades en que tal condición sea esencial para el cumplimiento de las mismas ni las excepciones que resulten de los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el país.

Asimismo, la discriminación de carácter compensatorio orientada a promover la igualdad de oportunidades y trato para ambos sexos en situaciones concretas de desigualdad, no se encuentra comprendida en la prohibición a que hace referencia el artículo 1º de la presente Ley.

LEY Nº 17.817 **LUCHA CONTRA EL RACISMO, LA XENOFOBIA Y LA DISCRIMINACIÓN**

ARTÍCULO 1

Declárase de interés nacional la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación.

ARTÍCULO 2

A los efectos de la presente ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral, basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

ARTÍCULO 3

Créase la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación.

ARTÍCULO 4

Dicha Comisión tendrá 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 5

A esos efectos, será asimismo competencia de la Comisión Honoraria:

- A.** Analizar la realidad nacional en materia de discriminación, racismo y xenofobia, elaborar informes y propuestas con respecto a dichos temas, y plantear al Poder Ejecutivo la creación de normas jurídicas específicas o modificación de las ya existentes en su área de competencia.
- B.** Difundir los principios contenidos en el literal J), del artículo 6º del Decreto-Ley Nº 10.279, de 19 de noviembre de 1942, y en los artículos 149 bis y 149 ter del Código Penal, normas concordantes y complementarias, así como los resultados de los estudios y propuestas que formule y promueva.
- C.** Monitorear el cumplimiento de la legislación nacional en la materia.
- D.** Diseñar e impulsar campañas educativas tendientes a la preservación del pluralismo social, cultural o religioso, a la eliminación de actitudes racistas, xenofóbicas o discriminatorias y en el respeto a la diversidad.
- E.** Elaborar una serie de estándares que permitan presumir alguna forma de discriminación, sin que ello implique un prejuzgamiento sobre los hechos resultantes en cada caso.
- F.** Recopilar y mantener actualizada la información sobre el derecho internacional y extranjero en materia de racismo, xenofobia y toda otra forma de discriminación; estudiar esos materiales y elaborar informes comparativos de los mismos.
- G.** Recibir y centralizar información sobre

conductas racistas, xenofóbicas y discriminatorias; llevar un registro de las mismas y formular la correspondiente denuncia judicial si eventualmente correspondiere.

H. Recopilar la documentación vinculada a sus diferentes objetivos.

I. Brindar un servicio de asesoramiento integral y gratuito para personas o grupos que se consideren discriminados o víctimas de actitudes racistas, xenofóbicas y discriminatorias.

J. Proporcionar al Ministerio Público y a los Tribunales Judiciales el asesoramiento técnico especializado que fuere requerido por estos en los asuntos referidos a la temática de su competencia.

K. Informar a la opinión pública sobre actitudes y conductas racistas, xenofóbicas y discriminatorias o que pudieren manifestarse en cualquier ámbito de la vida nacional, especialmente en las áreas de educación, salud, acción social y empleo; provengan ellas de autoridades públicas o entidades o personas privadas.

L. Establecer vínculos de colaboración con organismos nacionales o extranjeros, públicos o privados, que tengan similares objetivos a los asignados al presente instituto; intercambiando especialmente la información relativa a las conexiones internacionales entre los distintos grupos.

M. Proponer al organismo competente, la celebración de nuevos tratados sobre extradición.

N. Celebrar convenios con organismos y/o entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales, para el más eficaz cumplimiento de los cometidos asignados.

O. Promover la realización de estudios, concursos e investigaciones relacionadas con sus competencias.

P. Discernir un premio anual a favor de la persona o institución que se haya destaca-

do en la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación.

ARTÍCULO 6

La Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación estará integrada por siete miembros designados de la siguiente manera:

A. Un representante del Ministerio de Educación y Cultura, que la presidirá.

B. Un representante del Ministerio del Interior.

C. Un representante del Ministerio de Relaciones Exteriores.

D. Un representante del Consejo Directivo Central de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP).

E. 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.

ARTÍCULO 7

La Comisión podrá crear Comisiones departamentales y locales que funcionarán conforme a las normas reglamentarias que dictará la propia Comisión Honoraria.

ARTÍCULO 8

Los integrantes de la Comisión Honoraria durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelectos. En caso de sustitución, permanecerán en sus funciones hasta que asuma el sustituto, excepto en caso de incapacidad o renuncia.

ARTÍCULO 9

El Ministerio de Educación y Cultura suministrará la infraestructura y los recursos humanos necesarios para el funcionamiento de la Comisión Honoraria, de acuerdo a la organización que establezca el Poder Ejecutivo en el decreto reglamentario.

ARTÍCULO 10

Asimismo, constituirán recursos de la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación y en la forma dispuesta por las normas pertinentes se destinarán exclusivamente para el más eficaz cumplimiento de sus cometidos, los siguientes:

A. Los recursos provenientes de aportes internacionales que el Estado le autorice.

B. Los recursos provenientes de organizaciones no gubernamentales.

C. Las herencias, legados y donaciones que se realicen a favor de la institución y que sean aceptados por el Poder Ejecutivo.

D. Todo tipo de aporte o contribución en dinero o en especie proveniente de entidades oficiales o privadas, incluyendo colectas públicas.

E. Bienes que le asignen por ley.

F. Frutos civiles y naturales de los bienes que le pertenezcan.

ARTÍCULO 11

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en un plazo máximo de ciento veinte días contados desde el día siguiente al de su promulgación.

Ley Nº 18.104

IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA REPÚBLICA

CAPÍTULO I

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

ARTÍCULO 1

Se declaran de interés general las actividades orientadas a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay.

ARTÍCULO 2

El Estado deberá adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el diseño, la elaboración, la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas de manera que integren la perspectiva de género, contando con el marco general y orientador de esta ley.

ARTÍCULO 3

Encomiéndase al Instituto Nacional de las Mujeres (ARTÍCULO 377 DE LA LEY Nº 17.930, DE 19 DE DICIEMBRE DE 2005), el diseño del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos que dé cumplimiento a los compromisos contraídos por el país en los instrumentos ratificados o firmados en el ámbito internacional de las Naciones Unidas, Organización de los Estados Americanos y Mercado Común del Sur, relativos a la no discriminación de las personas por razones de género.

ARTÍCULO 4

El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos deberá:

A. Garantizar el respeto y la vigilancia de los derechos humanos de las mujeres conceptualizados como derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, aplicando y desarrollando una legislación igualitaria.

B. Promover la ciudadanía plena, garantizando el ejercicio igualitario de los derechos; la inclusión social, política, económica y cultural de las mujeres, así como su participación activa en los procesos de desarrollo.

C. Promover cambios culturales que permitan compartir en condiciones de igualdad el trabajo productivo y las relaciones familiares y aseguren el acceso equitativo de hombres y mujeres a los procesos de innovación, ciencia y tecnología en los planes de desarrollo.

ARTÍCULO 5

Las acciones propuestas por el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos se implementarán a través de los distintos organismos ejecutores del Estado, de acuerdo a los principios rectores establecidos en los artículos precedentes, convocando a la más amplia participación de la sociedad civil.

ARTÍCULO 6

El Instituto Nacional de las Mujeres deberá promover la coordinación y articulación de las instituciones y de las políticas públicas para la aplicación de las políticas de igualdad de oportunidad y derechos, basándose en los principios de integralidad, descentralización, participación, inclusión y promoción de los derechos humanos.

ARTÍCULO 7

El primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos deberá ser elevado al Poder Ejecutivo dentro de los ciento ochenta días de promulgada esta ley.

CAPÍTULO II

DEL CONSEJO NACIONAL COORDINADOR DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO

ARTÍCULO 8

Créase en la órbita del Ministerio de De-

desarrollo Social el Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género, presidido por un representante del Instituto Nacional de las Mujeres, el que estará integrado además por:

- Un representante de cada Ministerio designado por el Ministro respectivo.
- Un Ministro de la Suprema Corte de Justicia o quien ésta designe.
- Dos integrantes del Congreso de Intendentes o quienes éste designe.
- Cuatro representantes de la sociedad civil: dos designados por las organizaciones de mujeres, uno por el Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores y uno por las Cámaras Empresariales.
- Un representante de la Universidad de la República.

Para las designaciones, en todos los casos, se seguirá el criterio de la máxima jerarquía.

ARTÍCULO 9

Tendrá los siguientes fines:

- I. Asesorar al Poder Ejecutivo en materia de su competencia.
- II. Velar por el cumplimiento de esta ley y su reglamentación.
- III. Promover la elaboración de Planes de Igualdad de Derechos y Oportunidades a nivel departamental.
- IV. Aprobar el plan anual de actuación del organismo, que será presentado por el Instituto Nacional de las Mujeres.
- V. Aprobar la memoria anual sobre gestión y funcionamiento del organismo.

ARTÍCULO 10

Podrá crear Comisiones Departamentales o Regionales, reglamentando su integración y funcionamiento.

ARTÍCULO 11

Dictará un reglamento interno de funcionamiento dentro de un plazo de ciento veinte días a partir de su instalación.

ARTÍCULO 12

Podrá convocar a las sesiones y consultar a representantes de organismos públicos y a personas no estatales que entienda que pueden aportar en las distintas áreas del Plan.

ARTÍCULO 13

Será obligatoria la rendición de cuentas anual ante la Asamblea General, respecto de los avances en la ejecución del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos, a realizarse en el marco de las actividades del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.

