**Evaluación del marco laboral del Prestatario para un proyecto específico**

**Evaluación del marco normativo sobre trabajo y las condiciones laborales de Uruguay para la propuesta de proyecto “Sistemas agroecológicos y resilientes al clima en Uruguay” (P176232)**

**Introducción**

1. **El presente informe ofrece una evaluación de una parte del conjunto de políticas, leyes e instituciones del marco social y ambiental del prestatario en relación con un proyecto específico que podría ser respaldado por el Banco Mundial (BM), de conformidad con su Marco Ambiental y Social (MAS)**. El BM se ha comprometido a utilizar y desarrollar los marcos del prestatario para crear capacidad nacional y lograr resultados en materia de desarrollo sustancialmente coherentes con los objetivos del Marco Ambiental y Social (MAS)[[1]](#footnote-1).**El aspecto del marco de Uruguay que se evalúa en el presente informe está relacionado con el Estándar Ambiental y Social 2 (EAS 2) “Trabajo y Condiciones Laborales”**, y el proyecto propuesto para el que se analiza su uso es “**Sistemas agroecológicos y resilientes al clima en Uruguay” (Proyecto).**

2. **El Proyecto señalado apunta a fortalecer las capacidades institucionales del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP) a fin de mejorar las políticas públicas y la prestación de servicios en áreas relacionadas con el cambio climático, el bienestar animal y la transición agroecológica**. El Proyecto consta de cuatro componentes mediante los cuales se pretende lograr lo siguiente: 1) desarrollar mejores sistemas de información como bienes públicos para la resiliencia frente al cambio climático, 2) fortalecer las instituciones y las políticas nacionales para mejorar la salud animal, 3) respaldar la transición hacia la agroecología y 4) apoyar la gestión del Proyecto.

3. Los componentes 1 y 2 incluyen la prestación de asistencia técnica y capacitación al MGAP. El componente 3.1 también implica asistencia técnica y obras menores para la instalación de infraestructura de gestión de efluentes (p. ej. biodigestores) en unas 200 explotaciones lecheras (tambos) de la cuenca del Santa Lucía a fin de mejorar la calidad del agua y la gestión de efluentes. Por su parte, el componente 3.2 se centrará en la implementación experimental de pequeños subproyectos (principalmente de asistencia técnica y capacitación, con la posible incorporación de obras civiles de menor cuantía para la instalación de estructuras) en unos 400 predios a fin de demostrar las transiciones agroecológicas con productores rurales sobre el terreno, dependiendo de la estrategia de transición agroecológica adoptada durante la ejecución del proyecto. En los párrafos 8-12 a continuación se brindan más detalles sobre las actividades del proyecto. **No se prevén riesgos ni impactos adversos considerables para las poblaciones humanas o el medio ambiente como resultado de las actividades respaldadas por el proyecto**.

3. **De acuerdo con el EAS 2, se prevén los siguientes trabajadores del Proyecto: i) trabajadores directos**, específicamente algunos de los funcionarios públicos del MGAP que respaldan el Proyecto y aproximadamente veinte (20) consultores ya asignados a la Unidad de Gestión del Proyecto, así como los que serán contratados por el MGAP durante la ejecución del Proyecto para apoyar las actividades del Proyecto; **y ii) trabajadores contratados**, tales como empresas consultoras que serán contratadas por el MGAP para prestar los servicios y productos tecnológicos contemplados en los componentes 1, 2 y 3.2. y personal aportado por la Cooperativa Nacional de Productores de Leche (CONAPROLE) y el Instituto Nacional de la Leche (INALE) que ayudarán a los 200 productores lecheros en lo que respecta a la construcción, instalación o entrega de infraestructuras pequeñas, equipos y capacitación en el marco del componente 3.2 del Proyecto. **El Proyecto no requerirá trabajadores comunitarios ni de proveedores primarios.**

4. **Objetivo y alcance de la evaluación.** En la evaluación que se presenta a continuación se analizan y evalúan las políticas, leyes, instituciones y los sistemas de implementación que operan actualmente en Uruguay para la identificación, evaluación y gestión de los posibles riesgos e impactos del proyecto en relación con el trabajo y las condiciones laborales (EAS 2). El principal objetivo de la evaluación consiste en determinar si es probable que el uso de este aspecto del marco social y ambiental de Uruguay permitiría abordar adecuadamente los riesgos y los impactos del Proyecto propuesto a fin de poder lograr objetivos sustancialmente coherentes con los Estándares Ambientales y Sociales (EAS) establecidos en el MAS del Banco.

5. **Las normas, los procedimientos y las prácticas laborales de Uruguay parecen ser sólidos y reflejar las buenas prácticas internacionales**, **lo cual permite considerar el uso del marco laboral del Prestatario para el proyecto propuesto.** Uruguay posee una sólida trayectoria en lo que respecta a la adopción y ejecución de leyes de protección laboral que contemplan, entre otros aspectos, los términos y las condiciones de empleo, el trabajo infantil y forzado, el manejo de riesgos de salud y seguridad ocupacional, la no discriminación y el acoso sexual en el lugar de trabajo. Uruguay cuenta con sindicatos activos y una práctica de negociación colectiva de larga data. Ha ratificado los 8 convenios centrales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ha sido el primer país del mundo en ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el ámbito del trabajo. Estas características son el motivo por el cual se considera el uso del marco laboral de Uruguay para la evaluación, el desarrollo y la ejecución del proyecto al que se hace referencia más arriba.

6. **El alcance de la evaluación también está determinado por los riesgos asociados al contexto y la naturaleza de las actividades que el Proyecto contempla. En consecuencia, y considerando la solidez de Uruguay en lo que respecta al marco jurídico y a su trayectoria en la implementación y aplicación de las mismas, solo se han identificado riesgos moderados y residuales en materia de trabajo y condiciones laborales. Estos riesgos son los siguientes:** a) posible falta de medidas en materia de salud y seguridad ocupacional para los trabajadores del Proyecto, entre las que se incluyen medidas para mitigar el riesgo de infecciones por COVID-19 en el lugar de trabajo, b) posibles riesgos de discriminación en el acceso a las oportunidades laborales en el marco del Proyecto (con especial atención a la situación de las mujeres y otros grupos vulnerables) y c) posible acoso sexual en el lugar de trabajo[[2]](#footnote-2). Estos riesgos específicos constituyen los ejes principales del presente informe. No obstante, esta evaluación también incluye una descripción general de algunos aspectos relativos a las condiciones laborales y a la protección de los trabajadores que pueden ayudar a comprender el marco laboral de Uruguay y el contexto en el cual se aplicarían las relaciones de gestión de los trabajadores del proyecto- Estos aspectos generales subyacen también a la recomendación de utilizar el marco laboral del Prestatario para gestionar los riesgos relativos al trabajo y las condiciones laborales del Proyecto.

7. **Metodología y estructura.** En la presente evaluación se utilizan la investigación documental y las consultas preliminares realizadas por el equipo del BM con representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el MGAP de Uruguay. Durante agosto y septiembre de 2021 se realizarán otras consultas con otras partes interesadas, las cuales se incorporarán en el presente informe. El informe comienza con la identificación de las actividades del proyecto y de los posibles trabajadores del proyecto, con lo cual se sientan las bases para la evaluación del marco institucional, jurídico y de políticas relevante para los riesgos y los impactos ambientales y sociales específicos del Proyecto. En la segunda parte del informe se identifican los actores institucionales más relevantes en el ámbito de las leyes laborales y en el contexto específico del proyecto. A continuación, se realiza un análisis del marco jurídico laboral y la capacidad de implementación de Uruguay, el cual está subdividido en dos partes. En primer lugar, el análisis brinda una descripción general de las condiciones laborales y de la protección de los trabajadores en Uruguay con miras a presentar un panorama más amplio del sistema laboral jurídico e institucional que opera en el país. La segunda parte del análisis se centra en las leyes, las políticas y la capacidad de implementación aplicables a los riesgos específicos del EAS 2 identificados para el proyecto, tales como medidas en materia de salud y seguridad ocupacional, igualdad de oportunidades y acoso sexual en el trabajo. El informe finaliza con una breve conclusión. **En el anexo se presenta una estrategia preliminar para la participación de las partes interesadas** con la finalidad de compartir y validar las conclusiones obtenidas a partir de esta evaluación.

**I. Actividades y trabajadores del Proyecto**

8. **El componente 1 (desarrollar sistemas de información como bienes públicos para la resiliencia frente al cambio climático) implica los siguientes cinco tipos de actividades:** **1.1)** **Creación y fortalecimiento de sistemas de trazabilidad.** Esto incluye la generación de un sistema digital para realizar un seguimiento de las ventas de productos y controlar la eliminación de los envases de los productos y la integración de los sistemas de trazabilidad existentes (es decir, el Sistema Nacional de Información Ganadera; el Sistema de Gestión y Monitoreo de Aplicaciones de Fitosanitarios para Agroquímicos y el Sistema de Información en Salud Animal). La Dirección del Sistema Nacional de Información Agropecuaria (SNIA) del MGAP estará a cargo de esta actividad, que incluye servicios de consultoría y no consultoría. En segundo lugar, el componente 1 permitirá **1.2)** **seguir desarrollando el Sistema de Gestión y Monitoreo de Aplicaciones (GMA) de Fitosanitarios del MGAP**, que monitorea la aplicación de productos fitosanitarios mediante el uso de dispositivos con tecnología GPS. Esto incluye trabajar en la interfaz de la plataforma para mejorar las bases y capas de datos; integrarla con un programa de gestión y uso del suelo; diseñar e implementar programas para fines de capacitación, inspección y calificación y para realizar muestreos de granos, del suelo y del agua; elaborar protocolos y un manual, y adquirir monitores electrónicos con GPS. La Dirección General de Servicios Agrícolas (DGSA) del MGAP estará a cargo de este paquete de actividades, el cual incluye servicios de consultoría.

