

Cláusulas de Género: Violencia Basada en Género y Acoso Laboral.

Comisión Interinstitucional Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE). Uruguay, junio 2025.

I) - Introducción

El **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social** (en adelante, MTSS) en el inicio de su gestión para el período 2025-2030, coincidiendo con el mes de las mujeres, en marzo, se compromete¹ con la promoción de la equidad de género en el mundo laboral, asegurando la inclusión de políticas activas que reduzcan las desigualdades estructurales y fomenten condiciones laborales justas y equitativas.

Para ello, uno de los tres ejes asumidos por el MTSS en Conferencia Nacional en ocasión del Día Internacional de las Mujeres, fue la reinstalación de la **Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE)**, como espacio clave para el diseño e implementación de estrategias que promuevan la equidad en el acceso al empleo y la eliminación de la discriminación de género en el ámbito laboral.

La CTIOTE, se creó en Uruguay el 7 de marzo de 1997, a instancias de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su objetivo principal es promover la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral, fomentando el diálogo social tripartito entre el gobierno, los sindicatos y los empleadores. Está integrada por el **Ministerio de Trabajo y Seguridad Social** (MTSS), por el **Instituto Nacional de las Mujeres**, del **Ministerio de Desarrollo Social** (MIDES), como organismo técnico asesor, así como por las **Cámaras Empresariales** y por el **PIT-CNT** en representación del sector trabajador.

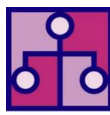
El 12 de marzo del presente año, se firma un acuerdo marco entre el MTSS y el MIDES, con el objeto de "promover la Inclusión de los temas de Cuidados y Género en el mundo del trabajo, en particular, en la Negociación Colectiva como parte de las políticas de transformación cultural, orientadas a impulsar la corresponsabilidad de género y la distribución equitativa del trabajo en Cuidados. Se considera que la inclusión de estos temas contribuirá a mejorar el ingreso y la permanencia de las mujeres en el mercado laboral formal" (Convenio Cap. II - Inclusión, trabajo y cuidados).

La CTIOTE reinicia su trabajo en abril de 2025, y en su agenda de trabajo, se propone para el corto plazo -en virtud de que lo ha venido realizando desde el año 2008-, acompañar la próxima ronda de Consejo de Salarios con propuestas de cláusulas de género, en particular en dos asuntos: 1) Violencia Basada en Género y Acoso en el ámbito laboral, y 2) Cuidados con corresponsabilidad de género.

Se propone que las cláusulas con los acuerdos alcanzados por los sectores mediante consensos y la realización de concesiones y compromisos tripartitos, **sean difundidas a los afiliados de las organizaciones de los trabajadores y empleadores**², con el

¹ <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/se-realizo-acto-central-dia-internacional-mujeres>

² Cámara de Comercio y Cámara de Industrias ratificaron su compromiso con la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y con las labores de CTIOTE, y dejaron constancia que el mismo no implica necesariamente un aval de todos los textos incluidos.



objetivo de fortalecer las políticas públicas tanto en materia de violencia basada en género y acoso laboral desde una perspectiva generacional y la Corresponsabilidad en los cuidados en el ámbito laboral en la negociación de la 11 Ronda de Consejos de Salarios.

En este marco, la CTIOTE, define conformar dos Grupos de Trabajo para ambos asuntos, con el objetivo de mejorar la redacción de algunas de las cláusulas modelos, que se alinean al CIT 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y al CIT 156 sobre los trabajadores con corresponsabilidades familiares y a la normativa uruguaya vigente. Este grupo (tripartito) buscó también, optimizar el abordaje de las cláusulas que atiendan a la heterogeneidad de los grupos que conforman la Negociación Colectiva. Para ello, la CTIOTE invita en primer lugar a la **Secretaría Nacional de Cuidados y Discapacidad** del Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC), al **Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional**, así como al **Instituto Nacional del Cooperativismo**, a integrar estos grupos como forma de ampliar y enriquecer el trabajo técnico.

Además de los modelos de cláusulas que se han logrado en estos GT, en tan corto plazo, cabe decir que han surgido en los diálogos varios temas para profundizar que suponen nuevos desafíos de trabajo a futuro y en un plazo mayor.

II) - Información sustantiva de contexto sobre Cláusulas de Género: Violencia Basada en Género y Acoso Laboral.

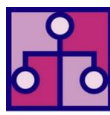
Los datos analizados en el informe realizado por la Unidad de Estadística de Trabajo y Seguridad Social del MTSS³, sobre la anterior inmediata, décima ronda de Consejos de Salarios contó con un total de 199 mesas de negociación. El 22% presenta cláusulas que hacen alguna referencia a violencia y 5% del total cuenta con referencias específicas de acoso, es decir que tiene un mayor avance que el mero nombramiento de la normativa.

