



La incorporación de la perspectiva de género en la jurisprudencia laboral uruguaya en materia de acoso

por Cristina Mangarelli

Introducción

Desde hace algunos años la jurisprudencia laboral uruguaya viene incorporando la perspectiva de género, en particular, en sentencias de los Tribunales de Apelaciones del Trabajo referidas al acoso (moral, laboral, sexual) cuando la víctima es una mujer. Se tienen en cuenta los estándares internacionales en la materia y las normas nacionales, en especial el art. 8 de la Constitución que establece la igualdad ante la ley de todas las personas, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes, y la ley N°19.580 de 22.12.2017 de violencia hacia la mujer por razón de género.

Por lo general, la jurisprudencia laboral considera la perspectiva de género al analizar el comportamiento del trabajador, al examinar la responsabilidad del empleador, y en la valoración de la prueba. A continuación, se analizarán algunas sentencias, para luego finalizar con algunas reflexiones.

1. En el análisis del comportamiento del trabajador

La jurisprudencia laboral recoge las consideraciones de género al analizar el comportamiento del trabajador cuando el despido estuvo motivado en actos de acoso. Así el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 4° turno, sostuvo en sentencia de 27.03.2019¹ que existió notoria mala conducta, por los comentarios realizados por un jefe hacia sus subordinadas, las que fueron víctimas de humillación “en razón de su género” (acoso sexual ambiental). El Tribunal consideró que no se trató de “bromas” entre compañeros, sino que, como jefe, tenía la obligación de respetar la condición de mujer de las trabajadoras, y que existió ofensa a la dignidad del personal femenino y a la mayoría del masculino. En el mismo sentido, el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2do. turno en sentencia N°321/2020 de 23.12.2020² entendió que existió notoria mala conducta del trabajador por “acoso sexual ambiental”, en el caso de un gerente que realizaba comentarios sexistas a trabajadoras bajo su dependencia. El Tribunal señaló que afirmar que existió “una incomodidad” era naturalizar un comportamiento que conduce a que una trabajadora “tenga que pensar que ropa usar para no llamar la atención de su jefe o...para no ser blanco de algún comentario propio de otra época y de

¹ En: <http://bjn.poderjudicial.gub.uy>

² En: <http://bjn.poderjudicial.gub.uy>

otros patrones culturales ya perimidos”, y que los hechos probados lesionan el derecho humano de dignidad de las trabajadoras.

2. En el análisis de la responsabilidad del empleador

La jurisprudencia laboral considera la actuación del empleador respecto de la violencia y el acoso laboral en lo que tiene que ver con la adopción de medidas preventivas y correctivas.

En ese sentido, el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 4º turno en sentencia de 6.12.2017³, referida al caso de un grupo de trabajadores varones en la actividad de construcción, que pintaron grafitis con dibujos y expresiones de naturaleza sexual respecto de una trabajadora por su condición de mujer, incluyó consideraciones de género, haciendo responsable al empleador por no haber tomado medidas disciplinarias y no detener los actos una vez que tuvo conocimiento de su ocurrencia. En la sentencia se señala que el empleador no adoptó una conducta “verdaderamente inclusiva en lo que respecta a la contratación del personal femenino” al no asegurar mínimas condiciones de respeto y trato para ambos géneros, y no haber aplicado el poder disciplinario para proteger “el derecho” de los trabajadores a no ser humillados por razón de su sexo. Por su parte el Tribunal de lo Contencioso Administrativo en sentencia N°195/2017, mantuvo la multa por infracción a derechos humanos fundamentales, impuesta por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social a un empleador (una compañía de ómnibus) porque tuvo conocimiento de los hechos y no tomó medidas para modificar la relación del trabajador (inspector) con el personal femenino, de malos tratos y discriminación, y la intimó a que dispusiera la participación del trabajador en un taller de capacitación sobre no discriminación por razón de género.