9. **La tercera actividad en el marco del componente 1 consiste en 1.3)** **desarrollar un Sistema Nacional de Gestión de Recursos** para lo cual, entre otros aspectos, se deben generar y recopilar datos relacionados para el desarrollo y el monitoreo de las políticas públicas en este ámbito, crear mapas ampliados del suelo para todo el país y aumentar la capacidad del Gobierno para monitorear de manera remota el uso de los recursos naturales. La Dirección General de Recursos Naturales (DGRN) del MGAP estará a cargo de esta actividad, la cual incluye servicios de consultoría (empresas y consultores individuales). **La actividad 1.4) se centrará en mejorar los mecanismos de gestión de los riesgos agrícolas y en desarrollar soluciones para la transferencia de riesgos.** Esto implica diseñar un sistema de información para ayudar a monitorear un programa de subsidio a las primas para el sector agrícola, y ayudar a los productores a tomar mejores decisiones con respecto a los seguros; mejorar el acceso a la información relacionada con el impacto de los fenómenos climáticos en diferentes áreas de producción y diseñar una estrategia de financiamiento de riesgos para el sector agrícola de Uruguay. La Oficina de Planificación y Política Agropecuaria (OPYPA) del MGAP estará a cargo de esta actividad, la cual incluye servicios de consultoría. **La actividad 1.5) permitirá generar indicadores relativos a la agricultura y el medio ambiente** para realizar un seguimiento de las contribuciones de Uruguay al Acuerdo de París mediante la contabilidad ambiental y un Inventario Nacional de Gases de Efecto Invernadero, entre otros. La OPYPA estará a cargo de esta actividad, la cual incluye servicios de consultoría.

10. **Por su parte, el componente 2 (fortalecer las instituciones y las políticas nacionales para mejorar la salud animal) incluirá dos tipos de actividades, las cuales consisten en 2.1)** **elaborar un Plan Nacional de Bienestar Animal para fortalecer las capacidades del Instituto Nacional de Bienestar Animal; y 2.2) desarrollar un sistema de trazabilidad para los animales domésticos de compañía**. Esto implica el establecimiento de un sistema de registro y trazabilidad de animales de compañía, la colocación de chips en perros domésticos, la cuantificación del impacto económico negativo de los animales domésticos sobre la producción ganadera y la realización de talleres con las partes interesadas para elaborar una estrategia nacional para el sistema de trazabilidad. El MGAP estará a cargo de las actividades comprendidas en el componente 2 y, además de inversiones en bienes, dichas actividades incluirán servicios de consultoría y no consultoría.

11. **Por último, en el marco del componente 3 (respaldar la transición hacia la agroecología) se realizarán las siguientes actividades:** **3.1) elaborar una estrategia para definir la transición territorial hacia la agroecología**, lo cual incluye la definición de una lista de actividades con potencial para facilitar una transición agroecológica en las explotaciones (como tecnologías de gestión de efluentes y estrategias de rotación de cultivos) y la creación de un plan para orientar a los productores a fin de que puedan adoptar prácticas y tecnologías congruentes con una producción agroecológica. A fin de elaborar esta estrategia agroecológica, se contratará al Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria (INIA) de Uruguay para que colabore con el MGAP. Esta estrategia dará prioridad a las mujeres productoras para que puedan llevar adelante las transiciones de sus propias explotaciones hacia una producción más agroecológica. En segundo lugar, el componente 3 se centrará en **3.2)** **desarrollar un modelo nacional para la producción agroecológica.** Esto se realizará mediante dos líneas de acción principales. Una de esas líneas consiste en capacitar a aproximadamente 100 agentes extensionistas para apoyar a los productores en la aplicación de tecnologías y estrategias a fin de lograr una transición agroecológica y, al mismo tiempo, invertir en aproximadamente 400 subproyectos (mediante el apoyo a aproximadamente 20 Agentes Territoriales de Desarrollo Rural) para el uso de paquetes de tecnología agroecológica. La segunda línea de acción consistirá en iniciar un proceso hacia la construcción de un modelo de certificación nacional para la producción agroecológica con un enfoque en el uso y el seguimiento de bioproductos, como biopesticidas y biofertilizantes. La DGRN del MGAP estará a cargo de las acciones comprendidas en el subcomponente 3.2, para las cuales se invertirá principalmente en bienes y servicios de consultoría. Pueden realizarse obras menores para la instalación de equipos pequeños (como la instalación de paneles solares) siempre y cuando se recomiende en la estrategia agroecológica que será diseñada por el INIA. No obstante, esto solo se sabrá con certeza una vez que se haya diseñado e implementado dicha estrategia.

12. **La actividad 3.3)** **inversiones en la cuenca del Santa Lucía para mejorar la calidad del agua estará destinada a 200 productores lácteos de la cuenca del Santa Lucía para equiparlos con tecnologías de gestión de efluentes a fin de lograr la economía circular en las explotaciones agrícolas mediante el ciclo de nutrientes.** Los productores lecheros elegibles se han priorizado de acuerdo con su vulnerabilidad al cambio climático y el riesgo de contaminar la cuenca fluvial con la escorrentía de efluentes. El 75 % de los 200 productores priorizados remiten la leche que producen exclusivamente a la Cooperativa Nacional de Productores de Leche (CONAPROLE), mientras que el 25 % de ellos pertenece a otras cooperativas más pequeñas y centros de procesamiento de leche, la mayoría de los cuales son representados por el Instituto Nacional de la Leche (INALE)[[3]](#footnote-3). La DGRN del MGAP estará a cargo de las acciones comprendidas en el subcomponente 3.3). Asimismo, como parte del proyecto se celebrarán convenios subsidiarios con CONAPROLE e INALE para ejecutar este subcomponente de acuerdo con la política del Banco. La actividad 3.3) incluirá obras, bienes y servicios de consultoría cuya adquisición e implementación estarán a cargo del personal de la CONAPROLE y el INALE. Las obras menores comprendidas en esta actividad consistirán en la instalación de equipos simples para la gestión de efluentes (p. ej., estanques de efluentes y sistemas de tratamiento del agua, como biodigestores y filtros) para mejorar la calidad del agua.

13. **En términos generales, como se expuso anteriormente, el proyecto prevé la realización de dos tipos de actividades.** Un grupo de actividades implicará **la prestación de servicios de asistencia técnica y tecnología en el marco de los componentes 1, 2 y 3**. Una parte de estas actividades se realizará en un contexto de oficina (aquellas comprendidas en los componentes 1, 2 y 3.1.), mientras que otras pueden incluir asistencia en terreno, incluidas zonas rurales (p. ej., la prestación de capacitación o asistencia técnica para apoyar la transición de los productores hacia la agroecología en el marco de los subcomponentes 3.2. y 3.3.). El segundo grupo de actividades incluirá la **construcción, instalación o entrega de infraestructura de menor cuantía como sistemas de gestión de efluentes** en las explotaciones de productores lácteos ubicadas en la cuenca del Santa Lucía. En esta etapa aún no se conoce completamente la ubicación exacta en la que se llevarán a cabo todas estas actividades (asistencia técnica a nivel nacional, demostraciones técnicas agroecológicas e intervenciones específicas en el lugar asociadas con el manejo de las aguas residuales en la cuenca del Santa Lucía) y no se conocerá hasta después de que comience la ejecución del proyecto[[4]](#footnote-4).

14. **Desde la perspectiva de los trabajadores del Proyecto contratados en relación con el proyecto, tal como se define en el EAS 2**, **es probable que únicamente intervengan trabajadores directos y contratados, y no se prevé que el número de trabajadores del proyecto sea significativo.** En el marco del proyecto se prevé contar con trabajadores del MGAP que están actualmente empleados o que es probable que sean empleados en virtud de cualquiera de tres regímenes diferentes. Es probable que los trabajadores del MGAP que trabajen en relación con el proyecto sean funcionarios públicos, personal con un contrato laboral o consultores contratados mediante un contrato de arrendamiento de servicios. Todos ellos serán trabajadores directos de acuerdo con el EAS 2. Cabe señalar que los organismos públicos pueden contratar trabajadores mediante diferentes mecanismos.Pueden ser contratados i) como funcionarios públicos (que se rigen por el estatuto del funcionario público establecido en el Artículo 92 de la Ley N.o 19.121); ii) bajo el régimen del provisoriato (Decreto N.o 130/014 y Artículo 90 de la Ley N.o 19.121), iii) mediante un contrato laboral (que se rige por las normas estándares de las leyes laborales de acuerdo con el Artículo 54 de la Ley N.o 18.719), y iv) como consultores con un contrato de arrendamiento de servicios (sin una relación de subordinación; Artículo 1831 del Código Civil) y mediante contratos específicos para artistas, pasantes y voluntarios[[5]](#footnote-5). El proyecto como tal solo contratara a consultores, pero otros trabajadores del MGAP contratados ya en los regímenes arriba mencionados pueden colaborar con acciones del proyecto.

15. **Si bien en Uruguay los contratos por escrito no son exigidos por ley, tal como se amplía más adelante, los trabajadores del sector público contratados en relación con el proyecto normalmente reciben contratos por escrito.** Al margen de la situación de los funcionarios públicos, quienes gozan de importantes protecciones laborales y de inamovilidad, los contratos a plazo fijo como los de los trabajadores del sector público contratados mediante un contrato laboral normalmente se formalizan por escrito. De lo contrario, el sistema laboral uruguayo los considera como indefinidos[[6]](#footnote-6). Además, en relación con la situación específica de los consultores, la unidad de gestión del Proyecto en el MGAP (UGP), confirmó que todos los contratos con los consultores (arrendamiento de servicios) que trabajen para el proyecto se formalizarán por escrito. En estos contratos por escrito se establecerá, entre otros aspectos, el salario mensual, las horas de trabajo, la duración del contrato y el requisito de enviar un preaviso con 30 días de antelación en el caso de la rescisión anticipada de la relación laboral[[7]](#footnote-7).

16. **La contratación de consultores individuales mediante un contrato de arrendamiento de servicios, quienes es probable que representen una parte importante de los trabajadores directos del Proyecto, se realizará en los mismos términos acordados en proyectos financiados anteriormente por el Banco Mundial en Uruguay** (es decir, Proyecto de Producción Responsable [PPR], proyecto Desarrollo y Adaptación al Cambio Climático [DACC] y financiamiento adicional del proyecto DACC). Estos consultores brindarán servicios de asistencia técnica en diferentes ámbitos relevantes como administración, coordinación, tecnología, agroecología y asuntos relacionados con la gestión de los riesgos ambientales y sociales del Proyecto. En el marco del Proyecto también se prevé la contratación de servicios de **empresas de consultoría**, mayormente pertenecientes al sector privado, particularmente a los fines de desarrollar software y realizar encuestas, talleres y capacitaciones. Únicamente en algunos casos específicos, el Proyecto prevé contratar personal para **servicios de no consultoría** (tales como mantenimiento de software y gestión de datos).