La mencionada sistematización nos permite ver la heterogeneidad de avances en el tema referido, los acuerdos negociados son diversos, en consonancia con las estrategias planteadas y otras que puedan surgir en los diálogos de cada grupo/sector negociador. Suponen una mejora para otras rondas de negociación, en la medida que los mismos se compartan y se difundan al resto de las personas que negocian, (actores gubernamentales, representantes de empresas y de quienes trabajan en ellas). Estas nuevas tendencias presentan un desafío para todos grupos de Consejos de Salarios, pudiendo ser una oportunidad de canalizar las experiencias de otros grupos.

Uruguay cuenta con regulación específica en materia de:

- Ley Nro. 18.561. Acoso Sexual en el trabajo. Prevención y sanción en el ámbito laboral. 11/09/2009.
- Ley Nro. 19.846. Aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento. 19/12/2019.
- CIT 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso. 10/6/2019.

³ Beneficios y otros contenidos de los Consejos de Salarios en el período 2020-2025 (Octava, Novena y Décima Ronda de Negociación). Unidad Estadística de Trabajo y Seguridad Social. Junio 2024



Uruguay fue el primer país en ratificar este convenio que reconoce el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y acoso en razón de género.

- Ley Nro. 19.849. Aprobación del Convenio Internacional del Trabajo Nro. 190, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 23/12/2019.
- Ley Nro. 19.580 Violencia hacia las mujeres basada en género. 22/12/2017. Incorpora cambios sobre la conceptualización de la violencia hacia las mujeres, contemplando las diversas formas de violencia, además de la violencia doméstica y orientándose a la idea de violencia hacia las mujeres basada en género, lo que implica una mirada integral sobre el fenómeno. En el art. 23 literal B de la referida ley, se expresa: *"Desarrollar acciones de sensibilización e información para la prevención de la violencia basada en género hacia las mujeres, en el ámbito laboral, así como promover dichas acciones en el diálogo social y la negociación colectiva."*

III) - Modelos de cláusulas posibles Violencia Basada en Género:

Modelo 1

Las partes acuerdan dar cumplimiento, difundir y hacer respetar en el ámbito laboral lo dispuesto por las Leyes Nro. 19.580 Ley de violencia basada en género de 22 diciembre de 2017, Ley Nro. 18.561 Acoso sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente alumno de 11 septiembre de 2009, Ley Nro. 19.846 Aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los Derechos Humanos, en relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, 19 de diciembre de 2019 y Ley Nro. 19.849 Aprobación del Convenio Internacional del Trabajo N° 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo de 23 de diciembre de 2019.

Además de lo previsto en el art 40, literal B de la Ley Nro. 19.580⁴, la empresa otorga XX días de licencia con goce de sueldo (fraccionados o no) a las personas en situación de violencia basada en género, con motivo de realizar consultas y tratamientos de naturaleza psicosocial, jurídicas y/o médicas, sin perjuicio de condiciones más beneficiosas que pudieran existir⁵.

Además de lo previsto en el art 40 literal C de la Ley Nro. 19.580⁶, se pueden acordar otras medidas que no perjudiquen los beneficios laborales ya adquiridos por la persona afectada para realizar consultas y tratamientos de naturaleza psicosocial, jurídicas y/o médicas, a partir de la presentación de la denuncia en sede policial o judicial; prorrogables para el caso en que se dispusieran medidas cautelares.

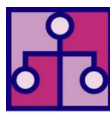
Los beneficios, podrán ser usufructuados durante los primeros 180 días desde que la empresa toma conocimiento de la situación.

En ambos casos, la persona en situación de violencia presentará a su reintegro las constancias respectivas y la empresa deberá guardar reserva de los hechos y documentos. En los casos que la persona no denuncie por no poder o no ser oportuno, deberá acreditar su concurrencia a organismos y organizaciones públicos, privados y/o de la sociedad civil con competencia en la temática.

⁴ Ley 19.580, art. 40, literal B) A licencia extraordinaria con goce de sueldo por el lapso de veinticuatro horas a partir de la presentación de la denuncia en sede policial o judicial, prorrogables por igual período para el caso en que se dispusieran medidas cautelares en sede judicial.

⁵ Se sugiere: 3 días como mínimo o las condiciones más beneficiosas que pudieran existir.

⁶ Ley 19580, art 40 literal C) A la flexibilización y cambio de su horario o lugar de trabajo, siempre que existiera la posibilidad y así lo solicitara.



Nota: Modelo 1 /VBG es declarativa, pero avanza en lo que respecta a licencia extraordinaria y flexibilización.

