



Sindicato Médico  
DEL URUGUAY

**COMISIÓN DE GÉNERO SMU - 1 de marzo de 2021**

## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DEL SINDICATO MÉDICO DEL URUGUAY (SMU) EN SITUACIONES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO VINCULADOS AL ÁMBITO SINDICAL Y LABORAL**

### **I- INTRODUCCION**

La violencia de género configura un problema de salud global con elevados costos directos e indirectos y es necesario su abordaje para su combate desde todos los ámbitos. La Organización de Naciones Unidas (ONU), considera a la violencia basada en género como “una de las más devastadoras violaciones de los derechos humanos” y desde el punto de vista social es una amenaza a la dignidad, la seguridad, y el bienestar de las personas.

De acuerdo con la legislación nacional, la violencia basada en género hacia las mujeres es una forma de discriminación que afecta, directa o indirectamente, la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como la seguridad personal de las mujeres.

La violencia es concebida como un acto intencional de poder, con el objetivo de someter, dominar y controlar, vulnerando derechos y produciendo daño, es una de las manifestaciones de discriminación más importantes hacia mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas adultas mayores o adultas/os mayores.

Se entiende por violencia basada en género toda conducta, acción u omisión en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres. (*art. 4º Ley integral de violencia de género 19.580*).

Las relaciones sociales de género se presentan a través de una distribución desigual de poder entre hombres y mujeres, generando diversas situaciones de violencia que afectan, fundamentalmente a las mujeres. El hostigamiento laboral y el acoso sexual en el trabajo son algunas de las expresiones de la violencia de género que provoca en quienes las sufren malestares físicos y psicológicos muchas veces irreparables. Por lo cual, el SMU busca atender las situaciones de esta índole en un marco de seguridad, confianza y reserva creando una conciencia general, gremial y laboral al respecto.

institucional@smu.org.uy  
[smu.org.uy](http://smu.org.uy)

(+598) 2401 4701  
Bvar Artigas 1569

CP 1200  
Montevideo, Uruguay



Sindicato Médico  
DEL URUGUAY

## II. OBJETIVOS

**OBJETIVO GENERAL:** Brindar apoyo, orientación general, asesoramiento en líneas de actuación y seguimiento ante situaciones de violencia basada en género en el ámbito sindical (en cualquier nivel de organización sindical) y laboral vinculado a cada efector de salud, procurando en primera instancia el cese de la situación de violencia.

El protocolo regirá para el conjunto de trabajadoras/es afiliadas/os al SMU o comprendidas/os dentro del ámbito de la entidad sindical, que requieran asistencia ante casos de discriminación, acoso o violencia por razones de género en el ámbito laboral o sindical.

Quedan incluidos todos los comportamientos y acciones que puedan caracterizarse como acoso, discriminación o violencia por razones de género, que tengan por objeto excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el goce o ejercicio de los derechos dentro del ámbito laboral.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** Por medio del presente se propone:

- 1- Brindar mecanismos eficientes y accesibles para denunciar y/o ser escuchada/o (individual o colectivamente) y obtener una respuesta oportuna, sensata y efectiva a través del debido acompañamiento gremial.
- 2- Ofrecer orientación inmediata y preventiva, cuando estén amenazados y potencial o efectivamente vulnerados los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.
- 3- Participar en cada procedimiento según corresponda y garantizar que cada testimonio no sea desvalorizado sin un abordaje primario teniendo en cuenta que cada situación en particular es única y lo primordial es la salvaguarda de los derechos.
- 4- Desarrollar un control activo, y contribuir con aquellos que han sufrido alguna situación de violencia que por algún motivo no fue denunciado.

**DESTINATARIAS/OS:** médicas, médicos y estudiantes de medicina socios del SMU así como funcionarios de la institución. Situaciones individuales o colectivas en las cuales se estime existe algún tipo de violencia de género.