17. **Los trabajadores del Proyecto también intervendrán en el marco de la posible colaboración con otras entidades, específicamente el Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria (INIA) de Uruguay, la Cooperativa Nacional de Productores de Leche (CONAPROLE) y el Instituto Nacional de la Leche (INALE)**. Si bien el Prestatario contratará directamente al INIA para colaborar con el MGAP, se celebrarán acuerdos subsidiarios de ejecución con la CONAPROLE y el INALE, ya que dichas entidades llevarán a cabo la ejecución conjunta de actividades en la cuenca del Santa Lucía en el marco del componente 3.2. Dado que estos tres actores participarán en la ejecución de actividades en el marco del componente 3, específicamente, el diseño y la implementación de transiciones agroecológicas (INIA) y la coordinación de inversiones en infraestructura para sistemas de gestión de efluentes (CONAPROLE e INALE), se prevé que asignen o vinculen trabajadores para respaldar el Proyecto, lo cuales, por lo tanto, se enmarcarán dentro de la categoría de **trabajadores contratados del Proyecto de acuerdo con los términos del EAS 2**. Los productores que se beneficien de las intervenciones para las transiciones agroecológicas en el marco del componente 3 también podrán contratar servicios profesionales e invertir en bienes con cargo al financiamiento del proyecto. Los trabajadores que puedan ser contratados por los beneficiarios se enmarcarán dentro de la categoría de trabajadores contratados en virtud del EAS 2. **En esta etapa de preparación del proyecto, no se prevé contar con trabajadores comunitarios ni de proveedores primarios.**

18. **De acuerdo con información disponible al público, el MGAP, la CONAPROLE, el INALE y el INIA cuentan con departamentos de Recursos Humanos**[[8]](#footnote-8)**. Asimismo, los trabajadores del MGAP, la CONAPROLE y el INIA están organizados en sindicatos**[[9]](#footnote-9). Tal como se indica más adelante en este informe, en Uruguay, los derechos asociativos de los trabajadores no se limitan al sector privado. Los trabajadores del sector público, incluidos los funcionarios públicos, tienen derecho a formar y organizar sindicatos, a realizar negociaciones colectivas y a estar protegidos contra las represalias y la discriminación en relación con el ejercicio de dichos derechos[[10]](#footnote-10).

**II. Instituciones relacionadas con las leyes laborales y la ejecución del Proyecto**

19. **El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)** es la institución responsable del diseño, la ejecución, el seguimiento y el cumplimiento de políticas, leyes y programas laborales. Tiene oficinas “departamentos” en todo el país y cuenta con aproximadamente 797 funcionarios públicos, una cifra que aumenta significativamente si se agregan los empleados contratados y el personal en comisión[[11]](#footnote-11). Su asignación presupuestal para 2021 es de UYU 1.335 millones de pesos (1 % del presupuesto nacional anual general)[[12]](#footnote-12). Entre las unidades técnicas e interinstitucionales del MTSS se incluyen, entre otras, la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE) y la Unidad de Migración, y ambas realizan acciones y programas relacionados con el trabajo en sus respectivos ámbitos en colaboración con la sociedad civil y otros organismos públicos. El MTSS está conformado por dos organismos clave con competencia nacional: la Dirección Nacional de Trabajo y la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, que desempeñarán sus funciones regulares, incluso en relación con las actividades del Proyecto.

20. **La Dirección Nacional de Trabajo** **(DINATRA)** es una rama ejecutiva del MTSS que brinda asesoramiento y asistencia en lo relativo al diseño de políticas laborales. También desarrolla y ejecuta planes y programas sobre las relaciones laborales y los salarios mediante mediación, negociación, conciliación y prevención de conflictos. De acuerdo con el informe anual del MTSS, en 2019 la Oficina Central de la DINATRA respondió 40 574 consultas/solicitudes/quejas laborales y 3055 acuerdos voluntarios, e intervino para evitar 2349 conflictos labores o mediar en ellos. Por lo tanto, la DINATRA puede recibir consultas, solicitudes o quejas de los trabajadores del Proyecto.

21. **La Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (****IGTSS)** es el principal organismo estatal a cargo de la supervisión y la ejecución de las leyes laborales. Su misión consiste en proteger a los trabajadores garantizando el cumplimiento por parte del empleador de la normativa actual en materia de condiciones laborales generales, salud y seguridad ocupacional y el entorno laboral adecuado[[13]](#footnote-13). La IGTSS posee independencia técnica y amplias facultades para fiscalizar y exigir el cumplimiento y realiza una tarea de supervisión activa. Por ende, el cumplimiento de las leyes laborales en el marco del Proyecto será controlado por la IGTSS, de acuerdo con su mandato, y se ha consultado a dicha entidad sobre los aspectos relacionados con el trabajo y las condiciones laborales del proyecto y el marco laboral de Uruguay.

22. **Actualmente hay 96 inspectores de trabajo para el territorio nacional y el año pasado (2020) la IGTSS realizó más de 22 000 actuaciones de inspección** incluidas inspecciones, actas de hecho, investigaciones y control de documentación mediante la División de Condiciones Ambientales de Trabajo y la División de Condiciones Generales de Trabajo[[14]](#footnote-14). Más del 70 % de esas actuaciones se realizaron por iniciativa propia (de oficio)[[15]](#footnote-15). Aparentemente, entre 2011 y 2018 hubo una reducción tanto en la cantidad de inspectores de trabajo como de inspecciones realizadas. En 2019, en cambio, se produjo un incremento en la cantidad de inspectores (la IGTSS tenía 110 inspectores de trabajo), pero se redujeron las actuaciones de inspección(se realizó un total de aproximadamente 14 775 actuaciones en comparación con las 16 711 de 2018)**[[16]](#footnote-16).** Si bien parece que en 2020 la cantidad de inspectores se ha reducido (a 96), las actuaciones de inspecciónaumentaron considerablemente (a más de 22 000 actuaciones, como se indicó anteriormente). Todavía se debe comprobar si se mantendrá o no esta tendencia. El Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT–CNT) ha expresado que debería aumentar la frecuencia de las inspecciones de trabajo en el sector de la agricultura[[17]](#footnote-17).

23. **El Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT)** es un comité tripartito e interinstitucional integrado por representantes de ministerios, empleadores, trabajadores, el Banco de Previsión Social y el Banco de Seguros del Estado. Entre sus principales funciones se incluyen promover legislación en materia de salud y seguridad ocupacional y elaborar pautas, planes y programas sobre salud y seguridad ocupacional. Se consultará al CONASSAT sobre los aspectos relacionados con el trabajo y las condiciones laborales del proyecto.

24. **El Banco de Seguros del Estado (BSE)** es la institución que posee el monopolio sobre los seguros contra accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Colabora con la IGTSS para investigar accidentes, determinar la posibilidad de incumplimiento o negligencia por parte de los empleadores y reclamar el reembolso de gastos. El **Banco de Previsión Social (BPS)**, por su parte, organiza el régimen de previsión social y contribuye a reducir la informalidad laboral. Se consultará al BSE y al BPS sobre los aspectos relacionados con el trabajo y las condiciones laborales del proyecto.

25. **Otras instituciones relevantes en el ámbito del trabajo y las condiciones laborales incluyen las siguientes**: **Consejos de Salarios** que son entidades tripartitas conformadas por trabajadores, empleadores y representantes del Gobierno. Estos consejos son actores clave en los procesos de negociación colectiva de los trabajadores en lo que respecta a los salarios y los beneficios; y están divididos por grupo o sector[[18]](#footnote-18). **El Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU)** está a cargo de supervisar que la contratación de trabajadores menores de edad, en los casos en que ello se permite, cumpla con los términos y las condiciones establecidos por la ley. **El Departamento Nacional de Protección Contra Incendios** interviene en actividades de formación y capacitación sobre emergencias por incendios a fin de proteger la salud y seguridad de los trabajadores. En este sentido, cabe también mencionar al **Ministerio de Salud Pública (MSP)**, el cual tiene a su cargo el control de la salud y la supervisión de desfibriladores en el lugar de trabajo. Por último, los **tribunales laborales** (juzgados letrados del trabajo y tribunales de apelaciones del trabajo) poseen competencia para adjudicar quejas laborales, y pueden recibir quejas de los trabajadores del Proyecto.

26. **Tomando en cuenta la naturaleza del proyecto propuesto, existen actores institucionales fuera del marco del trabajo y la seguridad social que también son relevantes para la ejecución del proyecto, incluida la gestión de los aspectos relacionados con el trabajo y las condiciones laborales. Este es el caso,** en particular, del **Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP), que** es la principal institución pública del sector incluida en el marco del proyecto. Entre sus competencias se incluyen la definición de pautas y políticas agrícolas, así como la coordinación y supervisión de su implementación. El MGAP tiene una **Unidad de Gestión de Proyectos** que cuenta con personal y consultores especializados y experimentados para dirigir la ejecución del proyecto propuesto. Además,el MGAP cuenta con una **Comisión Asesora en Género** y, de acuerdo con el presupuesto aprobado para el período 2020-24, un**a Unidad Especializada de Género.** El presupuesto nacional del país también prevé la adopción de un **Plan Nacional de Género para Políticas Agropecuarias**[[19]](#footnote-19). Mediante este nuevo marco institucional, Uruguay pretende lograr un cambio cualitativo con respecto a una mayor inclusión de las cuestiones de género en el sector rural, que también contará con el respaldo del Proyecto propuesto[[20]](#footnote-20). Cabe destacar que el MGAP, el INALE y el INIA, entre otros institutos y organismos, forman parte del Plan Nacional de Género antes mencionado.