DECRETO REGLAMENTARIO

VISTO: la aprobación de la Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la República;

RESULTANDO: que el Ministerio de desarrollo Social a través del Instituto Nacional de las Mujeres elaboró el "Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Políticas públicas hacia las mujeres 2007-2011";

CONSIDERANDO: que el 8 de marzo se conmemora el "Día Internacional de la Mujer";

ATENCIÓN: a lo expuesto precedentemente;

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

ACTUANDO EN CONSEJO DE MINISTROS

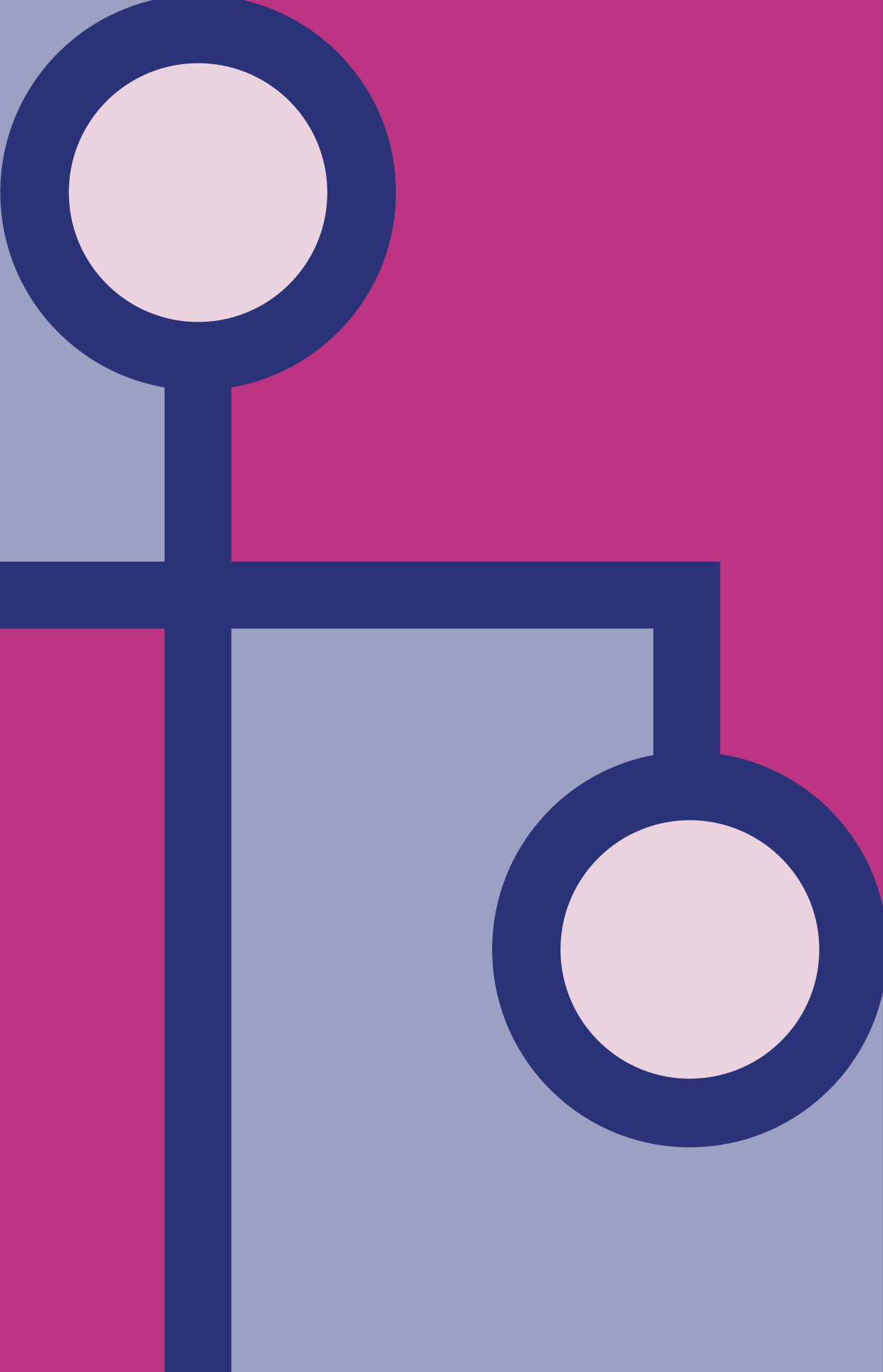
DECRETA:

ARTÍCULO 1

Apruébase el "Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos. Políticas públicas hacia las mujeres 2007-2011", elaborado por el Ministerio de Desarrollo Social a través del Instituto Nacional de las Mujeres, cuyo texto forma parte integrante del presente decreto;

ARTÍCULO 2

Comuníquese, notifíquese, etc.



CAPÍTULO 4

MATERNIDAD, LACTANCIA
Y PATERNIDAD

MATERNIDAD, LACTANCIA Y PATERNIDAD

LEY 11.577

AUSENCIA POR ESTADO DE GRAVIDEZ

ARTÍCULO 16

Toda mujer en estado de gravidez tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable según prescripción médica. Si la ausencia del trabajo durará menos de cuatro meses, tendrá derecho al salario íntegro de la ausencia. Si excediere de ese plazo, ganará medio salario hasta el término de seis meses. El empleo deberá ser conservado si retornaré en condiciones normales.

ARTÍCULO 17

En el caso previsto en el artículo anterior, la obrera no podrá ser despedida. Si lo fuere, el patrón deberá satisfacer un importe equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda.

DECRETO LEY 15084

II. SUBSIDIOS POR MATERNIDAD

ARTÍCULO 11

Las empleadas de la actividad privada, cualquiera sea la forma de su retribución serán beneficiarias del subsidio por maternidad, aún cuando la relación laboral se suspenda o extinga durante el período de gravidez o de descanso postparto.

También podrán ser beneficiarias las empleadas desocupadas que queden grávidas durante el período de amparo a la Dirección de los Seguros por Desempleo en la forma y condiciones que establezca el Poder Ejecutivo.

ARTÍCULO 12

Las beneficiarias deberán cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrán reiniciarlo sino hasta seis semanas después del mismo.

No obstante las beneficiarias autorizadas por la Dirección de las Asignaciones Familiares, podrán variar los períodos de licencia anteriores manteniendo el total de las doce semanas.

ARTÍCULO 13

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

ARTÍCULO 14

En caso de enfermedad que sea consecuencia del embarazo, se podrá prever un descanso prenatal suplementario. Cuando sea consecuencia del parto, la beneficiaria tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal.

En ambos casos la duración de los descansos será fijada por la Dirección de las Asignaciones Familiares y el plazo total de licencia no podrá exceder los seis meses.

ARTÍCULO 15

Durante los períodos de inactividad mencionados en los artículos 12 y 13, la beneficiaria percibirá el equivalente en efectivo a su sueldo o jornal, más la cuota parte correspondiente al sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional que corresponda por el período de amparo, calculado de acuerdo a lo que se establece seguidamente.

Para la determinación del subsidio se tomará como base la retribución resultante del tiempo trabajado y remuneraciones percibidas en los últimos seis meses, no pudiendo ser inferior al salario mínimo nacional.

ARTÍCULO 16

La prestación prevista en el artículo 14 alcanza a las beneficiarias que no tengan derecho a los beneficios que otorga la Dirección de los Seguros Sociales por Enfermedad.

ARTÍCULO 17

Los aportes de las beneficiarias establecidos por la ley con destino al sistema de la seguridad social se retendrán del subsidio por maternidad.

No se generan aportes patronales a la seguridad social por las sumas abonadas en concepto de subsidio por maternidad durante los períodos de amparo.

LEY 16.104

LICENCIAS POR MATERNIDAD Y POR PATERNIDAD EN LA ACTIVIDAD PÚBLICA

ARTÍCULO 24

Toda funcionaria pública embarazada tendrá derecho mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia por maternidad.

La duración de esta licencia será de trece semanas. A esos efectos la funcionaria embarazada deberá cesar todo trabajo una semana antes del parto y no podrá reiniciarlo sino hasta doce semanas después del mismo.

La funcionaria embarazada, podrá adelantar el inicio de su licencia, hasta seis semanas antes de la fecha presunta del parto.

ARTÍCULO 25

Cuando el parto sobrevenga después de

la fecha presunta, la licencia tomada anteriormente será prolongada hasta la fecha del alumbramiento y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

Artículo 26.- En caso de enfermedad que sea consecuencia del embarazo, se podrá fijar un descanso prenatal suplementario.

Artículo 27.- En caso de enfermedad que sea consecuencia del parto, la funcionaria tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración será fijada por los servicios médicos respectivos.

Artículo 28.- Las funcionarias madres, en los casos en que ellas mismas amamenten a sus hijos, podrán solicitar se les reduzca a la mitad del horario de trabajo y hasta que el lactante lo requiera, luego de haber hecho uso del descanso puerperal.

LEY Nº 17.215

DICTANSE NORMAS QUE COMPRENDEN A TODA TRABAJADORA PÚBLICA O PRIVADA QUE SE ENCONTRARE EN ESTADO DE GRAVIDEZ O EN PERIODO DE LACTANCIA

ARTÍCULO 1

Toda trabajadora pública o privada que se encontrare en estado de gravidez o en período de lactancia tendrá derecho a obtener un cambio temporario de las actividades que desempeña, si las mismas, por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, pudieren afectar la salud de la progenitora o del hijo, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 3º de la presente ley.

Dichos extremos deberán justificarse necesariamente con certificación médica expedida por organismo competente.

En ningún caso el traslado de funciones implicará disminución o aumento de la remuneración que percibe habitualmente la trabajadora.

Finalizado el período de referencia la trabajadora deberá ser reintegrada a sus funciones anteriores.

ARTÍCULO 2

Las trabajadoras que se hubieren amparado en el derecho al traslado de funciones no podrán, por esa sola causa, ser suspendidas, despedidas, perjudicadas en sus derechos laborales ni postergadas en sus carreras funcionales.

ARTÍCULO 3

La negativa del empleador privado a acceder al cambio de tareas cuando ello corresponda, deberá fundarse en la imposibilidad de dar cumplimiento al cambio temporario dispuesto por la presente ley, por causa de las dimensiones de la empresa o la naturaleza de sus actividades, a cuyos efectos deberá presentar una declaración jurada fundada ante el Banco de Previsión Social o, en su caso, el instituto previsional que tenga a su cargo el salario de maternidad de la trabajadora. La omisión de la presentación de dicha declaración dentro del plazo que fije la reglamentación del Poder Ejecutivo, hará pasible al empleador privado que se niegue a acceder al cambio de tareas, cuando ello corresponda, a las sanciones establecidas en la Ley Nº 16.045, de 2 de junio de 1989. La negativa debidamente fundada por medio de la declaración jurada a acceder al cambio de tareas permitirá a la trabajadora gozar de licencia especial, durante la cual percibirá del Banco de Previsión Social o, en su caso, del instituto previsional que corresponda según lo establecido en el inciso anterior; la mitad del salario que estuviera percibiendo. La reglamentación establecerá los criterios conforme a los cuales será admitida como fundada la negativa del empleador. El desacuerdo relativo al fundamento de la negativa del empleador, no obstará al pago del beneficio, pudiendo even-

tualmente el organismo previsional repetir contra el empleador los importes abonados.

Finalizado el período de referencia la trabajadora deberá ser reintegrada a su función anterior salvo que por acuerdo de las partes se disponga lo contrario.

ARTÍCULO 4º

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en el término de noventa días.

LEY 17292 25/ 1/ 2001

SECCION V

LICENCIA ESPECIAL PARA LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS O TRABAJADORES PRIVADOS QUE ADOPTEN MENORES

ARTÍCULO 33

Todo trabajador dependiente, afiliado al Banco de Previsión Social, que reciba uno o más menores de edad, en las condiciones previstas por la presente ley, tendrá derecho a una licencia especial de seis semanas continuas de duración.

La licencia especial con goce de sueldo establecida en el inciso primero del presente artículo constituye una excepción al régimen de licencias especiales establecido por el artículo 37 de la Ley Nº 16.104, de 23 de enero de 1990, para los funcionarios públicos.