**CONSULTAS:** podrán realizarlas personas socias del SMU que considere ser víctima de acoso, discriminación o violencia de género en el ámbito laboral, comprendidas en el presente protocolo marco. También podrán hacerlas aquellas personas o colectivos que tomen conocimiento de estas situaciones en su ámbito laboral, aunque no sea la persona directamente afectada.

institucional@smu.org.uy  
[smu.org.uy](http://smu.org.uy)

(+598) 2401 4701  
Bvar Artigas 1569

CP 1200  
Montevideo, Uruguay



Sindicato Médico  
DEL URUGUAY

### **ALCANCE DEL PRESENTE PROTOCOLO:**

serán aquellas situaciones que están comprendidas como violencia basada en género, en el ámbito laboral.

De este modo, quedan incluidos todos los tipos de violencia reconocidos en el artículo 6 de la ley 19.580: física, psicológica, sexual, económica/ patrimonial y simbólica etc, que ocurran en el ámbito laboral y todos los comportamientos que, por acción u omisión, constituyan acoso, discriminación o violencia, conforme las definiciones contenidas en las normas legales vigentes.

### **III. EQUIPO DE TRABAJO**

Comisión de género del SMU: Comité de recepción, 2-4 compañeras nombradas por la Comisión de Género SMU, que puedan tener disponibilidad horaria y capacitación específica.

Secretaria del SMU con formación específica: inicialmente Grace Olivera y Tania Capotte Profesionales de apoyo. Abogada de asuntos individuales del SMU Profesional del área salud o social con formación acreditada en el abordaje de situaciones de violencia basada en género en diferentes ámbitos, contratado dar continuidad al presente protocolo.

### **IV. ALGORITMO DE ACTUACIÓN:**

Vía de entrada: la recepción de las consultas o denuncias se realizarán a través de mail y teléfono, ambos son atendidos por secretaria general del SMU incluida la de la Unidad de negociación destinada a estos efectos, quienes deberán coordinar entrevista con el Comité de Recepción, tanto en conocimiento del problema o solo con solicitud de la entrevista. Las entrevistas serán coordinadas a la mayor brevedad posible.

La intervención del SMU será clara, rápida, imparcial y confidencial en todo el proceso, promoviendo la conservación del puesto trabajo, la protección no solo de la persona directamente afectada sino también de terceros y/o de testigos y se buscará el restablecimiento de las condiciones de trabajo previas al comportamiento que fuera oportunamente denunciado.

Las entrevistas y reuniones con la persona denunciante deberán llevarse a cabo en presencia de dos personas, como mínimo, que integren el equipo de intervención o aplicación del protocolo. Asimismo, se garantizará la estricta confidencialidad por parte del SMU respecto de la información suministrada y se pondrá a su disposición, para su firma, el acta de confidencialidad que será confeccionada a esos efectos.

institucional@smu.org.uy  
[smu.org.uy](http://smu.org.uy)

(+598) 2401 4701  
Bvar Artigas 1569

CP 1200  
Montevideo, Uruguay



Sindicato Médico  
DEL URUGUAY

Toda persona que intervenga en situaciones de violencia basada en género deberá contar con formación específica que le brinde los conocimientos para seleccionar las herramientas más adecuadas para cada situación en particular.

Específicamente se promoverá:

- a. **Asesoramiento y atención primaria:** La persona será acompañada por el SMU que pondrá a su disposición asesoramiento legal y atención adecuada. Será decisión de la persona formular la denuncia pertinente ante su empleador/a, en sede judicial y/u organismo del Estado correspondiente. El SMU acompañará a la persona denunciante en cada una de las instancias que requiera el caso, orientando en todo aquello que resulte necesario.
- b. **Respeto, privacidad y confidencialidad:** La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto, debiendo ser escuchada sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos.
- c. **No revictimización:** se evitará el sometimiento de la persona afectada a demoras, derivaciones, consultas inconducentes o innecesarias, como así también a realizar declaraciones reiteradas, careos con la persona denunciada, mediaciones, exposición pública de los hechos, filtración de datos personales que permitan identificarla, responder sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas que no tengan estricta vinculación con el hecho denunciado.
- d. **Disponibilidad y Accesibilidad:** el SMU deberá tener disponibilidad en todo momento para el abordaje de las situaciones en una primera instancia. El SMU adoptará, dentro del marco de su competencia, las medidas de acción que considere adecuadas para el restablecimiento de la situación anterior al hecho denunciado y el pleno goce por parte de la persona denunciante de sus derechos. Previamente deberá informar a la persona denunciante y acordar con ésta, las acciones a adoptar.