27. **El MGAP posee varios directorios y unidades especializadas que intervienen directamente en la ejecución del proyecto. Entre ellos se cuentan:** **El Sistema Nacional de Información Agropecuaria (SNIA)**, que integra a los diferentes sistemas de información y registros del MGAP, y articula el intercambio de información con sus departamentos y con las instituciones vinculadas al sector agropecuario. **La Dirección General de Desarrollo Rural (DGDR)**, que es responsable de diseñar políticas adaptadas para el sector agropecuario con el objetivo de lograr un desarrollo rural basado en la sostenibilidad económica, social y ambiental y cuenta con la participación de actores en los territorios. **La Dirección General de Recursos Naturales (DGRN)** tiene a su cargo la promoción del uso racional y la gestión de los recursos naturales, para lograr un desarrollo sostenible del sector agrícola y contribuir a la conservación de la diversidad biológica. **La Dirección General de Servicios Agrícolas (DGSA)** es una unidad ejecutora cuya función consiste en proteger y mejorar la situación fitosanitaria y la calidad y seguridad de los productos de origen vegetal, así como contribuir al desarrollo sostenible, el comercio agrícola, la preservación del medio ambiente y la salud de la población. **La Oficina de Programación y Política Agropecuaria (OPYPA)** es una unidad orgánica que opera en todo el MGAP. El objetivo de esta unidad es contribuir con el diseño, la ejecución y la evaluación de políticas públicas para los sectores productivos, generando condiciones propicias para el desarrollo sostenible. **El Instituto Nacional de Bienestar Animal (INBA)** es un organismo recientemente creado que tiene como objetivo asesorar al Poder Ejecutivo sobre políticas y programas relacionados con la salud y la protección de los animales, así como promover la tenencia responsable de animales y concientizar al respecto.

28. **El componente 3.2 del Proyecto también se ejecutará mediante la colaboración con otras entidades de gestión pública o de gestión privada.** Ellas son el Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria (INIA) de Uruguay, la Cooperativa Nacional de Productores de Leche (CONAPROLE) y el Instituto Nacional de la Leche (INALE). El **INIA** es una entidad pública no estatal que trabaja en materia de investigación e innovación para la generación de productos y procesos tecnológicos a fin de respaldar la producción agropecuaria sostenible y competitiva[[21]](#footnote-21). El INIA se contratará de manera directa para colaborar con el MGAP. Ambas instituciones ya poseen experiencia en lo referente a la colaboración mediante acuerdos en el pasado[[22]](#footnote-22). La **CONAPROLE** es la principal empresa láctea privada y el mayor exportador de Uruguay, una cooperativa conformada por más de 1800 productores. Posee una vasta experiencia en la prestación de servicios de capacitación, consultorías y asistencia técnica para mejorar la gestión sostenible de recursos en los tambos[[23]](#footnote-23). En 2019, la CONAPROLE recibió una certificación según las normas OHSAS 18001 por el desarrollo y la aplicación de un sistema efectivo de gestión de la seguridad y la salud ocupacional. Esta certificación es otorgada por un organismo de certificación independiente e indica que la empresa ha establecido un sistema de gestión que cumple con una norma técnica ISO sobre seguridad y salud ocupacional[[24]](#footnote-24). El **INALE**, por su parte, es una entidad pública no estatal cuyo principal cometido es asesorar al Gobierno con respecto a asuntos de la política lechera y facilitar la articulación de iniciativas público-privadas orientadas al desarrollo del sector lácteo. INALE es considerada una institución líder en el ámbito de la investigación y el desarrollo de planes y programas para respaldar a los productores lecheros[[25]](#footnote-25).

1. **Marco jurídico y capacidad de implementación**
2. **Aspectos generales: Condiciones laborales, protección de la fuerza de trabajo y mecanismos de atención de quejas y reclamos**

29. **El marco jurídico de Uruguay no establece como requisito formal tener contratos laborales por escrito ni enviar un preaviso de desvinculación por escrito, a diferencia del EAS 2**. No obstante, en la práctica, los contratos en Uruguay suelen celebrarse por escrito para formalizar las relaciones laborales y reflejar contractualmente los derechos y las obligaciones de las partes, que ya están establecidos en la legislación aplicable. El registro de los trabajadores en el sistema de previsión social (BPS) y en la lista de empleados es obligatoria en todos los casos y está sujeta a inspección por parte del MTSS en cualquier momento. Los contratos laborales tienen una duración indefinida a menos que las partes acuerden lo contrario. Sin embargo, por ley, los contratos de los trabajadores pueden rescindirse con efecto inmediato y sin previo aviso. La comunicación puede realizarse de manera oral o por escrito y no se requieren testigos. No obstante, salvo algunas excepciones reguladas[[26]](#footnote-26), los trabajadores desvinculados tienen derecho a recibir indemnización por despido además del salario percibido, licencias remuneradas y el proporcional del llamado salario número 13. La falta de pago en un plazo de 10 días está sujeta a una multa del 10 % sobre el monto total.

30. **En consonancia con el EAS 2, la legislación laboral de Uruguay establece condiciones mínimas de trabajo y derechos de los trabajadores con respecto a, entre otros aspectos, horario de trabajo, salarios y deducciones, horas extraordinarias, indemnización, licencias y beneficios.** El MTSS fija un salario mínimo nacional[[27]](#footnote-27) y cada sector de actividades posee su propio rango de salario mínimo, que se establece mediante convenios colectivos negociados en los Consejos de Salarios[[28]](#footnote-28). El salario mínimo para trabajadores rurales debe ser un pago monetario y no puede estar sujeto a deducciones en especie para la provisión de alimentos, vivienda o uso de la tierra para el beneficio del mismo trabajador[[29]](#footnote-29). Los salarios están sujetos a deducciones legales tales como el impuesto sobre la renta y contribuciones de seguridad social para desempleo, jubilaciones y pensiones, maternidad, asignaciones familiares, seguro médico, compensación por enfermedad, riesgos de discapacidad y riesgo de insolvencia del empleador, que son co-pagadas por el empleador y el trabajador. Los requisitos mínimos con respecto a horario de trabajo, horas extraordinarias, descanso y licencias se aplican a todos los trabajadores, con ajustes diferenciados para algunos sectores, como trabajo rural, servicio público y labores peligrosas[[30]](#footnote-30).

31. **En consonancia con el EAS 2, la legislación, las instituciones y las prácticas de Uruguay protegen el derecho de los trabajadores a establecer y adherirse a sindicatos y a negociar colectivamente.** Uruguay ha ratificado los convenios 87, 98 y 135 de la OIT y estableció los requisitos jurídicos para garantizar los derechos de los trabajadores a organizar sindicatos, hacer huelga (bajo ciertas condiciones)[[31]](#footnote-31) y participar en la negociación colectiva[[32]](#footnote-32). Asimismo, los trabajadores están protegidos contras las represalias y la discriminación antisindical (Ley N.o 17.940) y, al mismo tiempo, se les reconoce el derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical (artículo 4 de la Ley N.o 17.940). Se brindan mecanismos de protección especiales para los representantes de los trabajadores. A los trabajadores del sector público (p. ej., los funcionarios públicos) también se les reconocen estos derechos, tal como lo establece la Ley N.o 18.508. El sistema de negociación colectiva de Uruguay opera en tres niveles diferentes: bipartita dentro del lugar de trabajo y tripartita por grupo de actividad o sector, donde el Consejo de Salarios y el Consejo Superior de Salarios desempeñan un papel fundamental[[33]](#footnote-33). En general, los convenios de los niveles inferiores no pueden ser menos beneficiosos que los que se celebran en niveles superiores. Los procesos de negociación colectiva están regulados y se utilizan frecuentemente en la práctica[[34]](#footnote-34). En el caso de los trabajadores del sector público del Poder Ejecutivo, entes autónomos y servicios descentralizados, la negociación colectiva también funciona en tres niveles: Dentro de la entidad o el organismo estatal, por sector o área y en el nivel superior del Consejo Superior de Negociación Colectiva del Sector Público[[35]](#footnote-35). La sección de conflictos colectivos de la DINATRA actúa como mediador para facilitar la negociación colectiva (en 2019 recibió 1506 solicitudes de intervención).

32. **Uruguay posee una tasa elevada de formalidad en el empleo, muy por encima del promedio de América Latina.** Mientras que en varios países de la región la informalidad alcanza el 70 %, en Uruguay solo llega al 25 %[[36]](#footnote-36). Se han implementado diversas regulaciones para fomentar el empleo formal, incluso en casos en los que las organizaciones públicas y privadas contratan el trabajo o los servicios de otras empresas. Por ejemplo, si en el marco del proyecto propuesto el Gobierno brindara apoyo financiero a los productores de leche mediante la CONAPROLE, la empresa más importante que reúne a productores de leche, estos no podrían usar fondos públicos sin demostrar que todos los trabajadores están formalizados. Los trabajadores formales tienen derecho a recibir beneficios de desempleo durante un plazo que varía de acuerdo con la antigüedad y las contribuciones a la seguridad social.

33. **Los regímenes jurídicos e institucionales de Uruguay para prevenir el trabajo forzado y el trabajo infantil se corresponden en gran medida con el EAS 2**. Uruguay ha ratificado e incorporado los convenios relevantes de la OIT y, en consecuencia, ha regulado la edad mínima para trabajar (15 años en general y 16 años en el caso del trabajo rural)[[37]](#footnote-37) así como las condiciones laborales de los trabajadores jóvenes. No obstante, bajo condiciones excepcionales y estrictas, el INAU puede autorizar la realización de trabajos ligeros por parte de menores de entre 13 y 15 años, lo cual en ningún caso puede aplicarse al trabajo rural (sector agropecuario). Los datos oficiales más recientes sobre el trabajo infantil sitúan esta cifra en un 11,6 %[[38]](#footnote-38). El INAU y la IGTSS realizan inspecciones regulares, aunque en 2019 el Comité de la OIT a cargo de supervisar este aspecto le solicitó a Uruguay que fortalezca su capacidad institucional. Los trabajos forzados están tipificados como delito y la ley establece que las víctimas de tráfico deben recibir protección y asistencia integrales, así como compensación, restitución y rehabilitación de todos sus derechos[[39]](#footnote-39).

34. **En Uruguay existen varios mecanismos para que los trabajadores presenten quejas relacionadas con el trabajo, tal como se describió anteriormente.** Se brindan varios mecanismos a los que se puede acceder fácilmente dentro del marco del MTSS (algunos de los cuales pueden ser anónimos), mientras que existen procedimientos específicos para la atención de quejas y reclamos relacionados con el acoso sexual (tal como se amplía más adelante). Asimismo, los delegados de los sindicatos y los comités internos pueden recibir las inquietudes que plantean los trabajadores sobre cualquier asunto y presentarlas ante el empleador. Los trabajadores también pueden demandar a los empleadores en los tribunales laborales y hacer valer sus derechos mediante un proceso laboral abreviado sin cargo alguno[[40]](#footnote-40).