ARTÍCULO 34

Quedan comprendidos en lo establecido en el artículo 33 de la presente ley, quienes, en virtud de una disposición legal, pronunciamiento judicial o resolución del Instituto Nacional del Menor reciban menores a efectos de su posterior adopción o legitimación adoptiva.

El derecho establecido en el artículo 33 de la presente ley, sólo podrá ejercerse a partir de que se haya hecho efectiva la entrega del menor.

ARTÍCULO 35

Sólo podrá hacer uso de esta licencia especial, uno u otro integrante del matrimonio beneficiario o el beneficiario en su caso.

ARTÍCULO 36

Los trabajadores del sector privado que hagan uso de la licencia especial prevista y por el período de la misma, serán beneficiarios como única compensación por dicha inactividad de un subsidio a cargo del Banco de Previsión Social, que se regirá en lo pertinente de acuerdo a lo establecido para el subsidio por maternidad en los artículos 15 y 17 del Decreto Ley N° 15.084, de 28 de noviembre de 1980, y las disposiciones modificativas y concordantes.

El funcionario público continuará percibiendo su retribución habitual del organismo en el cual cumple funciones, durante el goce de la licencia especial.

ARTÍCULO 37

Los interesados deberán acreditar la situación referida en el artículo 34 de la presente ley, mediante testimonio del decreto expedido por el Juez competente; constancia expedida por el Instituto Nacional del Menor o en caso de adopción mediante testimonio de la respectiva escritura pública.

ARTÍCULO 38

La licencia especial referida deberá gozarse efectivamente, no pudiendo sustituirse por salario o compensación alguna.

El empleador o el jerarca del Organismo respectivo, en su caso, dispondrá de un plazo máximo de cinco días corridos para el otorgamiento de la licencia, desde que se acrediten los extremos requeridos por la presente ley.

El beneficio caducará de pleno derecho si los interesados no ejercitan su reclamo antes de los treinta días a contar de la fecha en que se haga efectiva la entrega del menor.

ARTÍCULO 39

El interesado que, actuando dolosamente, induzca a engaño para obtener los beneficios de la Sección V de la presente ley, deberá restituir el importe de lo que se le haya abonado durante el período de la licencia especial, debidamente actualizado, sin perjuicio de otras consecuencias a que hubiere lugar de acuerdo a derecho.

LEY N° 17.930**PRESUPUESTO NACIONAL
APRUEBASE PARA EL PERÍODO
2005 - 2009****ARTÍCULO 26**

Sustitúyese el artículo 29 de la Ley N° 16.104, de 23 de enero de 1990, por el siguiente:

“ARTÍCULO 29

Con la presentación del certificado médico respectivo, los funcionarios padres tendrán derecho a una licencia por paternidad de diez días hábiles”.

ARTÍCULO 27

Sustitúyese el artículo 35 de la Ley N° 17.292, de 25 de enero de 2001, por el siguiente:

“ARTÍCULO 35

Cuando ambos padres sean beneficiarios de la licencia establecida por la presente ley, la correspondiente al padre será de diez días hábiles”.

LEY N° 18.345 11/9/2008**TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD
PRIVADA OTORGAMIENTO DE
LICENCIAS ESPECIALES PARA
DETERMINADOS CASOS****ARTÍCULO 5º**

(LICENCIA POR PATERNIDAD, ADOPCIÓN
Y LEGITIMACIÓN ADOPTIVA)

En ocasión del nacimiento de sus hijos, el padre que se encuentre comprendido en el artículo 1º de la presente ley tendrá derecho a una licencia especial que comprenderá el día del nacimiento y los dos días siguientes.

En un plazo máximo de veinte días hábiles deberá acreditar el hecho ante su empleador mediante la documentación probatoria pertinente y, en caso de no hacerlo, los días le podrán ser descontados como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.

ARTÍCULO 8º

(ORDEN PÚBLICO)

Las licencias reguladas en la presente ley deberán gozarse efectivamente, no pudiendo sustituirse por salario o compensación alguna. Tampoco será válido ningún pacto o convenio a través del cual se renuncie a las mismas, pero en el caso de trabajadores que acordaren o hubieren acordado regímenes más favorables se estará a lo dispuesto en éstos.

Cumplase, acúsese recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos, la Ley por la que se otorgan licencias especiales para determinados casos a los trabajadores de la actividad privada.

LEY 18.868**ARTÍCULO 1º**

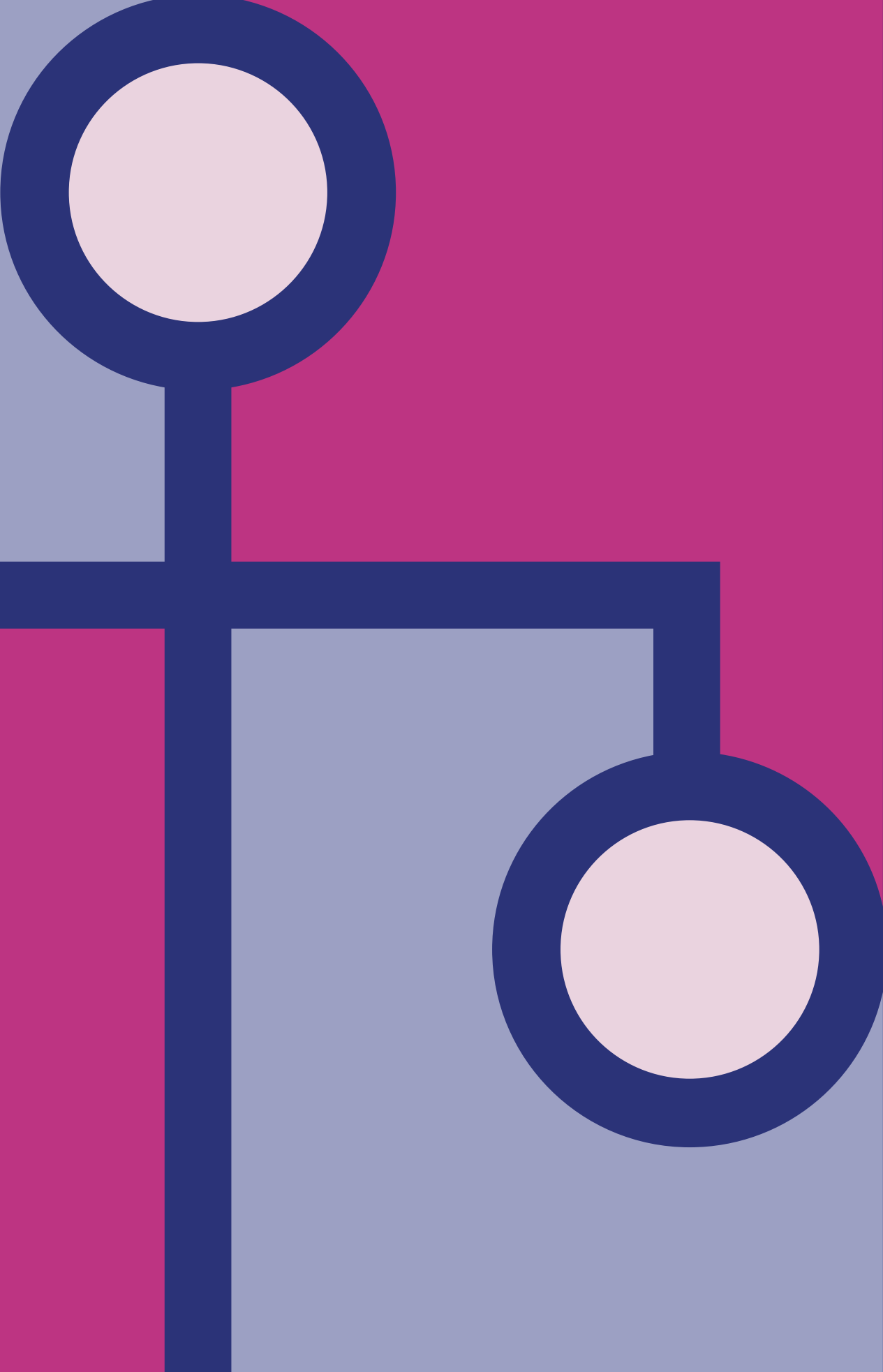
Se prohíbe exigir la realización o presentación de test de embarazo o certificación médica de ausencia de estado de gravidez, como requisito para el proceso de selección, ingreso, promoción y permanencia en cualquier cargo o empleo, tanto en la actividad pública como privada. Asimismo, se prohíbe la exigencia de toda forma de declaración de ausencia de embarazo.

ARTÍCULO 2º

El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior merecerá, por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la aplicación de las más severas sanciones administrativas, pecuniarias o de la naturaleza que corresponda, conforme a la legislación vigente en la materia, a la fecha de la entrada en vigencia de la presente ley.

ARTÍCULO 3º

El producido de las sanciones estipuladas en el artículo anterior será destinado a la implementación de acciones del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo.



CAPÍTULO 5

TRABAJO Y SALUD
DE LAS MUJERES

TRABAJO Y SALUD DE LAS MUJERES

LEY Nº 17.242

DECLARASE DE INTERÉS PÚBLICO LA PREVENCIÓN DE CÁNCERES GENITO- MAMARIOS

ARTÍCULO 1º

Declárase de interés público la prevención de cánceres genito-mamarios.

ARTÍCULO 2º

Las mujeres trabajadoras de la actividad privada y las funcionarias públicas tendrán derecho a un día al año de licencia especial con goce de sueldo a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria, hecho que deberán acreditar en forma fehaciente.

ARTÍCULO 3º

Los centros de salud que expidan el carné de salud deberán posibilitar la realización conjunta de los exámenes de Papanicolau y radiografía mamaria.

DECRETO 321/2009 DEL 9.7.2009

REGLAMENTA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS CAPÍTULO X

ARTÍCULO 91

Indica que deben adoptarse medidas que tomen en cuenta las necesidades propias de las trabajadoras en lo que se refiere al embarazo, lactancia y la salud reproductiva.

ARTÍCULO 92

Esta prohibido para la mujer embarazada o que este lactando aplicar, preparar o manipular agrotóxicos .-

DECRETO 186/2004 DEL 8.6.2004

Reglamentación del régimen sancionatorio de infracciones a convenios internacionales de trabajo, leyes, decretos, laudos y convenios colectivos cuyo contralor le corresponde a la IGTSS.

ARTÍCULO 9º

Indica que son infracciones muy graves: asignar mujeres en periodo de gravidez a puestos de trabajo en los que se utilizan productos químicos tóxicos. Emplear mujeres o menores en la limpieza o reparación de motores en marcha, máquinas u otros agentes de transmisión peligrosa. La inobservancia relativa a la protección de los periodos de embarazo y lactancia .

DECRETO 372/99 DEL 26.11.1999

REGLAMENTA LA ACTIVIDAD FORESTAL CAPÍTULO II

ARTÍCULO 9º

Queda terminantemente prohibido la utilización de productos químicos tóxicos por mujeres que declaren su estado de gravidez.