Cuando las acciones denunciadas hayan sido cometidas por una persona afiliada a la organización sindical, la intervención del SMU deberá ajustarse a los mecanismos estatutarios y a los principios generales contenidos en las normas vigentes en la materia. Si la Comisión de Género del SMU dispusiera el envío ante el Consejo Arbitral del SMU de la/las personas denunciadas, se realizará un informe por parte de esta, para ser considerado como insumo por parte de dicho Consejo.

institucional@smu.org.uy  
[smu.org.uy](http://smu.org.uy)

(+598) 2401 4701  
Bvar Artigas 1569

CP 1200  
Montevideo, Uruguay



Sindicato Médico  
DEL URUGUAY

**VALORACIÓN DE RIESGO:** El riesgo deberá ser constantemente evaluado y se desplegarán las acciones para reducirlo y asegurar la protección de los derechos de quien se presenta a denunciar o a consultar, promoviendo las acciones necesarias en un plan individualizado, que tenga como fin primordial la protección.

Para las situaciones donde se evalúa alto riesgo se considerará la nota conceptual y el Diagrama General de orientaciones para operadores/as aprobado por el Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica (CNCLCVD, 2017).

Para primera Entrevista/Escalas de Riesgo: en la valoración del riesgo, el Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica recomienda tener en cuenta los siguientes aspectos:

- **La presencia de indicadores de riesgo**
- **El análisis de los antecedentes que han caracterizado la relación de pareja.**
- **La percepción y el relato de la mujer**
- **Las características de quien ejerce violencia.** Situaciones que indican alto riesgo de violencia hacia mujeres y requieren acciones inmediatas y articuladas entre diferentes componentes del sistema de respuesta. (Algunos ejemplos de este tipo de situaciones son: Violencia Sexual, Violencia Física que requiera asistencia de salud, Ideas y/o intentos de suicidio y/u homicidio, Incumplimiento de medidas cautelares impuestas por la justicia competente – *(Ver Manual Clínico de Violencia de Género MSP)*

**REGISTRO:** El SMU contará con un registro de todos los casos - asesoramientos, asistencias, y/o denuncias donde consten los siguientes elementos: a) datos personales de la persona consultante o denunciante, asegurando su privacidad en un marco confidencial b) nombre completo de la persona denunciada, asegurando su privacidad c) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia, d) observaciones, sugerencias, lineamientos e) tramitación que se le dará a la situación en función de lo anterior. f) medidas de acción sindical adoptadas g) resultados obtenidos.

Tal registro será utilizado para promover diagnósticos permanentes sobre las diversas situaciones presentadas a consultar, a fin de elaborar estrategias de visibilización concientización y/o prevención de la problemática en general, como así también la construcción de indicadores y/o estadísticas.

institucional@smu.org.uy  
[smu.org.uy](http://smu.org.uy)

(+598) 2401 4701  
Bvar Artigas 1569

CP 1200  
Montevideo, Uruguay



Sindicato Médico  
DEL URUGUAY

Comité de Recepción conformado con al menos una persona de secretaria del Equipo y una integrante de la Comisión de Género. El primer encuentro se da en la recepción, por lo que se deberá garantizar, tanto en el trato de la persona que recibe, como en las características del espacio físico brindado, sensación de seguridad y contención a quien denuncie o consulte y se pondrá especial atención a quienes lleguen con alguna discapacidad para acompañar en el acceso a la información que se brinda y al uso del espacio.

La recepción de los casos se debe basar en la empatía como pilar básico para lograr la calidad de la comunicación. El servicio será un espacio de escucha activa, que considere todo lo planteado por la persona que se encuentra siendo víctima de cualquier tipo de violencia y/o discriminación en el ámbito laboral y/o sindical. Dicha persona al ser recibida será considerada el actor principal y será protagonista en todas las etapas de la intervención, en el diagnóstico inicial, en la delimitación de la estrategia y los pasos a seguir, en la evaluación constante de los riesgos, y tomará decisiones en diálogo con el equipo técnico, que le brindará el asesoramiento correspondiente.