**2. Evaluación Enfocada en Riesgos Potenciales Específicos del Proyecto**

* 1. **Medidas de salud y seguridad ocupacional**

35. **Uruguay ha implementado un conjunto de reglamentaciones y procedimientos para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable y para promover la comprensión de los requisitos en materia de salud y seguridad ocupacional en consonancia con el EAS 2 y las buenas prácticas internacionales de la industria (BPII)**. Uruguay ha ratificado e incorporado casi todos los tratados de la OIT sobre salud y seguridad ocupacional. Entre los requisitos legales para todos los empleadores se incluyen medidas para la identificación, eliminación y mitigación de riesgos; información y capacitación de los trabajadores; instalaciones adecuadas, mantenimiento periódico de edificios y equipos; entrega de protección personal sin cargo; supervisión, y registro y notificación de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo[[41]](#footnote-41). Independientemente del sector, los empleadores también deben cumplir con un seguro obligatorio contra accidentes y enfermedades ocupacionales, controles médicos y comités bipartitos para implementar medidas de prevención y protección contra riesgos en materia de salud y seguridad ocupacional[[42]](#footnote-42). Existen reglamentaciones específicas sobre salud y seguridad ocupacional que abordan peligros particulares, actividades (como el trabajo rural y la construcción, entre otros)[[43]](#footnote-43) y la protección de determinados trabajadores vulnerables[[44]](#footnote-44). La legislación en materia de salud y seguridad ocupacional contempla a los trabajadores migrantes, aunque no se prevé su inclusión en el marco del Proyecto.

36. **Uruguay ha implementado procesos para informar y supervisar el cumplimiento de las medidas en materia de salud y seguridad ocupacional y adoptar medidas correctivas**. Los trabajadores pueden presentar denuncias ante los delegados de los sindicatos, la DINATRA y ante la IGTSS, la cual fiscaliza activamente el cumplimiento de las medidas en materia de salud y seguridad ocupacional mediante su División de Condiciones Ambientales de Trabajo[[45]](#footnote-45). Los miembros del comité bipartito de salud y seguridad ocupacional toman medidas de prevención, elaboran planes de emergencia, llevan un registro de todos los incidentes y las enfermedades ocupacionales, y procuran implementar las soluciones acordadas al tiempo que se ofrece protección contra las represalias[[46]](#footnote-46). Sin embargo, los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo (SPST) aún no son obligatorios para todos los lugares de trabajo[[47]](#footnote-47). Se aplican sanciones penales a los empleadores que no cumplen con los estándares en materia de salud y seguridad ocupacional y ponen en peligro la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores[[48]](#footnote-48). Los datos proporcionados por el BSE muestran una reducción sustancial y sostenida en los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales entre 2012 y 2018, con un leve incremento en 2019[[49]](#footnote-49).

37. **Todas las empresas cuyas obras o servicios sean contratados por el Estado deben cumplir con las reglamentaciones en materia de salud y seguridad ocupacional, y existen requisitos específicos de salud y seguridad ocupacional que protegen a los trabajadores rurales**. Todos los documentos de licitación para la contratación pública de obras y servicios incluyen el compromiso de cumplir con los requisitos de salud y seguridad ocupacional (Decreto N.o 475/005). Los trabajadores rurales deben recibir, entre otros aspectos, capacitación, condiciones de seguridad para el manejo de herramientas y equipos, elementos de protección personal, instalaciones higiénicas y de bienestar y acceso a la asistencia médica. También tienen derecho a recibir información sobre cuestiones relacionadas con la salud y seguridad y a ser consultados al respecto, así como a ser removidos de situaciones que puedan implicar un riesgo inminente para la salud y la vida de dichos trabajadores[[50]](#footnote-50).

38. **Uruguay ha promulgado e implementado varias medidas en materia de salud y seguridad ocupacional para prevenir la COVID-19**. La Ley N.o 19905 (oct. de 2020) y el Decreto N.o 93/020 exigen el uso obligatorio de mascarillas de protección facial o tapabocas y el refuerzo de todas las medidas de limpieza y desinfección en lugares destinados al trabajo. Las Resoluciones N.o 52/020 (13 de marzo de 2020) y N.o 54/020 (19 de marzo de 2020) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, consensuadas con el CONASSAT, establecen disposiciones y recomendaciones para la prevención de riesgos relacionados con la COVID-19 en el trabajo, así como pautas mínimas que deben incluirse en los protocolos para la prevención, supervisión y las demás medidas que se tomen al respecto.En 2020, la IGTSS estableció equipos especiales de inspectores de trabajo, bajo la dirección de los directores y coordinadores de la división, para organizar y fiscalizar el cumplimiento de las medidas de salud y seguridad ocupacional dentro del contexto de la emergencia sanitaria[[51]](#footnote-51). Así pues, realizó aproximadamente 1297 actuaciones de inspección en relación con las medidas contra la COVID-19.

* 1. **Igualdad de oportunidades y acoso sexual en el trabajo**

39. **El marco jurídico de Uruguay promueve la igualdad y brinda protección adecuada contra la discriminación ocupacional y en el lugar de trabajo, tanto en el sector público como en el privado** por motivos de sexo, raza, discapacidad, orientación sexual y otras razones. La Constitución Nacional reconoce la igualdad de todas las personas y brinda protección legal contra la discriminación en el lugar de trabajo (artículos 7 y 8). Uruguay ha ratificado e incorporado a la legislación nacional varios Convenios de la OIT en materia de discriminación laboral, muchos de los cuales tratan sobre la igualdad de género[[52]](#footnote-52). Entre ellos se encuentran el Convenio C100 de la OIT sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor; el Convenio C103 de la OIT sobre protección de la maternidad; el Convenio C111 de la OIT sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación; el Convenio C156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares y el recientemente adoptado Convenio C190 de la OIT sobre acoso sexual en el trabajo. Tal como se observa a continuación, se han promulgado varias leyes y procedimientos para garantizar la igualdad de oportunidades para grupos en situaciones de vulnerabilidad, como mujeres, afrodescendientes y personas con discapacidad.

40. **Uruguay posee un marco jurídico avanzado orientado a garantizar la igualdad de género en el ámbito del trabajo.** La Ley N.o 16045 y el Decreto N.o 37/977 prohíben la discriminación sexual en un amplio rango de situaciones relacionadas con el trabajo, entre las que se incluyen las siguientes: llamados para provisión de cargos y criterios de selección, reclutamiento y contratación, evaluación de rendimiento, promoción y ascenso, estabilidad laboral, beneficios sociales, suspensión y despido, oportunidades de capacitación y actualización y remuneración. Otras leyes y regulaciones brindan a las mujeres protección específica contra la desigualdad de género en los sectores público y privado, ya que abordan, p. ej., el requisito de realizarse pruebas de embarazo, la obligación de destinar un espacio para la lactancia, subsidios para trabajadores con licencia por paternidad y maternidad, despido improcedente y violencia de género, entre otros[[53]](#footnote-53).

41. **La Ley N.o 19.846 de 2020 regula y promueve de manera integral la igualdad de género entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluso en el empleo.** Esta ley contempla la discriminación directa, indirecta y múltiple, y establece los principales objetivos de las políticas públicas en este ámbito. Estos objetivos incluyen, entre otros, la transformación de patrones socioculturales, la mejora de la igualdad económica de las mujeres y el logro de su participación igualitaria en las actividades económicas. Asimismo, mediante la Ley N.o 19.846 se crea un **Consejo Nacional de Género**, conformado por todos los ministros y representantes de organizaciones no gubernamentales, sindicatos y empleadores; y se exige la creación de **unidades de género** dentro de organizaciones públicas. La ley establece el uso de la acción de amparo como mecanismo judicial para buscar resarcimiento en caso de violación de los derechos de igualdad contemplados en ella.

42. **En 2016, Uruguay adoptó la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género de cara al año 2030, la cual prevé la adopción de varias medidas, acogidas con beneplácito por la OIT, con miras a promover el acceso al empleo en condiciones de igualdad**[[54]](#footnote-54). Las medidas previstas son: i) garantizar que las mujeres productoras agropecuarias accedan a la cotitularidad de sus tierras así como de los emprendimientos productivos familiares; ii) favorecer el acceso de las mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica al empleo y la educación, con énfasis en las afrodescendientes; iii) disminuir la segregación ocupacional horizontal y vertical en los sectores públicos y privados y iv) promover la inserción de las mujeres en el sector formal de la economía.

43. **Sin embargo, un estudio del Banco Mundial publicado en 2020 muestra que aún existen desafíos, especialmente para las mujeres en los sectores industrial y rural, así como para las mujeres afrodescendientes en general.** El nivel de participación de las mujeres en industrias/obras de construcción y en la producción agropecuaria es más bien bajo y las mujeres rurales suelen ocupar los puestos que implican menos responsabilidad. Esto confirma la relevancia de las metas fijadas en la Estrategia Nacional para la Igualdad de Género al 2030 y la necesidad de determinar las medidas y los logros ya obtenidos en el contexto de dicha estrategia nacional. ONU Mujeres y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) han detectado desafíos similares en lo que respecta al logro de la igualdad de las mujeres en el mercado laboral y, al mismo tiempo, han observado avances significativos durante los últimos años[[55]](#footnote-55). El Proyecto propuesto procura fomentar la inclusión social de la mujer, en particular para obtener apoyo en el marco de los subproyectos de transición agroecológica (componente 3 del Proyecto).

44. **Uruguay ha adoptado un marco integral para combatir la violencia de género, en la que se incluye el acoso sexual en el ámbito del trabajo.** La Ley N.o 19.580 (2017) sobre violencia de género hacia las mujeres define la violencia de género como una forma de discriminación y reconoce explícitamente la “violencia laboral”, incluyendo el acoso sexual. También establece medidas para garantizar la permanencia y la integración de las mujeres víctimas de violencia en el trabajo. La Ley N.o 18.561 y el Decreto N.o 256/071 establecen varias obligaciones tendientes a prevenir y erradicar el acoso sexual en el lugar de trabajo, entre las que se incluyen capacitación, políticas y protocolos contra el acoso (los cuales deben difundirse), así como mecanismos para la recepción de quejas y la protección de las víctimas. Si bien ya se han implementado varias de estas medidas[[56]](#footnote-56), la información disponible indica que el acoso sexual sigue sin denunciarse en su totalidad[[57]](#footnote-57). Se necesita más información sobre la cantidad de quejas de acoso sexual presentadas ante las autoridades administrativas o judiciales y sobre la resolución de dichas quejas. Con todo, es probable que los mecanismos y las medidas existentes se fortalezcan una vez que entre en vigor el Convenio 190 de la OIT, el cual se analiza en el párrafo 47 más adelante.