DECRETO 406/988 DEL 3.6.1988

CAPÍTULO V

ARTÍCULO 55

Riesgos Ergonómicos: las cargas máximas que podrán levantar transportar manualmente en forma habitual y repetitiva los trabajadores, serán de 55 kg. para hombres y de 25 kgs para mujeres. Cuando se

emplee a jóvenes trabajadores en el levantamiento y transporte manual y habitual e carga , el peso máximo de esa carga deberá ser considerablemente inferior a la que se admite a trabajadores adultos del mismo sexo, siendo extensible tal limitación de carga para la mujer embarazada .-

**DECRETO 183/1982 DEL 27/05/1982
REGLAMENTARIO DEL CIT 139
SOBRE SUSTANCIAS CANCERÍGENAS**

ARTÍCULO 7º

Prohíbe el empleo de mujeres embarazadas o que lacten a sus hijos en los lugares de trabajo alcanzados por el decreto y que usan las sustancias o agentes cancerígenos enumerados en las Tablas Anexas.

LEY 15244 DEL 27/01/1982

Autoriza al Poder Ejecutivo a proceder a la denuncia del Convenio 89 relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria, ratificado por la ley 12030.

**DECRETO 15/09/1952 DEL 15/09/1952
REGLAMENTARIO DEL CIT 13
SOBRE CERUSA**

ARTÍCULO 1º

Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que impliquen el empleo de la cerusa , del sulfato de plomo o de cualesquiera productos que contengan dichos pigmentos.

**DECRETO 14/09/1945 DEL 14/09/1945
REGLAMENTARIO DEL BENZOLISMO**

ARTÍCULO 8º

En los trabajos en establecimientos que fabriquen, empleen o manipulen bencol o sus homólogos y sus compuestos queda

absolutamente prohibido el que sean empleados mujeres embarazadas.

ARTÍCULO 9º

Detalla trabajos con bencol en los que no pueden ser empleadas mujeres.

ARTÍCULO 10

Establece posibilidad de pedir excepciones.

ARTÍCULO 11

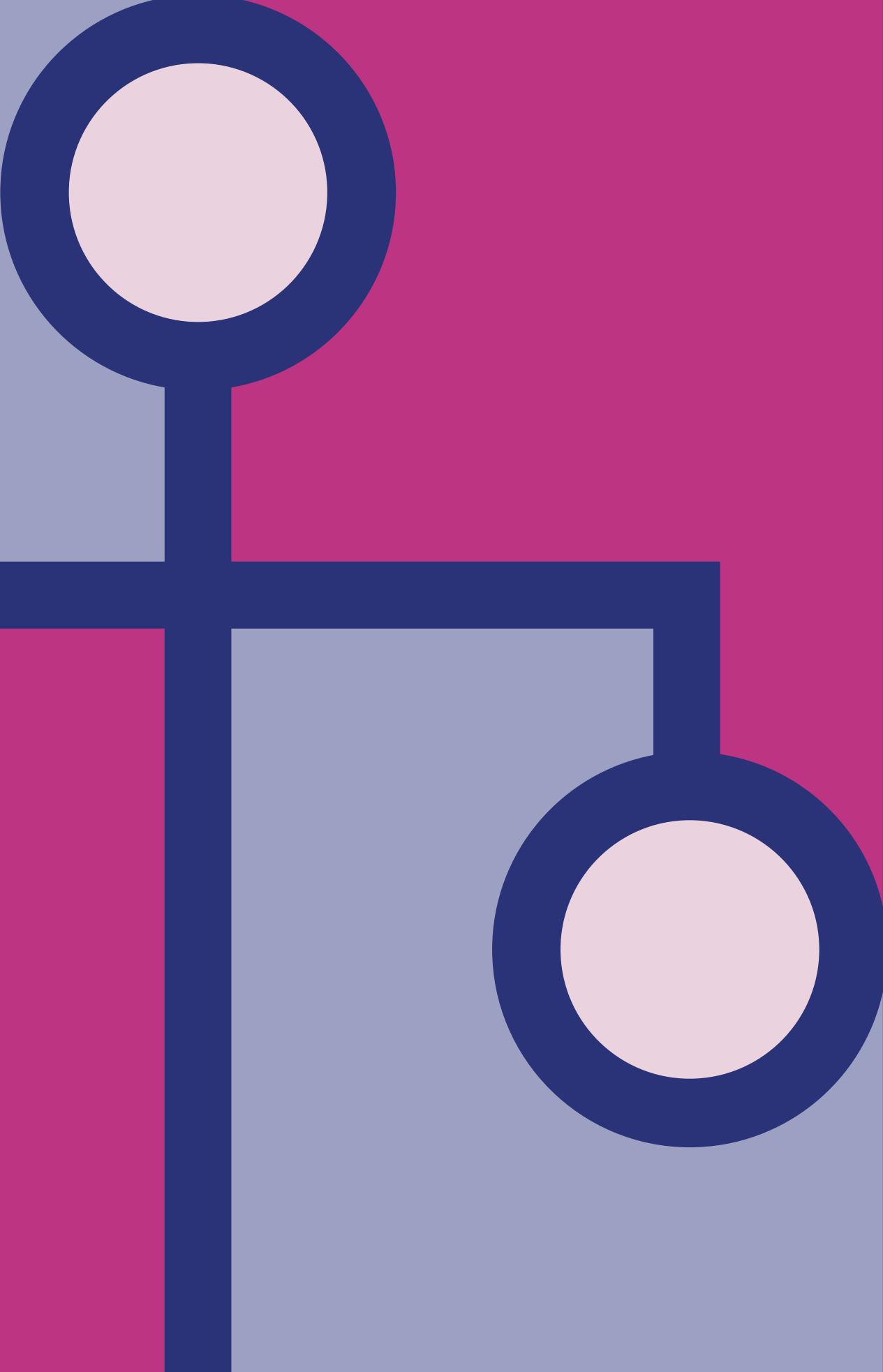
Establece que las mujeres no podrán permanecer en los locales de trabajo donde se prohíbe su empleo como tampoco en los locales contiguos que no se hallen separados por puertas de dichos locales.

LEY 6102 DEL 10/07/1918

LEY DE LA SILLA

ARTÍCULO 1º

Los almacenes, tiendas, boticas, fábricas, talleres y otros establecimientos y locales en que trabajen mujeres, tendrán el número suficiente de sillas para que las empleadas u obreras puedan tomar asiento siempre que sus tareas lo permitan .



CAPÍTULO 6

SEGURIDAD SOCIAL

LEY 1.8246
SOBREVIVENCIA
CAPÍTULO V
DERECHOS Y OBLIGACIONES
DE SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 14

Agrégase al artículo 25 de la Ley N° 16.713, de 3 de setiembre de 1995, el siguiente literal:

“E.

Las concubinas y los concubinos, entendiéndose por tales las personas que, hasta el momento de configuración de la causal, hubieran mantenido con el causante una convivencia ininterrumpida de al menos cinco años en unión concubinaria de carácter exclusivo, singular, estable y permanente, cualquiera sea su sexo, identidad, orientación u opción sexual y que no resultare alcanzada por los impedimentos dirimientes establecidos en los numerales 1º, 2º, 4º y 5º del artículo 91 del Código Civil”.

ARTÍCULO 15

Sustitúyese el artículo 26 de la Ley N° 16.713, de 3 de setiembre de 1995, con la redacción parcialmente introducida por la Ley N° 16.759, de 4 de julio de 1996, por el siguiente:

“ARTÍCULO 26

(CONDICIONES DEL DERECHO
Y TÉRMINOS DE LA PRESTACIÓN)

En el caso del viudo, concubino, los padres absolutamente incapacitados para todo trabajo y las personas divorciadas, deberán acreditar conforme a la reglamen-

tación que se dicte, la dependencia económica del causante o la carencia de ingresos suficientes.

Tratándose de las viudas y de las concubinas, tendrán derecho al beneficio siempre que sus ingresos mensuales no superen la suma de \$ 15.000 (QUINCE MIL PESOS URUGUAYOS).

En el caso de los beneficiarios señalados en el literal E. del artículo anterior, deberán justificar que gozaban de pensión alimenticia servida por su ex cónyuge, decretada u homologada judicialmente. En estos casos, el monto de la pensión o la cuota parte, si concurriere con otros beneficiarios, no podrá exceder el de la pensión alimenticia.

Los hijos adoptivos y los padres adoptantes, en todo caso deberán probar que han integrado, de hecho, un hogar común con el causante, conviviendo en su morada y constituyendo con el mismo una unidad moral y económica similar a la de la familia, siempre que esta situación fuese notoria y preexistente en cinco años por lo menos, a la fecha de configurar la causal pensionaria, aun cuando el cumplimiento de las formalidades legales de adopción fuese más reciente.

Cuando la causal pensionaria se opere antes que el adoptado haya cumplido los diez años de edad, se exigirá que el beneficiario haya convivido con el causante la mitad de su edad a dicha fecha.

El goce de esta pensión es incompatible con el de la causada por vínculo de consanguinidad, pudiendo optar el interesado por una u otra.

Tratándose de beneficiarias viudas y de beneficiarias concubinas, que tengan cuarenta o más años de edad a la fecha de fallecimiento del causante, o que cumplan esa edad gozando del beneficio de la pensión, la misma se servirá durante toda su vida. Los restantes beneficiarios mencionados en los literales A., D. y E. del artículo 25 de la presente ley que cumplan con los requisitos establecidos en este inciso, gozarán igualmente de la pensión durante toda su vida, salvo que se configuren respecto de los mismos las causales de término de la prestación que se establecen en este artículo.

En el caso que los beneficiarios mencionados en los literales A., D. y E. del artículo 25 de la presente ley tengan entre treinta y treinta y nueve años de edad a la fecha del fallecimiento del causante, la pensión se servirá por el término de cinco años y por el término de dos años cuando los mencionados beneficiarios sean menores de treinta años de edad a dicha fecha. Los períodos de prestación de la pensión a que hace referencia el inciso anterior no serán de aplicación en los casos en que:

- A. El beneficiario estuviere total y absolutamente incapacitado para todo trabajo.
- B. Integren el núcleo familiar del beneficiario hijos solteros menores de veintiún años de edad, en cuyo caso la pensión se servirá hasta que estos últimos alcancen dicha edad, excepto cuando se trate de mayores de dieciocho años de edad que dispongan de medios de vida propios y suficientes para su congrua y decente sustentación.

C. Integren el núcleo familiar hijos solteros mayores de dieciocho años de edad absolutamente incapacitados para todo trabajo.