A tales efectos se realizará una propuesta con medidas a ser implementadas a la brevedad, destinadas a la prevención, cese, y corrección de situaciones de vulneración de derechos, si es que aún no se implementaron. Las mismas se deberán comunicar en forma oportuna al Comité Ejecutivo del SMU, y a las direcciones de RRHH de las instituciones prestadoras de salud si así correspondiere.

Si de la investigación sugiere la comisión de conductas tipificadas como delito, se propondrá dar cuenta en forma inmediata a las autoridades judiciales y/o administrativas correspondientes. Previo consentimiento de la persona.

### **SEGUIMIENTO Y CONTENCIÓN POSTERIOR**

A efectos de la atención de posibles consecuencias que afectan la salud, y en particular en casos de violencia sexual, se sugerirá la consulta con el Equipo de Referencia en Violencia basada en Género y Generaciones del prestador de salud que corresponda.

El SMU instrumentará convenios con instituciones que puedan facilitar el seguimiento a largo plazo de los casos y las personas afectadas, con el objetivo de dar respuesta a problemas derivados no exclusivamente relacionados con el ámbito laboral o gremial.

### **Algoritmo de actuación SMU**

1. Ingreso de la situación – registro (secretaría)

institucional@smu.org.uy  
[smu.org.uy](http://smu.org.uy)

(+598) 2401 4701  
Bvar Artigas 1569

CP 1200  
Montevideo, Uruguay



Sindicato Médico  
DEL URUGUAY

2. Coordinación de entrevista con el comité de recepción (secretaria y referentes de la comisión)
3. Valoración de riesgo y orientación inicial (comité de recepción)
4. Propuesta de actuación dentro y fuera del espacio gremial (comité de recepción con los asesores y referentes que considere pertinentes)
5. Seguimiento (comisión de género, asesores u otras instituciones según corresponda)

## **ANEXOS - FUNDAMENTACION**

### **JUSTIFICACIÓN**

Desde el punto de vista institucional, en los ámbitos de actuación profesional, así como en el espacio gremial, es necesario contar con protocolos de prevención a estos efectos en concordancia con la normativa vigente y tratados y acuerdos internacionales sobre la materia.

Uruguay ha ratificado distintos instrumentos internacionales donde la violencia contra las mujeres en su totalidad ha sido definida como “una violación de derechos humanos, una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres” (Convención de Belém do Pará, 1994).

A nivel nacional la Ley Integral: Violencia hacia las Mujeres, basada en Género, N° 19.580, aprobada en diciembre del 2017, es aplicable a todas las mujeres en todas sus diversidades, continuando vigente la aplicación de la Ley de Violencia Doméstica, N° 17.514, para niños y hombres que se encuentren en situación de violencia.

Según datos de la Encuesta prevalencia sobre violencia basada en género y generaciones, del Consejo Nacional Consultivo por una vida libre de violencia de género, realizada con el Instituto Nacional de Estadística en el año 2019, 8,5% de las mujeres refieren haber vivido violencia de género en el ámbito laboral en los últimos 12 meses, y 17,9% a lo largo de toda la vida. Las dimensiones exploradas fueron acoso y violencia sexual, discriminación y violencia en redes sociales (disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo/social/comunicacion/publicaciones/encuesta-nacional-prevalencia-sobre-violencia-basada-genero-generaciones>)

### **MARCO CONCEPTUAL**

Con el fin de comprender y conseguir los resultados deseados se debe tener presente los siguientes conceptos.

**Sexo:** Diferencia fundamentada en las características biológicas derivadas de la apariencia corporal en función de los órganos genitales al nacer y/o el desarrollo físico.

institucional@smu.org.uy  
[smu.org.uy](http://smu.org.uy)

(+598) 2401 4701  
Bvar Artigas 1569

CP 1200  
Montevideo, Uruguay



Sindicato Médico  
DEL URUGUAY

**Género:** Concepto que hace referencia a las construcciones culturales que atribuyen características diferenciales a las personas en función del sexo femenino, masculino u otras.