45. **En consonancia con la legislación existente, en 2019 el MGAP adoptó un Protocolo de actuación ante situaciones de Acoso Sexual Laboral que es aplicable a todo el personal del MGAP, cualquiera sea el vínculo contractual y su lugar en la escala jerárquica, así como a trabajadores pertenecientes a una empresa tercerizada o contratada directamente**, ampliando así la protección a los trabajadores contratados (Artículo 3). El Protocolo adopta los principios y las garantías que se establecen en el Decreto N.o 256/071 de 2017, tales como los de reserva, celeridad y prohibición de represalias y medidas de protección integral para minimizar los efectos nocivos de las denuncias de acoso (p. ej., cambio en los horarios de trabajo y asistencia psicológica y psiquiátrica). También establece un procedimiento para la denuncia de casos de acoso sexual, que incluye organismos competentes, medios para presentar denuncias (dentro y fuera del lugar de trabajo), procesamiento de las quejas y adopción de recomendaciones, como medidas disciplinarias contra el presunto infractor[[58]](#footnote-58). Actualmente, el MGAP está trabajando, junto con los representantes de sus trabajadores (la Asociación de Funcionarios de Ganadería, Agricultura y Pesca [AFGAP]), en la adopción de otros dos protocolos relativos al acoso moral laboral y el consumo de alcohol y otras drogas en relación con el trabajo, respectivamente[[59]](#footnote-59).

46. **Si bien pareciera que la CONAPROLE no ha adoptado este tipo de protocolos, ésta sí cuenta con un Código de Ética aplicable a todos los trabajadores en relación de dependencia directa, incluidos los becarios. El Código adhiere al Pacto Mundial** (*Global Compact*) **de las Naciones Unidas** (principios corporativos sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción). En dicho Código se establecen compromisos específicos tendientes a eliminar todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, respetar la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores y abolir el trabajo infantil y todas las formas de trabajo forzado[[60]](#footnote-60). La aplicación del Código queda bajo la responsabilidad de un Comité de Ética y, al mismo tiempo, se asigna la función de difusión e intermediación al Área de Recursos Humanos. Ambas entidades pueden recibir consultas y quejas de los trabajadores.

47. **Uruguay fue el primer país del mundo en ratificar el Convenio 190 de la OIT sobre acoso sexual en el mundo del trabajo.** Este es el primer tratado que adopta un enfoque inclusivo, integral y con perspectiva de género en materia de acoso sexual en el mundo del trabajo. El alcance de su aplicación es notablemente amplio, dado que contempla las formas tanto sexuales como no sexuales del acoso por razón de género que tiene lugar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, y protege a todos los trabajadores independientemente de su situación contractual, así como a las personas que realicen tareas de voluntariado o pasantías y a las que busquen trabajo, entre otras. Es probable que la implementación de este convenio fortalezca el marco existente de Uruguay, incluso en el ámbito de la negociación colectiva y la salud y seguridad ocupacional[[61]](#footnote-61). El Convenio 190 de la OIT también requiere que los Estados miembros realicen evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo para abordar los factores que pueden aumentar las probabilidades de violencia y acoso por razón de género (Artículo 9.c). El convenio entró en vigor en junio de 2021.

48. **Algunos estudios sugieren que la capacidad efectiva de las instituciones existentes para implementar leyes y políticas en materia de igualdad de género, incluso en el ámbito del trabajo, puede ser limitada**. En el caso del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), por ejemplo, la insuficiencia de presupuesto, la limitación de recursos y un posicionamiento institucional aún débil, parecen dificultar su capacidad de ejecución[[62]](#footnote-62). También se han advertido problemas de recursos y de gestión en relación con otras instituciones responsables de promover la igualdad de género en Uruguay[[63]](#footnote-63).

49. **El marco jurídico e institucional de Uruguay requiere luchar para combatir el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación, incluso en el lugar de trabajo, y adoptar medidas especiales destinadas a los afrodescendientes.** La Ley N.o 17.817 prohíbe el racismo y toda otra forma de discriminación y establece la creación de una Comisión Honoraria que tiene por objeto proponer políticas y medidas tendientes a prevenirlos y combatirlos. Esta Comisión también recibe peticiones individuales para determinar si ha ocurrido una situación de discriminación. En 2020, casi el 20 % de las peticiones presentadas estuvieron relacionadas con la discriminación en el lugar de trabajo[[64]](#footnote-64). La información pública indica que la Comisión colabora y coordina de manera activa con varios de los organismos estatales y con organizaciones de la sociedad civil[[65]](#footnote-65). Existen leyes específicas que también promueven acciones afirmativas para incrementar la participación de afrodescendientes y personas trans en el mercado laboral, mediante el establecimiento de una cuota de 8 % y 1 % respectivamente de todas las vacantes anuales a ser cubiertas por organismos públicos[[66]](#footnote-66). No obstante, no está del todo claro la forma en que estas acciones afirmativas han impactado en la inclusión efectiva de afrodescendientes y personas trans en el mercado laboral.

50. **De igual modo, se han implementado varias leyes para proteger específicamente a las personas con discapacidad contra la discriminación y adoptar medidas tendientes a lograr su inclusión**. En el ámbito del trabajo, la Ley N.o 18.651 (protección integral) establece medidas de rehabilitación profesional, como la orientación profesional, la capacitación y la contratación. También establece que los organismos públicos están obligados a emplear personas con discapacidad en una proporción mínima no inferior al 4 % de sus vacantes. De modo similar, la Ley N.o 19.691 (acceso al empleo) establece que los empleadores del sector privado que tengan 25 o más trabajadores permanentes están obligados a contratar a personas con discapacidad (cuota del 4 % en todos los casos a partir de noviembre de 2021) que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo. El Registro Nacional de Personas con Discapacidad y la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad desempeñan un papel importante en la implementación de estas leyes. No se encontró información sobre el porcentaje de personas con discapacidad actualmente contratadas en el sector público y privado.

51. **La reglamentación sobre licitaciones fomenta el cumplimiento de las leyes y medidas en materia de igualdad por parte de los licitantes, a fin de promover la inclusión laboral de grupos vulnerables.** Algunos procedimientos para las grandes licitaciones internacionales establecen que los licitantes deben presentar una declaración jurada de cumplimiento con la Ley N.o 19.846 (igualdad entre hombres y mujeres en consonancia con tratados de derechos humanos) y la Ley N.o 18.561 (acoso sexual); la cual se incluye en los documentos de licitación. Asimismo, en las grandes licitaciones internacionales, se establecen beneficios para empresas que incluyan a personas afrodescendientes, personas con discapacidad y personas trans en sus esquemas de trabajo.

1. **Conclusión**

52. El marco jurídico e institucional de Uruguay con respecto al EAS 2, que incluye la capacidad de implementación y la trayectoria del prestatario, parece ser adecuado para abordar los posibles riesgos e impactos para los trabajadores del Proyecto propuesto, en consonancia con el EAS 2. Solo se han identificado unas pocas áreas de divergencia con el EAS 2, específicamente: 1) la falta de requisitos legales explícitos para tener contratos por escrito, y 2) la falta de un requisito legal explícito para entregar una notificación (preaviso) por escrito de la rescisión de la relación laboral.

53. En caso de que el uso del marco laboral de Uruguay fuera aprobado para el Proyecto propuesto, ambas áreas de divergencia podrían abordarse mediante acciones acordadas que deberán incorporarse en el Plan de Compromiso Ambiental y Social (PCAS) para el Proyecto. Es probable que la implementación de dichas medidas se vea facilitada por la aceptación y el uso de contratos por escrito y preavisos de desvinculación en la práctica de varios lugares de trabajo, especialmente en el sector público. Asimismo, el PCAS puede incluir otros compromisos, como resultado del ejercicio de la diligencia debida del BM y las consultas con las partes interesadas pertinentes, de acuerdo con los detalles que se brindan a continuación.

54. Habida cuenta de lo anterior, la presente evaluación permite llegar a la conclusión preliminar de que es probable que el uso del marco laboral de Uruguay permita abordar los riesgos e impactos del Proyecto, y posibilite que el Proyecto propuesto logre objetivos y requisitos substancialmente congruentes con el EAS 2. Esta conclusión preliminar se validará y complementará durante las consultas con las partes interesadas, de acuerdo con los detalles que se brindan a continuación (en anexo).

**ANEXO I**

**Estrategia de participación de las partes interesadas**

1. De conformidad con la Política Ambiental y Social del Banco, la evaluación preliminar del marco laboral del prestatario presentada anteriormente se compartirá con las partes interesadas gubernamentales y no gubernamentales que sean relevantes. Este proceso participativo tiene como objetivo fomentar una consulta inclusiva y significativa tendiente a analizar las conclusiones de la evaluación con las partes interesadas clave e incorporar en la evaluación las perspectivas relativas a la operación práctica del marco laboral de Uruguay, sus fortalezas, limitaciones y oportunidades de mejora, particularmente en lo que respecta al proyecto.

2. La lista preliminar de partes interesadas con quienes se realizarán las consultas así como los métodos de consulta propuestos se han definido sobre la base de las sugerencias realizadas por los expertos locales y los miembros del personal del BM que brindan apoyo para el Proyecto, por un lado, así como por representante del Gobierno, por otro lado. Al mismo tiempo, el diseño de la estrategia de participación de las partes interesadas que se resume aquí es viable en el marco de las restricciones actuales a causa de la COVID-19.

3. El 24 de mayo de 2021, el equipo del BM tuvo la oportunidad de entrevistar al inspector general y al subinspector de la IGTSS durante una reunión de consulta. Esta propuesta de consulta se benefició de sus valiosos aportes, entre los que se incluyen las dos recomendaciones estratégicas que se indican a continuación: 1) priorizar los métodos de consulta virtual por sobre las entrevistas y los talleres, ya que, debido a que demandan mucho tiempo, representan una opción poco atractiva para la mayoría de los actores relevantes, quienes enfrentan una elevada carga de trabajo y varias dificultades para trabajar de manera remota a causa de la COVID-19; y 2) priorizar la participación de actores y estructuras institucionales que reúnen a diferentes partes interesadas relevantes, tales como sindicatos y organismos gubernamentales y que, por ende, son altamente representativos (p. ej., la CONASSAT).