El derecho a pensión se pierde:

- A. Por contraer matrimonio en el caso del viudo, concubino y personas divorciadas.
- B. Por el cumplimiento de veintiún años de edad en los casos de hijos solteros.
- C. Por hallarse el beneficiario al momento del fallecimiento del causante en algunas de las situaciones de desheredación o indignidad previstas en los artículos 842, 899, 900 y 901 del Código Civil.
- D. Por recuperar su capacidad antes de los cuarenta y cinco años de edad los beneficiarios mencionados en los literales B) y C) del artículo 25 de la presente ley.
- E. Por mejorar la fortuna de los beneficiarios”.

ARTÍCULO 16

Sustitúyense los literales A., B. y E. del artículo 32 de la Ley N° 16.713, de 3 de setiembre de 1995, por los siguientes:

“A. Si se trata de personas viudas o divorciadas o concubinas o concubinos, el 75% (SETENTA Y CINCO POR CIENTO) del básico de pensión cuando exista núcleo familiar, o concurrencia con hijos no integrantes del mismo o padres del causante.

“B. Si se trata exclusivamente de la viuda o concubina o del viudo o concubino, o hijos del causante, el 66% (sesenta y seis por ciento) del básico de pensión”.

“E. Si se trata de la viuda o viudo en concurrencia con la divorciada o divorciado y/o concubina o concubino, o de la divorciada o divorciado en concurrencia con la concubina o concubino, sin núcleo familiar, el

66% (sesenta y seis por ciento) del sueldo básico de pensión. Si alguna o algunas de esas categorías tuviere o tuvieren núcleo familiar, el 9% (nueve por ciento) de diferencia se asignará o distribuirá, en su caso, entre esas partes”.

ARTÍCULO 17

Sustitúyense los literales A. y B. del artículo 33 de la Ley N° 16.713, de 3 de setiembre de 1995, por los siguientes:

“A.

A la viuda o viudo, concubina o concubino, divorciada o divorciado, con núcleo familiar, en concurrencia con otros beneficiarios, le corresponderá el 70% (setenta por ciento) de la asignación de pensión.

Cuando concurren con núcleo familiar la viuda o viudo y/o concubina o concubino y/o divorciada o divorciado, la distribución de dicho porcentaje se hará por partes iguales a cada categoría. En el caso de que alguna o algunas de las categorías integre o integren núcleo familiar, su cuota parte será superior en un 14% (CATORCE POR CIENTO) a la del resto de los beneficiarios.

El remanente de la asignación de pensión se distribuirá en partes iguales entre los restantes copartícipes de pensión.

B. A la viuda o viudo, concubina o concubino, divorciada o divorciado, sin núcleo familiar, en concurrencia con otros beneficiarios, le corresponderá el 60% (SESENTA POR CIENTO) de la asignación de pensión.

Cuando concurren la viuda o viudo y/o concubina o concubino y/o divorciada o divorciado, la distribución de dicho porcentaje se hará por partes iguales a cada categoría.

El remanente se distribuirá en partes iguales entre los restantes copartícipes de pensión”.

ARTÍCULO 18

Sustitúyese el numeral II. del artículo 167 de la Ley N° 16.713, de 3 de setiembre de 1995, por el siguiente:

“II.

El pago total o parcial, debidamente documentado, de cobertura médica u odontológica, asistencial o preventiva, integral o complementaria otorgadas al trabajador, su cónyuge, concubina o concubino con cinco años de convivencia ininterrumpida y demás características previstas por el literal E. del artículo 25 de la presente ley, sus padres -cuando se encuentren a su cargo-, hijos menores de dieciocho años, o mayores de dieciocho y menores de veinticinco mientras se encuentren cursando estudios terciarios e hijos incapaces, sin límite de edad”.

ARTÍCULO 19

Cumplido un año a partir de la entrada en vigencia de esta ley, quedarán extendidos a las concubinas y concubinos -a que refieren los artículos 1º y 2º todos los derechos y obligaciones de seguridad social previstos para los cónyuges según el ámbito de inclusión que corresponda, a que refieren los artículos 14 a 18 de esta ley o de disposiciones legales ya vigentes.

A los efectos de la generación de pensiones de sobrevivencia, los requisitos previstos por los artículos 1º y 2º de esta ley deberán existir al momento de configurarse la causal pensionaria.

ARTÍCULO 20

Para determinar los derechos y obligaciones de seguridad social a que hubiere lu-

gar, la prueba de los extremos requeridos por los artículos 1º y 2º de la presente ley se realizará en el organismo previsional que correspondiere según la inclusión de los servicios respectivos, sin perjuicio de la eficacia que a tal fin tendrá, en lo pertinente, el reconocimiento judicial obtenido conforme a lo previsto en la ley.

ARTÍCULO 21

Los gastos que la aplicación de las disposiciones contenidas en el presente capítulo pudiese generar al Banco de Previsión Social, al Servicio de Retiros y Pensiones Policiales y al Servicio de Retiros y Pensiones de las Fuerzas Armadas, serán atendidos por Rentas Generales, si fuera necesario.

LEY 18395

CAPÍTULO V

DEL CÓMPUTO FICTO DE SERVICIOS A LA MUJER POR CARGAS DE FAMILIA

ARTÍCULO 14

(CÓMPUTO FICTO)

A los efectos del cómputo de años de servicio a que refiere la Ley Nº 16.713, de 3 de setiembre de 1995, las mujeres tendrán derecho a computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo o por cada hijo que hayan adoptado siendo éste menor o discapacitado, con un máximo total de cinco años.

En todos los casos, los servicios computados fictamente conforme a lo previsto por el presente artículo, serán considerados ordinarios (artículo 36 de la Ley Nº 16.713, de 3 de setiembre de 1995) y no podrán utilizarse para reformar cédula jubilatoria alguna.

LEY 18246 UNIÓN CONCUBINARIA

REGULACIÓN

SOBREVIVENCIA

CAPÍTULO V

DERECHOS Y OBLIGACIONES

DE SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 14

Agrégase al artículo 25 de la Ley Nº 16.713, de 3 de setiembre de 1995, el siguiente literal:

“E. Las concubinas y los concubinos, entendiéndose por tales las personas que, hasta el momento de configuración de la causal, hubieran mantenido con el causante una convivencia ininterrumpida de al menos cinco años en unión concubinaria de carácter exclusivo, singular, estable y permanente, cualquiera sea su sexo, identidad, orientación u opción sexual y que no resultare alcanzada por los impedimentos dirimentes establecidos en los numerales 1º, 2º, 4º y 5º del artículo 91 del Código Civil”.

ARTÍCULO 15

Sustitúyese el artículo 26 de la Ley Nº 16.713, de 3 de setiembre de 1995, con la redacción parcialmente introducida por la Ley Nº 16.759, de 4 de julio de 1996, por el siguiente:

“ARTÍCULO 26

(CONDICIONES DEL DERECHO

Y TÉRMINOS DE LA PRESTACIÓN)

En el caso del viudo, concubino, los padres absolutamente incapacitados para todo trabajo y las personas divorciadas, deberán acreditar conforme a la reglamentación que se dicte, la dependencia económica del causante o la carencia de ingresos suficientes.

Tratándose de las viudas y de las concubinas, tendrán derecho al beneficio siempre que sus ingresos mensuales no superen la suma de \$ 15.000 (QUINCE MIL PESOS URUGUAYOS).

En el caso de los beneficiarios señalados en el literal D) del artículo anterior, deberán justificar que gozaban de pensión alimenticia servida por su ex cónyuge, decretada u homologada judicialmente. En estos casos, el monto de la pensión o la cuota parte, si concurriere con otros beneficiarios, no podrá exceder el de la pensión alimenticia.

Los hijos adoptivos y los padres adoptantes, en todo caso deberán probar que han integrado, de hecho, un hogar común con el causante, conviviendo en su morada y constituyendo con el mismo una unidad moral y económica similar a la de la familia, siempre que esta situación fuese notoria y preexistente en cinco años por lo menos, a la fecha de configurar la causal pensionaria, aun cuando el cumplimiento de las formalidades legales de adopción fuese más reciente.

Cuando la causal pensionaria se opere antes que el adoptado haya cumplido los diez años de edad, se exigirá que el beneficiario haya convivido con el causante la mitad de su edad a dicha fecha.

El goce de esta pensión es incompatible con el de la causada por vínculo de consanguinidad, pudiendo optar el interesado por una u otra.

Tratándose de beneficiarias viudas y de beneficiarias concubinas, que tengan cuarenta o más años de edad a la fecha de fallecimiento del causante, o que cumplan esa edad gozando del beneficio de la pensión,

la misma se servirá durante toda su vida. Los restantes beneficiarios mencionados en los literales A), D) y E) del artículo 25 de la presente ley que cumplan con los requisitos establecidos en este inciso, gozarán igualmente de la pensión durante toda su vida, salvo que se configuren respecto de los mismos las causales de término de la prestación que se establecen en este artículo.

En el caso que los beneficiarios mencionados en los literales A), D) y E) del artículo 25 de la presente ley tengan entre treinta y treinta y nueve años de edad a la fecha del fallecimiento del causante, la pensión se servirá por el término de cinco años y por el término de dos años cuando los mencionados beneficiarios sean menores de treinta años de edad a dicha fecha. Los períodos de prestación de la pensión a que hace referencia el inciso anterior no serán de aplicación en los casos en que:

- A. El beneficiario estuviese total y absolutamente incapacitado para todo trabajo.
- B. Integren el núcleo familiar del beneficiario hijos solteros menores de veintiún años de edad, en cuyo caso la pensión se servirá hasta que estos últimos alcancen dicha edad, excepto cuando se trate de mayores de dieciocho años de edad que dispongan de medios de vida propios y suficientes para su congrua y decente sustentación.
- C. Integren el núcleo familiar hijos solteros mayores de dieciocho años de edad absolutamente incapacitados para todo trabajo.

El derecho a pensión se pierde:

- A. Por contraer matrimonio en el caso del viudo, concubino y personas divorciadas.

B. Por el cumplimiento de veintiún años de edad en los casos de hijos solteros.

C. Por hallarse el beneficiario al momento del fallecimiento del causante en algunas de las situaciones de desheredación o indignidad previstas en los artículos 842, 899, 900 y 901 del Código Civil.

D. Por recuperar su capacidad antes de los cuarenta y cinco años de edad los beneficiarios mencionados en los literales B) y C) del artículo 25 de la presente ley.

E. Por mejorar la fortuna de los beneficiarios”.

ARTÍCULO 16

Sustitúyense los literales A., B. y E. del artículo 32 de la Ley N° 16.713, de 3 de setiembre de 1995, por los siguientes:

“A. Si se trata de personas viudas o divorciadas o concubinas o concubinos, el 75% (SETENTA Y CINCO POR CIENTO) del básico de pensión cuando exista núcleo familiar, o concurrencia con hijos no integrantes del mismo o padres del causante.

B. Si se trata exclusivamente de la viuda o concubina o del viudo o concubino, o hijos del causante, el 66% (SESENTA Y SEIS POR CIENTO) del básico de pensión”.