**Violencia de Género:** Es toda conducta cometida por particulares, instituciones privadas o agentes del Estado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tiene como fin o resultado disminuir o anular los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres. Se trata de una forma de discriminación que afecta la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica y la seguridad personal de las mujeres.

Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres: *“Todo acto de violencia basada en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la privada”*

**Dentro de la Violencia de Género podemos distinguir:**

**Violencia física:** Toda acción, omisión o patrón de conducta que dañe la integridad corporal de una persona.

**Violencia psicológica o emocional:** perturbar, degradar o controlar el comportamiento, las creencias o las decisiones de una persona, mediante la humillación, intimidación, aislamiento, o cualquier otro medio que afecte su estabilidad psicológica o emocional.

**Violencia sexual:** Toda acción que implique la vulneración del derecho de una persona a decidir voluntariamente sobre su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio y de otras relaciones vinculares o de parentesco.

**Violencia por prejuicio hacia la orientación sexual, identidad de género o expresión de género:** Es aquella que tiene como objetivo reprimir y sancionar a quienes no cumplen las normas tradicionales de género, sea por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

**Violencia obstétrica:** afectar la libertad de decisión sobre su cuerpo o el abuso de técnicas y procedimientos invasivos por parte del personal de la salud en los procesos reproductivos.

institucional@smu.org.uy  
[smu.org.uy](http://smu.org.uy)

(+598) 2401 4701  
Bvar Artigas 1569

CP 1200  
Montevideo, Uruguay





Sindicato Médico  
DEL URUGUAY

Discriminación por maternidad: aquellas acciones que limitan las posibilidades de ejercer de manera óptima la maternidad, así también las actitudes o prácticas que discriminan a la mujer de la posibilidad de ser madres.

**Violencia simbólica:** Es la ejercida a través de mensajes, valores, símbolos, íconos, imágenes, signos e imposiciones sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas que transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, que contribuyen a naturalizar la subordinación de las personas.

**Violencia Étnica Racial.** Toda agresión física, moral, verbal o psicológica, tratamiento humillante u ofensivo, ejercido contra una persona en virtud de su pertenencia étnica o en alusión a la misma; provocando en la víctima sentimientos de intimidación, de vergüenza, menosprecio, de denigración.

**Violencia laboral:** dificultar el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, como ser el acoso moral, el sexual, imponer requisitos sobre el estado civil, edad, apariencia física, solicitud de exámenes clínicos o disminución del salario correspondiente a la tarea exigida por el hecho de ser mujer.

**Acoso Moral:** Es una conducta agresiva en el ambiente de trabajo que agrede voluntariamente la salud mental del individuo: mobbing (del verbo inglés to mob: perseguir, atropellar).

**Acoso sexual:** Está tipificado por la Unión Europea como un riesgo emergente en la seguridad y la salud en el trabajo. Se trata de comportamientos verbales o no verbales o físicos de índole sexual, y no deseados, en los que un sujeto activo se vale de una situación de superioridad para solicitar favores de índole sexual empleando el chantaje según las expectativas que la víctima tiene sobre el trabajo.

Según ley de Acoso Sexual N° 18561 es “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.”

En su concepto se distinguen las dos nociones de acoso: a) el chantaje sexual (Mackinnon, 1986) que refiere a exigencias de carácter sexual que ocasionan amenaza y/o perjuicio en la relación laboral o educativa existente, o bien condicionado al logro de ventajas como ascensos, mejoras salariales, aprobación de exámenes; b) acoso sexual ambiental o entorno hostil que implica la conformación de un clima laboral intimidatorio, ofensivo y humillante para la víctima sin que el mismo suponga

institucional@smu.org.uy  
[smu.org.uy](http://smu.org.uy)