4. En el cuadro a continuación se resumen los principales aspectos de la estrategia de participación de las partes interesadas propuesta, la cual, además de las entrevistas antes mencionadas con el MTSS y su inspector general y subinspector que se realizaron en mayo de 2021, se basa mayormente en dos mecanismos de consulta, específicamente: i) encuestas en línea o virtuales, y ii) contribuciones virtuales posteriores a la divulgación de esta evaluación preliminar, así como la notificación e invitación para formular comentarios para esta evaluación preliminar. Se prevé que las consultas se realizarán entre junio y septiembre de 2021.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Mecanismo** | **Encuesta en línea** | **Publicaciones en sitios web y divulgación para la formulación de comentarios públicos sobre la evaluación** |
| **Actores específicos** | MTSS: DINATRA y la IGTSS  CONASSAT  Min. de Desarrollo Social: InMujeres y el Consejo Nacional de Prevención y Combate a la Trata y la Explotación de Personas (CNTE)  Consejos de Salarios  BSE y BPS  MGAP  Ministerio de Salud Pública: control sanitario en el lugar de trabajo  INAU  CONAPROLE  INALE  Comité Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CETI)  Instituto Nacional de Recursos Humanos  Defensor del Pueblo  Comisión Honoraria contra el Racismo y la Discriminación  Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT)**\***  Instituciones académicas sobre leyes laborales de Uruguay | Además de los actores identificados en la columna anterior, estas consultas están también destinadas, entre otras, a las siguientes partes interesadas:  Asociación Rural de Uruguay (ARU)  Cooperativas Agrarias Federadas (CAF)  Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA)  GROU agro  Otras organizaciones de la sociedad civil identificadas una vez que finalice esta versión preliminar.  **\***A las instituciones identificadas en columna anterior se les notificará para solicitarles que difundan el sitio web del proyecto, realicen comentarios al respecto y fomenten la publicación de comentarios en él. |
| **Información compartida** | -Nota informativa de 1 página de extensión como máximo con una introducción al proyecto y la evaluación del marco laboral de Uruguay; con mención de los objetivos y los pasos a seguir.  -Objetivo de la encuesta, consentimiento e instrucciones (cant. de preguntas, tiempo, etc.). | En el sitio web del proyecto:  -Breve descripción del proyecto y la evaluación preliminar del marco laboral de Uruguay; con mención de los objetivos y los pasos a seguir.  -Enlaces para acceder a los documentos clave del proyecto, incluida esta evaluación preliminar.  -Invitación a publicar comentarios en la que se indiquen el plazo establecido y los medios habilitados para tal efecto. |
| **Tipo de participación** | Preguntas cerradas y abiertas | Comentarios y sugerencias libres. |
| **Duración** | 20 preguntas como máximo, con una duración aproximada de 15 minutos. | Ilimitada durante el período para realizar comentarios. |
| **Plazo preliminar** | Preparación: junio y julio.  Envío: julio-agosto.  Recopilación de respuestas: De 20 a 25 días después de la entrega (cierre y preparación del análisis para agosto). | Agosto de 2021. |

\* El PIT-CNT está conformado por la Asociación de Obreros y Empleados de CONAPROLE (AOEC); la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado (COFE) y la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea (FTIL). En la medida de lo posible, la encuesta estará destinada específicamente a dichas entidades.