E. Si se trata de la viuda o viudo en concurrencia con la divorciada o divorciado y/o concubina o concubino, o de la divorciada o divorciado en concurrencia con la concubina o concubino, sin núcleo familiar, el 66% (SESENTA Y SEIS POR CIENTO) del sueldo básico de pensión. Si alguna o algunas de esas categorías tuviere o tuvieren núcleo familiar, el 9% (NUEVE POR CIENTO) de diferencia se asignará o distribuirá, en su caso, entre esas partes”.

ARTÍCULO 17

Sustitúyense los literales A. y B. del artículo 33 de la Ley N° 16.713, de 3 de setiembre de 1995, por los siguientes:

“A. A la viuda o viudo, concubina o concubino, divorciada o divorciado, con núcleo familiar, en concurrencia con otros beneficiarios, le corresponderá el 70% (SETENTA POR CIENTO) de la asignación de pensión.

Cuando concurren con núcleo familiar la viuda o viudo y/o concubina o concubino y/o divorciada o divorciado, la distribución de dicho porcentaje se hará por partes iguales a cada categoría. En el caso de que alguna o algunas de las categorías integre o integren núcleo familiar, su cuota parte será superior en un 14% (CATORCE POR CIENTO) a la del resto de los beneficiarios.

El remanente de la asignación de pensión se distribuirá en partes iguales entre los restantes copartícipes de pensión.

B. A la viuda o viudo, concubina o concubino, divorciada o divorciado, sin núcleo familiar, en concurrencia con otros beneficiarios, le corresponderá el 60% (sesenta por ciento) de la asignación de pensión.

Cuando concurren la viuda o viudo y/o concubina o concubino y/o divorciada o divorciado, la distribución de dicho porcentaje se hará por partes iguales a cada categoría.

El remanente se distribuirá en partes iguales entre los restantes copartícipes de pensión”.

ARTÍCULO 18

Sustitúyese el numeral II. del artículo 167 de la **LEY N° 16.713**, de 3 de setiembre de 1995, por el siguiente:

“II.

El pago total o parcial, debidamente documentado, de cobertura médica u odontológica, asistencial o preventiva, integral o complementaria otorgadas al trabajador, su cónyuge, concubina o concubino con cinco años de convivencia ininterrumpida y demás características previstas por el literal E. del artículo 25 de la presente ley, sus padres -cuando se encuentren a su cargo-, hijos menores de dieciocho años, o mayores de dieciocho y menores de veinticinco mientras se encuentren cursando estudios terciarios e hijos incapaces, sin límite de edad”.

ARTÍCULO 19

Cumplido un año a partir de la entrada en vigencia de esta ley, quedarán extendidos a las concubinas y concubinos -a que refieren los artículos 1º y 2º- todos los derechos y obligaciones de seguridad social previstos para los cónyuges según el ámbito de inclusión que corresponda, a que refieren los artículos 14 a 18 de esta ley o de disposiciones legales ya vigentes.

A los efectos de la generación de pensiones de sobrevivencia, los requisitos previstos por los artículos 1º y 2º de esta ley deberán existir al momento de configurarse la causal pensionaria.

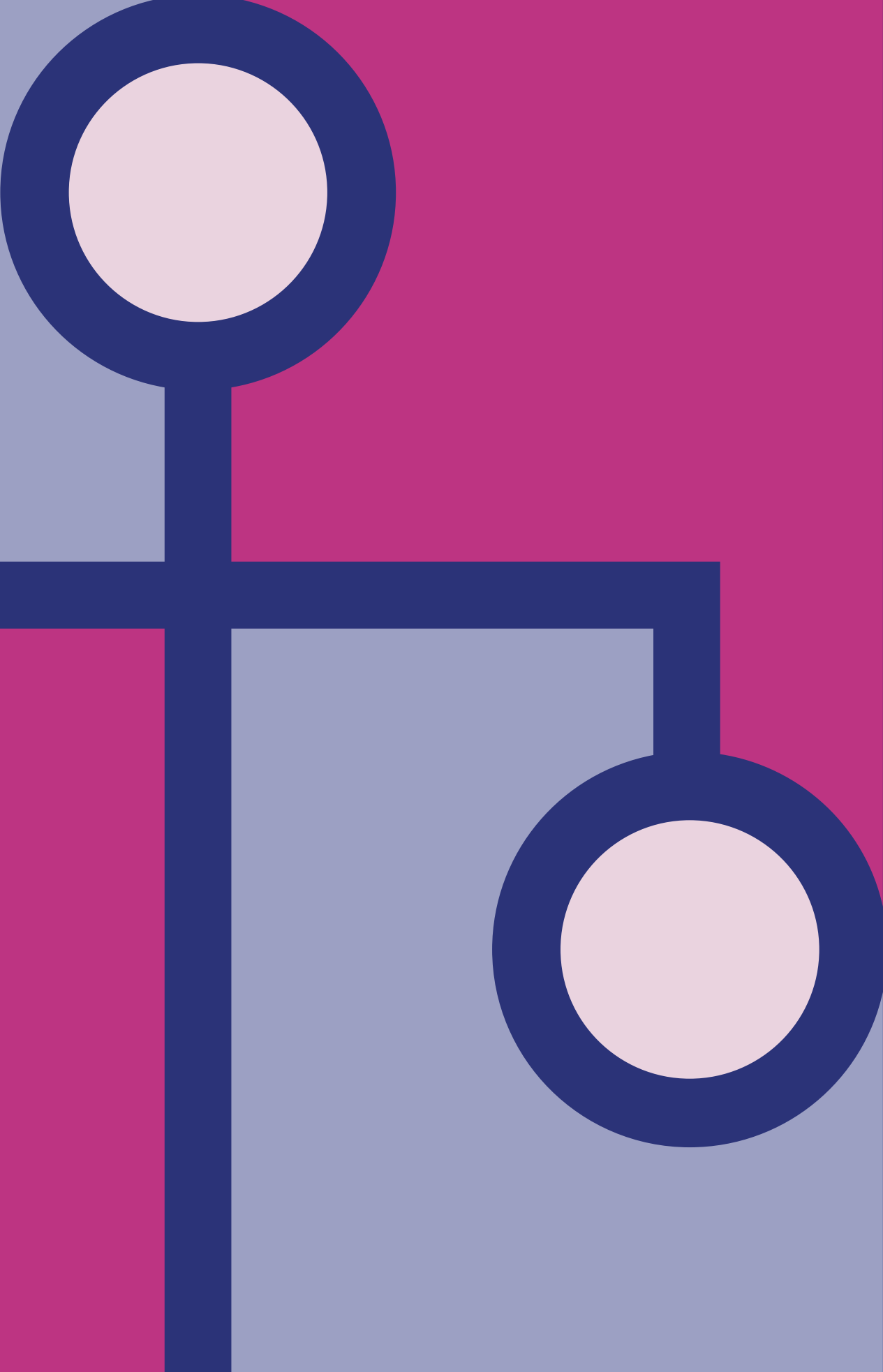
ARTÍCULO 20

Para determinar los derechos y obligaciones de seguridad social a que hubiere lugar, la prueba de los extremos requeridos por los artículos 1º y 2º de la presente ley se realizará en el organismo previsional

que correspondiere según la inclusión de los servicios respectivos, sin perjuicio de la eficacia que a tal fin tendrá, en lo pertinente, el reconocimiento judicial obtenido conforme a lo previsto en la ley.

ARTÍCULO 21

Los gastos que la aplicación de las disposiciones contenidas en el presente capítulo pudiere generar al Banco de Previsión Social, al Servicio de Retiros y Pensiones Policiales y al Servicio de Retiros y Pensiones de las Fuerzas Armadas, serán atendidos por Rentas Generales, si fuera necesario.



CAPÍTULO 7
TRABAJO DOMÉSTICO

TRABAJO DOMÉSTICO

LEY N° 18.065

ARTÍCULO 1º

(CONCEPTO)

Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa.

ARTÍCULO 2º

(LIMITACIÓN DE LA JORNADA)

Establécese la limitación de la jornada laboral de las/os trabajadoras/es domésticas/os en un máximo legal de ocho horas diarias, y de cuarenta y cuatro horas semanales.

ARTÍCULO 3º

(DESCANSO INTERMEDIO)

El descanso intermedio será de media hora pagada como trabajo efectivo si se tratare de trabajadoras/es que desarrollan su actividad en el régimen denominado “con retiro”. Tratándose de trabajadoras/es “sin retiro” el descanso intermedio tendrá una duración mínima de dos horas.

En ambos casos, las partes fijarán de común acuerdo la hora de inicio y finalización del descanso intermedio.

El tiempo de descanso intermedio será de libre disposición por parte de los/as trabajadoras/es.

ARTÍCULO 4º

(DESCANSO SEMANAL)

El descanso semanal será de treinta y seis horas ininterrumpidas, que comprenderá todo el día domingo, pudiendo acordar las partes el día de la semana en que se gozará

el descanso restante.

ARTÍCULO 5º

(DESCANSO NOCTURNO)

Las/os trabajadoras/es que desarrollen su actividad en el régimen denominado “sin retiro” tendrán derecho a un descanso mínimo nocturno de nueve horas continuas que no podrá ser interrumpido por el empleador, así como a una alimentación adecuada y a una habitación higiénica y privada.

ARTÍCULO 6º

(SALARIO Y CATEGORÍAS)

Incorpórase a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico en el sistema de fijación de salarios y categorías dispuesto por la Ley N° 10.449, de 12 de noviembre de 1943, y demás disposiciones concordantes.

ARTÍCULO 7º

(INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO)

Las/os trabajadoras/es domésticas/os, tanto mensuales como jornaleros, tendrán derecho a indemnización por despido desde los noventa días corridos de iniciada la relación laboral, rigiéndose en lo demás por las normas generales sobre despido.

ARTÍCULO 8º

(INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ESPECIAL)

La trabajadora que fuera despedida encontrándose en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido por lo menos ciento ochenta días desde su reintegro efectivo de la licencia correspondiente, tendrá derecho a la indemnización especial prevista por el artículo 17 de la LEY N° 11.577, de 14 de octubre de 1950.

ARTÍCULO 9º

(SUBSIDIO POR DESEMPLEO)

Inclúyese a las/os trabajadoras/es del

servicio doméstico en la cobertura de desempleo prevista en el **DECRETO-LEY Nº 15.180**, de 20 de agosto de 1981, modificativas y concordantes, en las formas y condiciones que fije la reglamentación.

ARTÍCULO 10

(COBERTURA A LA ENFERMEDAD COMÚN)

Las/os trabajadoras/es domésticas/os incluidas/os en el seguro social de enfermedad organizado por el **DECRETO-LEY Nº 14.407**, de 22 de julio de 1975, y normas concordantes, sin perjuicio del derecho al subsidio por enfermedad dispuesto en el numeral **II.** del **ARTÍCULO 13** de la referida norma, podrán optar por la atención de una institución de asistencia médica colectiva o por la que brinda la Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE) del Ministerio de Salud Pública. A dichos efectos el Banco de Previsión Social contratará a ASSE en las condiciones económicas que fijará la reglamentación de acuerdo con lo dispuesto por el **ARTÍCULO 275** de la **LEY Nº 15.903**, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el **ARTÍCULO 287** de la **LEY Nº 17.930**, de 19 de diciembre de 2005.