Modelo 2

Las partes acuerdan facilitar la flexibilidad horaria u otra modalidad de trabajo a las personas trabajadoras en situación de violencia basada en género, sin que esto suponga afectación en la remuneración, con motivo de realizar consultas y tratamientos de naturaleza psicosocial, jurídicas y/o médicas, al menos durante los primeros 180 días desde que la empresa toma conocimiento de la situación.

En los casos que la persona no denuncie por no poder o no ser oportuno, deberá acreditar su concurrencia a organismos y organizaciones públicas, privadas y/o de la sociedad civil con competencia en la temática.

Nota: Modelo 2 / VBG. Esta cláusula supone avanzar hacia la flexibilidad y sensibilidad sobre el fenómeno de la violencia basada en género. No se generan más días de licencia, sino se plantea la flexibilidad en la jornada laboral.

Modelo 3

Modelo 3.1

Atentos a la ratificación del CIT 190 por parte de Uruguay, por Ley Nro. 19.849 de 23 de diciembre de 2019 y recomendación Nro. 206 de OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, y en el marco de la gestión y prevención de riesgos laborales, las partes asumen el compromiso de tomar acciones para la prevención, difusión y comunicación de la normativa a través de las instancias y ámbitos bipartitos y tripartitos.

Nota: Modelo 3.1 / VBG. Esta cláusula es de tipo declarativa, para reafirmar el compromiso e importancia del alcance y la aplicación del CIT 190.

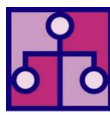
Modelo 3.2

Con el fin de lograr ámbitos de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, las partes acuerdan que, el 25 de noviembre de cada año, "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres" será tomado por las empresas y las personas que trabajan en ellas como un día de conmemoración y difusión de esta fecha histórica, para realizar actividades conjuntas en las empresas y/o una actividad central organizada en conjunto. Las actividades que se realicen en forma conjunta, dentro o fuera de las empresas, serán tomadas como horas trabajadas sin que esto suponga afectación en la remuneración acordando previamente los horarios y características de las mismas.

Nota: Modelo 3.2 / VBG. Esta cláusula busca visibilizar la problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo por razón de género que afecta a la sociedad en su conjunto, en el marco del compromiso y la aplicación del CIT 190.

Modelo 3.3

Acuerdan diseñar y ejecutar un plan de acción para promover en todas las empresas del sector, la cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para



prevenir la violencia y el acoso, que se ajusten a lo establecido en el CIT 190 y la recomendación 206, a través de la Ley Nro. 19.849 de 23 de diciembre de 2019. En ese marco se promoverán acciones para la prevención y actuación ante situaciones de violencia en el ámbito laboral, por ejemplo: instrumentar planes y programas de capacitación y sensibilización para todos los empleados de las empresas, con el objetivo de contribuir a promover ambientes de trabajo dignos, equitativos, basados en el diálogo, el buen relacionamiento y en entornos laborales saludables.

Nota: Modelo 3.3 / VBG. Esta cláusula compromete desde la acción concreta el CIT 190.

IV) - Modelos de cláusulas posibles Acoso Laboral.

Modelo 1

De conformidad con lo previsto en la Ley Nro. 18.561 de Acoso Sexual y su reglamentación en el Decreto 256/017⁷, las partes ratifican el compromiso de continuar con las medidas que prevengan, desalienten y sancionen comportamientos de acoso sexual en el ámbito laboral. En este sentido declaran su voluntad de divulgar una política consecuente contra el acoso sexual, incorporando la temática tanto en la gestión de seguridad y salud de la empresa como en la agenda de los ámbitos bipartitos correspondientes⁸.

Nota: Modelo 1/Acoso Laboral. Esta cláusula compromete a profundizar en las medidas. Se recomienda que los procesos de actuación ante situaciones de acoso sexual incorporen la perspectiva de género interseccional (identidad de género y orientación sexual, perspectiva étnico racial, clase social, perspectiva del ciclo de vida, entre otras).

Modelo 2

Las partes se comprometen a sostener y profundizar lo previsto en art. 6 y 14 de la Ley Nro. 18.561 de Acoso Sexual. Dichos artículos refieren a obligaciones del empleador y 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.

Nota: Modelo 2/Acoso Laboral. Esta cláusula es de ratificación de lo previsto en la ley.

⁷ Decreto 256/017 prevé incorporar medidas de prevención y difusión: protocolo (Art.4), cursos de capacitación (Art.5); medidas de observación y evaluación (Art.6); comunicación y difusión (Art.7) que se adoptarán en relación a los implicados y al ambiente laboral, así como las decisiones a adoptar en caso de constatarse la denuncia.

⁸ Ejemplo: Comisión de Salud y Seguridad. Decretos 291/007 y 291/016.