1. BM, Una visión para el desarrollo sostenible, párrafo 8; Política Ambiental y Social para el Financiamiento de Inversiones, párrafos 23-29. [↑](#footnote-ref-1)
2. BM, Informe Conceptual del Resumen del Examen Ambiental y Social (REAS), elaborado/actualizado el 21 de abril de 2021. [↑](#footnote-ref-2)
3. Las características institucionales y el rol de CONAPROLE e INALE se analizan en el párrafo 28 más adelante. [↑](#footnote-ref-3)
4. Por esto mismo, el proyecto está adoptando un enfoque de marco. [↑](#footnote-ref-4)
5. La unidad de ejecución del Proyecto proporcionó esta información en respuesta a un cuestionario enviado por el equipo del BM en julio de 2021. [↑](#footnote-ref-5)
6. El MTSS proporcionó esta información en respuesta a un cuestionario enviado por el equipo del BM en julio de 2021. [↑](#footnote-ref-6)
7. En el caso de los trabajadores del sector privado, los contratos por escrito constituyen una práctica habitual, pero es posible que no se realicen en todos los casos. [↑](#footnote-ref-7)
8. Véase<https://www.gub.uy/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/institucional/estructura-del-organismo/division-recursos-humanos>. [↑](#footnote-ref-8)
9. Véase Asociación de Obreros y Empleados de CONAPROLE (AOEC); Asociación de Funcionarios de Ganadería, Agricultura y Pesca (AFGAP); Federación de Funcionarios de Instituciones Públicas No Estatales (FFIPuNE), Federación de Funcionarios de INIA (FEFUINIA) y Asociación de Profesionales Universitarios del INIA (APUINIA). [↑](#footnote-ref-9)
10. Véanse los artículos 39 y 57 de la Constitución; la Ley N.o 17.940 (derechos y libertades sindicales) y la Ley N.o 18.508 (negociación colectiva en el marco de las relaciones laborales en el sector público). [↑](#footnote-ref-10)
11. Esta cifra puede superar los 6000 trabajadores. Véase el sitio web del MTSS: [www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/recursos-humanos/nomina?field\_institucion\_verf=All&type\_value=&page=12](http://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/recursos-humanos/nomina?field_institucion_verf=All&type_value=&page=12). [↑](#footnote-ref-11)
12. Esta información y su visualización comparativa con otros ministerios se encuentran disponibles en [www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/pagina-embebida/visualizacion-interactiva-del-presupuesto-nacional](http://www.gub.uy/ministerio-economia-finanzas/pagina-embebida/visualizacion-interactiva-del-presupuesto-nacional). [↑](#footnote-ref-12)
13. [www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/estructura-del-organismo/inspeccion-general-del-trabajo-seguridad-social](http://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/institucional/estructura-del-organismo/inspeccion-general-del-trabajo-seguridad-social). [↑](#footnote-ref-13)
14. Cifras validadas por el MTSS en respuesta a un cuestionario enviado por el equipo del BM en julio de 2021. Véase también el Informe Anual de 2020 del MTSS, p. 301, sobre las inquietudes planteadas por la cantidad de inspectores e inspecciones hasta 2019. [↑](#footnote-ref-14)
15. Informes Anuales de 2020 y 2019 del MTSS. [↑](#footnote-ref-15)
16. Informe Anual de 2019 del MTSS (publicado en 2020, los datos más recientes disponibles en Internet), p. 11. Las cifras correspondientes al período comprendido entre 2011 y 2018 están disponibles en el Informe de 2020 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT [www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\_COMMENT\_ID:4022180](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:4022180). [↑](#footnote-ref-16)
17. OIT, comentarios de 2020 de la CEACR en [www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\_COMMENT\_ID:4022180](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:4022180). [↑](#footnote-ref-17)
18. Creados a través de la ley N.o 10.449. Actualmente, hay 24 grupos y más de 250 subgrupos de Consejos de Salarios. [↑](#footnote-ref-18)
19. [www.gub.uy/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/comunicacion/noticias/ministerio-ganaderia-elabora-plan-nacional-genero-politicas-agropecuarias](http://www.gub.uy/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/comunicacion/noticias/ministerio-ganaderia-elabora-plan-nacional-genero-politicas-agropecuarias). [↑](#footnote-ref-19)
20. Exposición de Motivos, Proyecto de Ley de Presupuesto Nacional 2020-2024 de Uruguay, pp. 100-101. [↑](#footnote-ref-20)
21. http://www.inia.uy/marco-institucional/. [↑](#footnote-ref-21)
22. Véase <http://www.inia.uy/productos-y-servicios/convenios/Convenios>. [↑](#footnote-ref-22)
23. CONAPROLE, memoria anual 2020, pp. 35-36 (incluye información sobre el trabajo en materia de gestión de efluentes, protección de la biodiversidad y prácticas sostenibles). [↑](#footnote-ref-23)
24. Véase Instituto Uruguayo de Normas Técnicas, <https://www.unit.org.uy/normalizacion/sistema/45001/>. [↑](#footnote-ref-24)
25. Más información disponible en <https://www.inale.org>. [↑](#footnote-ref-25)
26. Con respecto a la desvinculación en casos de conductas indebidas graves, trabajadores estacionales y trabajadores a prueba. [↑](#footnote-ref-26)
27. Decreto N.o 360/020. [↑](#footnote-ref-27)
28. [www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/consejos-salarios-negociacion-colectiva](http://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/consejos-salarios-negociacion-colectiva) [↑](#footnote-ref-28)
29. Véase el artículo 3 del Decreto N.o 216/012. [↑](#footnote-ref-29)
30. Véase, p. ej., el artículo 6 de la Ley N.o 18441 (con respecto a los descansos diarios y semanales en la ganadería y agricultura de secano). También se aplican regulaciones específicas para las horas de trabajo de los trabajadores juveniles (entre 15 y 18). [↑](#footnote-ref-30)
31. Véase la Ley N.o 13720, la Ley N.o 19889 y el Decreto N.o 281/2020. [↑](#footnote-ref-31)
32. El derecho a la negociación colectiva asiste a los trabajadores de todos los sectores, incluidos los trabajadores rurales, los funcionarios públicos y los trabajadores domésticos. [↑](#footnote-ref-32)
33. El Consejo Superior Tripartito también puede intervenir como organismo de gobierno y coordinación de las relaciones laborales y está conformado por 6 representantes de los trabajadores, los empleadores y el Gobierno. [↑](#footnote-ref-33)
34. Área de Estudios Laborales del Centro de Informaciones y Estudios del Uruguay, Mercado de trabajo, cambio de gobierno y COVID-19 en Uruguay: Un balance preliminar, (2020) pp. 125-126. Véase también [www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/publicaciones/estudios-sobre-trabajo-seguridad-social-ndeg4-edicion-especial-consejos](http://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/publicaciones/estudios-sobre-trabajo-seguridad-social-ndeg4-edicion-especial-consejos). [↑](#footnote-ref-34)
35. Información disponible en el sitio web del MTSS: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/politicas-y-gestion/modulos-niveles?hrt=1414>. [↑](#footnote-ref-35)
36. Instituto Nacional de Estadística (INE), 2020, disponible en [www.ine.gub.uy/documents/10181/30865/ECH+Empleo+Enero+2020/43ad8dd9-baff-4af8-8589-881e998c1ff7](http://www.ine.gub.uy/documents/10181/30865/ECH+Empleo+Enero+2020/43ad8dd9-baff-4af8-8589-881e998c1ff7). [↑](#footnote-ref-36)
37. Esto es congruente con el Convenio C184 de la OIT sobre la seguridad y la salud en la agricultura, que permite que los sistemas nacionales habiliten el trabajo a partir de los 16 años siempre y cuando se ofrezca una capacitación previa adecuada y se brinde una protección plena de la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes. [↑](#footnote-ref-37)
38. Datos del INE de 2010 para menores de entre 5 y 17 años. Se estima que el trabajo infantil entre los 5 y los 14 años asciende al 6,1 %. Véase [www.iniciativa2025alc.org/sites/default/files/Ficha%20Uruguay.pdf](http://www.iniciativa2025alc.org/sites/default/files/Ficha%20Uruguay.pdf). [↑](#footnote-ref-38)
39. Ley N.o 19.643 y OIT, [www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\_COMMENT\_ID:4046793](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4046793). [↑](#footnote-ref-39)
40. Leyes N.o 18572 y 18847. [↑](#footnote-ref-40)
41. Ley N.o 5.032 sobre la prevención de accidentes de trabajo; y Decreto N.o 406/998 sobre requisitos de salud y seguridad ocupacional. Con respecto a la obligación de registrar incidentes sobre salud y seguridad ocupacional, véase el Decreto N.o 278/017. Con respecto al seguro obligatorio, véase el Convenio C121 de la OIT, la Ley N.o 1.6074, la Ley N.o 18.172 (artículo 67), la Ley N.o 19.678 (artículo 364) y el Decreto N.o 169/2004. Para conocer las medidas específicas para evitar accidentes laborales, véase el Decreto N.o 406/998. Con respecto a la obligación de capacitar a los trabajadores, véase el Decreto N.o 406/998. [↑](#footnote-ref-41)
42. Convenio C121 de la OIT, Ley N.o 16.074, Decreto N.o 210/011; Ley N.o 9.697 y Decretos N.o 651/990, 571/006, 274/017 y Convenio C155 de la OIT, Decreto N.o 291/007 y Decreto N.o 244/016. [↑](#footnote-ref-42)
43. Existen reglamentaciones específicas en materia de salud y seguridad ocupacional (p. ej., riesgos químicos, biológicos, físicos y psicosociales), así como en relación con el trabajo rural, la construcción, las industrias navales y los centros de atención telefónica. Con respecto al trabajo rural, véase la Ley N.o 9.991, el Decreto-Ley N.o 14.785 y los Decretos N.o 216/012, 321/009, 196/971, 346/011, 152/013. Con respecto a la construcción, véase el Decreto N.o 125/014, Convenio de la Comisión Tripartita sobre Seguridad e Higiene en la Industria de la Construcción. [↑](#footnote-ref-43)
44. Por ejemplo, mujeres embarazadas, mujeres en período de lactancia y trabajadores jóvenes. [↑](#footnote-ref-44)
45. En 2020, esta división llevó a cabo 9347 actuaciones de inspección (6544 en Montevideo y 2803 en el interior del país), labró 2314 actas de hecho e investigó 46 accidentes laborales (con 12 muertes). Véase el Informe Anual de 2020 del MTSS, p. 301. En el mismo año, la IGTSS recibió 1015 quejas por Condiciones Ambientales de Trabajo (relacionadas con medidas de salud y seguridad ocupacional). Para conocer las cifras correspondientes a 2019, véase el informe anual *supra* n.o 8. [↑](#footnote-ref-45)
46. Convenio C161 de la OIT; Decretos N.o 127/014, 128/014,197/014, 109/017, 242/018, 394/018, 126/019, 127/019, 277/020. [↑](#footnote-ref-46)
47. Actualmente, los SPST son obligatorios para empresas con más de 300 empleados. Esta obligación se ampliará de manera progresiva hasta cubrir a todas aquellas empresas que tengan entre 300 y 50 trabajadores (noviembre de 2021) y entre 50 y 5 trabajadores (noviembre de 2022). [↑](#footnote-ref-47)
48. Ley N.o 19.196 (Ley de Responsabilidad Penal Empresarial). A este delito le corresponde una pena de 3 a 24 meses de prisión. [↑](#footnote-ref-48)
49. Véase el Anuario 2020 del INE, tabla en la página 146, disponible en [www.ine.gub.uy/documents/10181/697245/Anuario+Estad%C3%ADstico+2020/5e981c54-2a50-47f8-a62e-78516edcad69](http://www.ine.gub.uy/documents/10181/697245/Anuario+Estadístico+2020/5e981c54-2a50-47f8-a62e-78516edcad69). Véanse también los datos disponibles en <https://institucional.bse.com.uy/inicio/servicios/monitor-accidentes-del>. [↑](#footnote-ref-49)
50. Decreto N.o 321/009, Decreto-Ley N.o 14785 y Decreto N.o 216/012. [↑](#footnote-ref-50)
51. Resolución de la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social del 14 de abril de 2020. Véase también la observación de la CEACR de la OIT adoptada en 2020 en relación con los tres principales convenios de la OIT sobre salud y seguridad ocupacional ratificados por Uruguay. [↑](#footnote-ref-51)
52. Uruguay también ha ratificado convenciones sobre derechos humanos tendientes a prevenir y erradicar todas las formas de discriminación contra la mujer, incluso en el lugar de trabajo, específicamente la Convención de las Naciones de 1989 sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana de 1994 relativa a la Prevención, el Castigo y la Erradicación de la Violencia contra la Mujer. [↑](#footnote-ref-52)
53. La Ley N.o 19.846 (enero de 2020) regula de manera integral la igualdad de género entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluso en el empleo; la Ley N.o 19.580 (enero de 2018) establece medidas para prevenir, proteger, sancionar y reparar la violencia de género contra la mujer; la Ley N.o 19.530 (2017) exige que los lugares de trabajo con más de 20 mujeres o 50 empleados ofrezcan un espacio destinado a la lactancia; la Ley N.o 19.161 (noviembre de 2013) brinda subsidios financieros para trabajadores con licencia por maternidad y paternidad; la Ley N.o 18.868 (2011) prohíbe el requisito de realizarse pruebas de embarazo como condición para el ingreso, el ascenso o la retención en los sectores tanto público como privado; la Ley N.o 17.215 (octubre de 1999) establece el derecho a obtener un cambio temporal del actividades para empleadas embarazadas o en período de lactancia; la Ley N.o 11.577 (noviembre de 1950) protege a las mujeres en estado de gravidez contra el despido injusto. [↑](#footnote-ref-53)
54. [www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\_COMMENT\_ID:3950875](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3950875). [↑](#footnote-ref-54)
55. Véase el informe de ONU Mujeres disponible en https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/03/el-lugar-de-las-mujeres-uruguayas-en-los-cargos-de-decision#:~:text=Se%20reconoce%20globalmente%20que%20la,progreso%20hacia%20el%20desarrollo%20sostenible y el estudio del PNUD, Desigualdades persistentes: mercado de trabajo, calificación y género (2014). [↑](#footnote-ref-55)
56. Rendición de Cuentas y Balance de Ejecución Presupuestal, Tomo II Planificación y Evaluación, Anexo Políticas de Igualdad de Género (2019), publicado en 2020. [↑](#footnote-ref-56)
57. Informe de 2019 sobre la segunda encuesta nacional con respecto a la prevalencia de la violencia de género; comentarios de la CEACR en relación con el cumplimiento del Convenio 111 de la OIT, adoptado en 2018. Véanse también datos de la Comisión Permanente de Acoso Sexual. [↑](#footnote-ref-57)
58. El texto completo del Protocolo de actuación ante situaciones de Acoso Sexual Laboral adoptado se encuentra a disposición del público en <https://www.gub.uy/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/institucional/normativa/resolucion-n-1705019-mgap-protocolo-actuacion-ante-situaciones-acoso-sexual>. [↑](#footnote-ref-58)
59. La unidad de ejecución del proyecto ha facilitado estas dos versiones preliminares de los protocolos al equipo del Banco Mundial bajo confidencialidad, ya que aún se encuentran en el proceso de debate. [↑](#footnote-ref-59)
60. El texto completo se encuentra disponible en [http://conaprole.uy/wp-content/uploads/2018/10/NR00-0000-01-Co%CC%81digo-de-Etica-version-final.pdf](http://conaprole.uy/wp-content/uploads/2018/10/NR00-0000-01-Código-de-Etica-version-final.pdf). [↑](#footnote-ref-60)
61. El tratado exige que se refuercen estas salvaguardias a fin de prevenir y combatir el acoso de manera adecuada. Véase OIT, Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo: Convenio N.o 190, Recomendación N.o 206 y la Resolución complementaria (2019), p. 16, párrafos 3-6. [↑](#footnote-ref-61)
62. Informe del Banco Mundial, Jugar un partido desigual. Diagnóstico de Género en Uruguay (2020), p. 17; Johnson, N; Participación y Representación Política. Diagnóstico Prospectivo en Brechas de Género y su Impacto en el Desarrollo. Oficina de Planeamiento y Presupuesto de Uruguay (2016). [↑](#footnote-ref-62)
63. Ibídem. [↑](#footnote-ref-63)
64. Véase el Informe de 2020 de la Comisión Honoraria, disponible en: [www.gub.uy/ministerio-educacion-cultura/comunicacion/publicaciones/informe-2020-comision-honoraria-contra-racismo-xenofobia-toda-otra-forma](https://www.gub.uy/ministerio-educacion-cultura/comunicacion/publicaciones/informe-2020-comision-honoraria-contra-racismo-xenofobia-toda-otra-forma). [↑](#footnote-ref-64)
65. Ibídem. [↑](#footnote-ref-65)
66. Ley N.o 19.122 (afrodescendientes) y Ley N.o 19.684 (personas trans). Esta última ley también brinda protección integral a las personas trans, incluido su derecho al reconocimiento de la identidad de género. [↑](#footnote-ref-66)