(+598) 2401 4701  
Bvar Artigas 1569

CP 1200  
Montevideo, Uruguay



Sindicato Médico  
DEL URUGUAY

necesariamente consecuencias negativas en la relación laboral. Ver Acoso Sexual en Ambito Laboral y Educativo (V. Espasandin, A. Lopez)/ TIPOS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO

[https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/20222/1/Acoso%20sexual%20en%20los%20ambitos%20laboral%20y%20educativo\\_Espasandin\\_Lopez.pdf](https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/20222/1/Acoso%20sexual%20en%20los%20ambitos%20laboral%20y%20educativo_Espasandin_Lopez.pdf)

El Convenio N° 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, establece:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

**Violencia política:** presionar, perseguir o agredir a una mujer candidata, electa o en ejercicio de la representación política, o a su familia, para impedirle o restringirle el libre ejercicio de su cargo.

**Violencia institucional:** toda conducta de cualquier autoridad, funcionario o personal público o privado, que discriminen o tengan como fin afectar los derechos y libertades fundamentales de las mujeres, así como dificultar su acceso a las políticas y servicios destinados a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones de violencia.

### **MARCO JURÍDICO.**

Tomado de: “PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL ASSE / 14AGOSTO2020

VER: <https://www.asse.com.uy/contenido/COMISION-TECNICA-DE-ACOSO-LABORAL-10828>

Las previsiones de este Protocolo tienen su respaldo en el marco normativo vigente, tanto nacional como internacional. Los derechos fundamentales de la persona del trabajador que se vulneran en las situaciones de acoso laboral están especialmente protegidos por la Constitución de la República.

El artículo 7 reconoce que "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."

institucional@smu.org.uy  
[smu.org.uy](http://smu.org.uy)

(+598) 2401 4701  
Bvar Artigas 1569

CP 1200  
Montevideo, Uruguay



Sindicato Médico  
DEL URUGUAY

El artículo 53 consagra que el trabajo está bajo la protección especial de la ley y el artículo 54 establece que la ley ha de reconocer a los trabajadores la independencia de su conciencia moral y cívica, así como la higiene física y moral.

A su vez, conforme a lo previsto por los artículos 72, la enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno. Así como lo previsto en el artículo 332, el que "reconoce derechos a los individuos, así como los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades públicas, no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida, recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas".

De acuerdo con la normativa expresada el Uruguay ratificó el Convenio Internacional de Trabajo N.º 100 referente a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina, el N.º 111 sobre no discriminación, el N.º 156 respecto a trabajadores con cargas familiares y el N.º 190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo ratificado por la Ley 19.849 de 09/01/2020.

Asimismo se ratificaron los Convenios de la OIT N.º 155 en cuanto a seguridad y salud y el N.º 161 respecto a servicios de salud en el trabajo.

Por otra parte, la Ley N.º 16.045 de 23/5/1989 prohíbe la discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o rama de la actividad laboral y la Ley N.º 17.817 de 6/9/2004 declaró de interés nacional la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación en el empleo.

En igual sentido la Ley N.º 19.846 de fecha 19 /12/2019 de Aprobación de las obligaciones emergentes del Derecho Internacional de los Derechos Humanos con relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento.

A su vez la Ley N.º 18.561 de 11/09/2009 legisla sobre la prevención y sanción del acoso sexual en las relaciones de trabajo y en las de docencia, y su Decreto reglamentario N.º 256/017

Así como lo dispuesto en la Ley N.º 19.580 de 22/12/2017 en cuanto a sus principios rectores y directrices, así como formas de violencia, derechos de las mujeres víctimas de violencia en los procesos administrativos y/o judiciales, criterios para valoración de la prueba, y establece lo siguiente "los órganos, organismos e instituciones públicas y privadas, deben adoptar medidas para la prevención, protección, investigación y sanción de la violencia basada en género que ocurra en el ámbito intrainstitucional, ejercida por su personal respecto de otros funcionarios, de trabajadores....."

institucional@smu.org.uy  
[smu.org.uy](http://smu.org.uy)

(+598) 2401 4701  
Bvar Artigas 1569

CP 1200  
Montevideo, Uruguay