ARTÍCULO 11

(CAPACIDAD PARA CONTRATAR)

La edad mínima para desempeñarse como trabajador/a de servicio doméstico se establece en dieciocho años. Sin perjuicio de ello el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá, cuando medien razones fundadas, autorizarlo/a a partir de los quince años de edad.

ARTÍCULO 12

(DOCUMENTACIÓN DE TRABAJO)

Los patronos de las/os trabajadoras/es del servicio doméstico, deberán extender recibo de sueldo en las condiciones dispuestas por el **ARTÍCULO 10** de la **LEY Nº 16.244**, de 30 de marzo de 1992, y normas reglamentarias.

ARTÍCULO 13

(CONTRALOR E INFRACCIONES LABORALES)

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, vigilará el cumplimiento de la presente ley.

A dichos efectos podrá realizar inspecciones domiciliarias cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, para lo cual deberá contar con orden judicial expedida con conocimiento de causa por Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo o Juzgado Letrado de Primera Instancia del Interior, debiendo presentar al Juzgado competente, dentro de las cuarenta y ocho horas, testimonio de las actuaciones realizadas.

El incumplimiento a las obligaciones establecidas en la presente ley será sancionado de acuerdo a lo dispuesto por el **ARTÍCULO 289** de la **LEY Nº 15.903**, de 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el **ARTÍCULO 412** de la **LEY Nº 16.736**, de 5 de enero de 1996, y normas reglamentarias.

ARTÍCULO 14

(APLICABILIDAD DEL DERECHO

DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL)

Serán aplicables a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, con las especialidades que surgen de la presente ley.

DECRETO 224/007

VISTO: La **LEY Nº 18.065** de 27 de noviembre de 2006.

CONSIDERANDO:

I. Que a efectos de facilitar la eficacia práctica de tales disposiciones resulta necesario proceder a su reglamentación.

II. Que la ley sobre trabajo doméstico, no representa la creación de un estatuto laboral, sino un marco jurídico en el que se

establecen algunas peculiaridades, rigiendo en todo lo demás las normas comunes de derecho del trabajo y de la seguridad social.

III. Que consecuentemente, deben considerarse tácitamente derogadas todas las disposiciones legales y reglamentarias que, en su momento, establecieron requisitos o condiciones especiales a los trabajadores del servicio doméstico, para acceder al goce de determinados derechos o beneficios sociales.

ATENCIÓN: A lo expuesto y a lo dispuesto por el numeral 4º del artículo 168 de la Constitución de la República.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DECRETA

ARTÍCULO 1

(CONCEPTO)

Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa.

ARTÍCULO 2

(EXCLUSIONES)

No se considera trabajo doméstico el realizado por:

A. los porteros, limpiadores y ascensoristas que ocupan los propietarios de casa de apartamentos o escritorios, ni los choferes particulares;

B. el personal de servicio doméstico rural.

ARTÍCULO 3

(APLICABILIDAD DEL DERECHO

DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL)

Las/os trabajadoras/es del servicio doméstico tendrán los mismos derechos laborales y de la seguridad social que rigen

con carácter general para la actividad privada, con las peculiaridades previstas en el presente decreto.

ARTÍCULO 4

(CAPACIDAD PARA CONTRATAR)

La edad mínima para desempeñarse como trabajador/a de servicio doméstico se establece en dieciocho años. Sin perjuicio de ello el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá, cuando medien razones fundadas, autorizar el desarrollo de la actividad a partir de los quince años de edad.

ARTÍCULO 5

(LIMITACIÓN DE LA JORNADA)

La duración de la jornada de trabajo de las/os trabajadoras/es domésticas/os no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales.

Abrógase el numeral **II.** del **ARTÍCULO 1º** del **DECRETO 611/980** de 19 de noviembre de 1980.

ARTÍCULO 6

(DESCANSO INTERMEDIO)

El descanso intermedio correspondiente al trabajo doméstico contratado en la modalidad "con retiro" y con jornada máxima legal será de media hora remunerada. Si la jornada convencional es superior a cuatro horas e inferior al máximo legal, la duración del descanso se prorrateará. Las partes podrán acordar que el mismo sea gozado al finalizar la jornada.

El descanso intermedio correspondiente al trabajo doméstico en la modalidad "sin retiro" será de dos horas como mínimo y no será remunerado. Las partes podrán fijar de común acuerdo la hora de su inicio y finalización.

El tiempo de descanso intermedio será de libre disposición.

ARTÍCULO 7

(HORAS EXTRAS)

Se consideran horas extras las que excedan el límite legal o convencional, las que se pagarán con el 100% (CIEN POR CIENTO) de recargo del valor hora común, cuando se realicen en días hábiles, y del 150% (ciento cincuenta por ciento) de recargo del valor de hora común, cuando se realicen en días feriados o de descanso semanal.

Si el descanso semanal es de treinta y seis (36) horas, en el día en que se trabaja media jornada, se aplicarán los siguientes criterios:

A. Las horas que excedan de la media jornada y que se laboren hasta cumplir la jornada diaria legal o convencional vigente los demás días de la semana, se pagarán con un recargo del 100% (CIEN POR CIENTO).

B. Las horas que excedan de dicha jornada, se pagarán con el 150% (CIENTO CINCUENTA POR CIENTO) de recargo.

Si se trabajare el día en que corresponde veinticuatro (24) horas de descanso, se remunerará como descanso semanal trabajado con un recargo del 100% (CIEN POR CIENTO).

ARTÍCULO 8

(DESCANSO NOCTURNO MÍNIMO)

Las/os trabajadoras/es que desarrollen su actividad en la modalidad “sin retiro” tendrán derecho a un descanso mínimo nocturno de nueve horas continuas que no podrá ser interrumpido por el empleador.

ARTÍCULO 9

(DESCANSO SEMANAL)

El descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas podrá gozarse, según lo convengan las partes, a partir del mediodía del día sábado y durante todo el día domingo, o en su defecto, a partir del día domingo y hasta el mediodía del lunes siguiente.

ARTÍCULO 10.

(SALARIOS Y CATEGORÍAS)

Agrégase al **ARTÍCULO 1º** del **DECRETO 139/005**, de 19 de abril de 2005, sobre clasificación de actividades el siguiente numeral: “**XXI. Trabajo Doméstico.**”

ARTÍCULO 11

(DERECHO A LA ALIMENTACIÓN Y HABITACIÓN)

Todo empleador que contrate personal para realizar trabajo doméstico, bajo la modalidad “sin retiro”, deberá proporcionar alimentación y habitación.

La alimentación deberá ser sana y suficiente, y comprenderá como mínimo el desayuno, el almuerzo y la cena, conforme a los usos y costumbres de la casa. La habitación deberá ser privada, amueblada e higiénica. Cualquiera sea la modalidad de contratación, si el/la trabajador/a recibe alimentación y habitación, podrá deducirse por dichos conceptos un 20% (VEINTE POR CIENTO) del salario mínimo fijado. Si solo recibe alimentación, la deducción no podrá ser superior al 10% (DIEZ POR CIENTO).

El Consejo de Salarios podrá modificar los porcentajes de deducción previstos precedentemente.

ARTÍCULO 12

(DOCUMENTACIÓN DE TRABAJO)

Todo patrono de personal doméstico deberá extender recibo de haberes, conforme a lo dispuesto por los **ARTÍCULOS 38** y siguientes del **DECRETO 108/007** de 22 de marzo de 2007.

ARTÍCULO 13

(DESEMPLEO: INCLUSIÓN EN EL SUBSIDIO)

Las/os trabajadoras/es del servicio doméstico tendrán derecho a la cobertura de desempleo prevista en el **DECRETO-LEY Nº 15.180**, de 20 de agosto de 1981, modificativas y concordantes, en las condiciones que se establecen en el presente decreto, y en todo lo no previsto se regirán por las

disposiciones del **DECRETO 14/982**, de 19 de enero de 1982, y modificativos.

ARTÍCULO 14

(PERÍODO PREVIO PARA LA GENERACIÓN

DEL DERECHO AL SUBSIDIO)

Los afiliados deberán contar al momento de configurar la causal (**ART. 5 DEL DECRETO-LEY 15.180 DE 20 DE AGOSTO DE 1981**) con los siguientes servicios registrados:

A. Cuando tenga retribución mensual, seis meses en los últimos doce meses, o en su defecto, doce meses en los últimos veinticuatro meses;

B. Cuando tenga una retribución por día o por hora, ciento cincuenta jornales en los últimos doce meses, o en su defecto, doscientos cincuenta jornales en los últimos veinticuatro meses.

Las/os beneficiarias/os que hayan agotado, de modo continuo o discontinuo, el término máximo de duración de la prestación por desempleo, podrán comenzar a recibirla nuevamente cuando hayan transcurrido l menos doce meses desde que percibieron la última prestación, seis de ellos de aportación efectiva, y reúnan las restantes condiciones requerida para el reconocimiento de tal derecho.

ARTÍCULO 15

(SERVICIOS COMPUTABLES)

A los efectos de la generación del derecho al subsidio por desempleo de las/os trabajadoras/es domésticas, resultan acumulables los servicios reconocidos (**ART. 77 DE LA LEY 16.713 DE 3 DE SETIEMBRE DE 1995**), tanto los que posean inclusión “industria y comercio” como “rural”.

ARTÍCULO 16

(COBERTURA A LA ENFERMEDAD COMÚN:

ELECCIÓN DE PRESTADOR DE SERVICIOS MÉDICOS)

Las/os trabajadoras/es domésticas/os que ingresen por primera vez al mercado de trabajo en el desempeño de actividades

amparadas por el Banco de Previsión Social deberán optar, por la atención de una de las instituciones de asistencia médica colectiva contratadas por el Banco de Previsión Social, o por la que brinda la Administración de los Servicios de Salud del Estado (A.S.S.E.) del Ministerio de Salud Pública, con arancel cero, sin perjuicio del pago del complemento de la cuota mutual a cargo del empleador (**ART. 338 DE LA LEY 16.320 DE 1º DE NOVIEMBRE DE 1992**). La afiliación no requerirá exámen previo de admisión ni habrá limitación de clase alguna por razón de edad.

Las/os trabajadoras/es que se encuentren afiliadas/os al seguro de enfermedad al día de entrada en vigencia la presente reglamentación, podrán optar, sin sujeción a plazo alguno, por mantener la entidad asistencial en la que tienen cobertura, o por los servicios de la Administración de los Servicios de Salud del Estado.

Las/os trabajadoras/es que, teniendo cobertura mutual vigente en el día inmediato anterior a la fecha de entrada en vigencia de la presente reglamentación, egresen de la actividad y reingresen a la misma u otra dentro de los 120 días de producido el egreso podrán optar por los servicios de la Administración de los Servicios de la Salud del Estado, o cualquiera de las insutituciones de asistencia médica colectiva que tienen convenio con el Banco de Previsión Social.

Todos los prestadores de servicios de la salud deberán garantizar el nivel de asistencia previsto en el **ARTÍCULO 7**, y modificativos, del **DECRETO 7/976** de 8 de enero de 1976.- Las/os beneficiarias/os gozarán desde su afiliación de la totalidad de los derechos asistenciales, incluida la atención del embarazo, parto y puerperio, y no podrán ser desafiliadas/os por decisión unilateral de la institución cuando pierdan el carácter de tales, ya sea en forma transitoria o de-

finitiva. También tendrán derecho a la afiliación prenatal de los hijos prevista en el **DECRETO 457/988** de 12 de julio de 1988 y modificativos.

ARTÍCULO 17

(CONTRATACIÓN DE B.P.S. CON A.S.S.E.)

A los efectos establecidos en el artículo precedente, las prestaciones se ajustarán a las condiciones contractuales acordadas entre el Banco de Previsión Social y la Administración de los Servicios de Salud del Estado. No obstante, el precio de la cuota que el Banco de Previsión Social deberá abonar a la Administración de los Servicios de la Salud, será equivalente al valor promedio de la cuota que el Banco de Previsión Social abona a las instituciones de Asistencia Médica Colectiva.

En caso de modificarse, con carácter general, la forma de cálculo del valor de la cuota mutua que paga el Banco de Previsión Social a las instituciones Prestadoras de Servicios de Salud contratadas, el valor de la cuota correspondiente a las/os trabajadoras/es domésticas/os pasará a regirse por la nueva forma adoptada.

ARTÍCULO 18

(SUBSIDIO POR ENFERMEDAD)

Independientemente de la elección que haya efectuado el/la trabajador/a, cuando posea setenta y cinco días o tres meses de servicios registrados, como mínimo, dentro de los doce meses inmediatos anteriores a la fecha de denuncia de la enfermedad, contará con el subsidio por enfermedad y demás beneficios dispuestos por el numeral **II.** del **ARTÍCULO 13 DECRETO- LEY Nº 14.407**, de 22 de julio de 1975, y demás normas concordantes y reglamentarias.

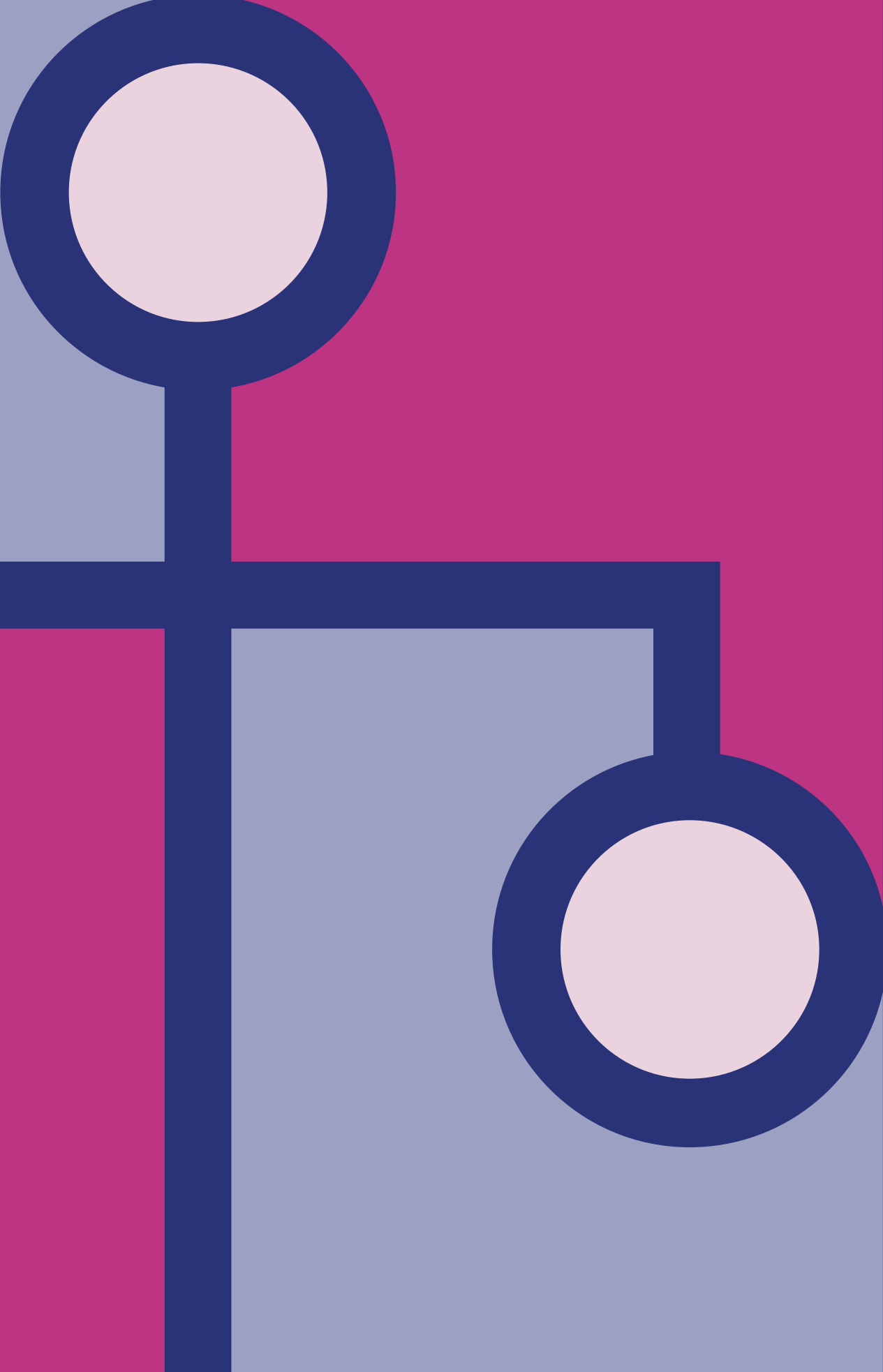
ARTÍCULO 19

(REGLAMENTACIÓN COMPLEMENTARIA)

El Banco de Previsión Social podrá dictar los reglamentos necesarios para la implementación de los beneficios de seguridad social previstos en la ley que se reglamenta.

ARTÍCULO 20

Comuníquese, publíquese, etc.



CAPÍTULO 8

ACOSO SEXUAL

LEY 18561
NORMAS PARA SU PREVENCIÓN Y SANCIÓN
EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LAS RELACIONES
DOCENTE-ALUMNO

ARTÍCULO 1º

(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 2º

(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 3º

(COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL)

El acoso sexual puede manifestarse -entre otros- por medio de los siguientes comportamientos:

I. 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.
B. Exigencia de una conducta cuya aceptación o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o de estudio.

II. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien la reciba.

III. 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 4º

(AGENTES Y RESPONSABLES DEL ACOSO SEXUAL)

Los actos comprendidos en el artículo precedente serán los cometidos directamente por la persona del 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 5º

(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 control del cumplimiento de la presente ley.

ARTÍCULO 6º

(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 denunciadas 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 consecuen- te contra el acoso sexual.

ARTÍCULO 7º

(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 reali- zar 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 di- rección de la empresa o entidad pública, se deberá disponer la instrucción de una investigación administrativa o sumario se- gún 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 asu- mir las obligaciones que le impone esta ley, deberá remitir la misma a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad So- cial, en un plazo no mayor de los cinco días de recibida la denuncia.

En caso que el jerarca disponga la instruc- ción de investigación administrativa o suma- rio según corresponda, contra la resolución que se dicte por el organismo corresponde- rán los recursos o acciones judiciales perti- nentes según la normativa vigente.

En caso que el empleador sea del ámbito privado y asumiera la realización de inves- tiguación interna, deberá cumplir con las obligaciones impuestas por esta ley; la in- vestigación 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 pla- zo 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 conclu- siones 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 pre- sentarse ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social a solicitar

se inicie dentro de ese ámbito la instruc- ción de investigación. También podrá so- licitar 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 actua- ciones cumplidas en su ámbito dentro del plazo de diez días hábiles.

ARTÍCULO 8º

(PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO)

La investigación realizada por la Inspec- ción General del Trabajo y de la Seguridad Social seguirá los procedimientos previs- tos por la normativa vigente. La Inspección dispondrá de amplias facultades de inves- tiguación sobre los hechos denunciados, acordándose especial relevancia a la ins- pección 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 re- coger todas las pruebas que resulten per- tinentes. 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 vincula- ción con los implicados puedan tener un conocimiento directo de los hechos denun- ciados, lo hará individualmente, en forma reservada, sin presencia de representantes de la persona denunciada ni de los denun- ciantes 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 resguar- do 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 in- dicadas para el interrogatorio- decida in- terrogar 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 conside- rado tiempo trabajado, debiendo conside- rar en todo caso las necesidades que se acrediten del ciclo productivo.

A las audiencias que convoque la Inspec- ción será obligatoria la concurrencia de los citados. La omisión no justificada de la empresa será pasible de aplicación de san- ciones. Las audiencias deberán notificarse personalmente con un plazo mínimo de antelación de tres días hábiles, indicán- dose sumariamente la denuncia presentada; todos los citados podrán comparecer asis- tidos de abogados.

ARTÍCULO 9º

(NOTIFICACIÓN Y SANCIÓN)

Las conclusiones de la investigación reali- zada 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 denun- cia, 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 Nº 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 denuncia- do la adopción y cumplimiento de medidas de prevención y difusión de políticas insti- tucionales contra el acoso sexual, a fin de disminuir los riesgos a que están expues- tos, 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)

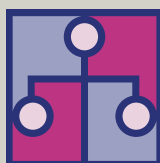
Las resoluciones administrativas o judiciales que concluyan que los elementos probatorios vertidos no acreditan, en las actuaciones realizadas, la existencia del acoso sexual denunciado, no afectarán la vigencia de la relación laboral. El o la denunciante o denunciado a cuyo respecto se acredite fehacientemente en vía jurisdiccional que ha actuado con estrategias 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 4º** a **10** de la **LEY Nº 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.



**Comisión Tripartita
para la Igualdad de
Oportunidades y
Trato en el Empleo
URUGUAY**



**MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

© CTIOTE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
25 de mayo 737 entepiso, Montevideo, Uruguay
Teléfonos: (598) 2900 7748 int. 123-124
tripartitadeigualdad@mtss.gub.uy
<http://www.mtss.gub.uy>

Marzo 2012