3. En la valoración de la prueba

En materia de acoso (sexual, moral o laboral), la jurisprudencia laboral viene aplicando desde hace años la técnica de indicios, teniendo en cuenta que por lo general hay dificultades en la prueba de esas conductas. Más recientemente, algunas sentencias hacen referencia al acoso hacia una mujer como forma de violencia basada en género, invocando normas nacionales e internacionales, admitiendo un estándar bajo de exigencia probatoria.

En esa postura, el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er. turno en sentencia N° 1/2021 de 3.2.2021⁴ en un caso de acoso sexual, invocó la ley N°19.580 de violencia contra la mujer basada en género (arts. 4 y 6 literal L), la ley N°18.561 de acoso sexual, el Convenio núm. 190 (art. 1), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Para). En esta sentencia, el Tribunal consideró la situación de “poder social” que en el caso tenía la persona denunciada respecto de la trabajadora, además de las conductas no queridas por la denunciante y el ofrecimiento de un puesto de trabajo.

La relación o situación de poder entre las partes, también fue invocada en la sentencia del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2do. turno N°298/2022 de 14.12.2022⁵, entre otras consideraciones, para condenar al demandado (las diferencias en la posición en la empresa de la denunciante y el denunciado, y socio-económicas que “denotan una relación de poder”).

³ *Anuario de Jurisprudencia Laboral* 2017, FCU, caso 23, p. 28.

⁴ *Anuario de Jurisprudencia Laboral* 2021, FCU, caso 11, p. 29.

⁵ *Anuario de Jurisprudencia Laboral* 2022, FCU, caso 8, p. 40.

La cuestión de la incorporación de la perspectiva de género en la valoración de la prueba, fue analizada en forma detallada en la sentencia N° 63/2025 de 28.04.2025 del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2do turno⁶ dado que en el recurso de apelación la actora invocó que la sentencia de primera instancia no había considerado la perspectiva de género al desestimar el reclamo de daño moral por acoso laboral. La sentencia contiene una apreciación que debe destacarse al considerar que la ley N°19.580 de 22.12.2017 de violencia hacia las mujeres por razón de género, que prevé el acoso entre las formas de violencia laboral, “mandata” a los jueces en su art. 46 aplicar la “perspectiva de género” cuando se juzgan hechos “que se revelen como atentatorios de los derechos humanos de las mujeres en sus diversas dimensiones”. Véase que dicho art. 46, con el título “la valoración de la prueba” indica que debe tenerse “especialmente” en cuenta que los hechos de violencia, por lo general, se llevan a cabo sin la presencia de terceros, y es en base a la interpretación que hace el Tribunal de dicha norma, que llega a la conclusión de que se les impone a los jueces, la aplicación de la perspectiva de género en la valoración de la prueba.

En esta sentencia se aprecia además una adecuada referencia a los textos internacionales de derechos humanos y a la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso *Manuela y otros vs. El Salvador* (sentencia de 2.11.2021) que, en opinión del Tribunal, “ayuda a entender cómo puede y debe posicionarse un órgano jurisdiccional -y por tanto imparcial- en estos temas”, señalando que la identificación de los estereotipos de género “ayuda a preservar la imparcialidad”. Incluso llega a afirmar el Tribunal que, juzgar con perspectiva de género “es un mandato legal imperativo que se nos impone a los Jueces para no caer justamente en arbitrariedades o resolver faltos de imparcialidad”, y cita la Recomendación General del Comité Cedaw n° 19 sobre la violencia contra la mujer de 29.1.1992 y la Recomendación General del Comité Cedaw n° 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia de 3.8.2015. Sin embargo, el mandato legal de análisis de la prueba con perspectiva de género al momento de la valoración de la prueba, no le impidió a este Tribunal sostener que la perspectiva de género no permite dar por ciertos los hechos denunciados, ni admitir omisiones en la prueba. Citó la sentencia de la Suprema Corte de Justicia N°113/2021 de 27.5.2021 que sostiene que “la perspectiva de género reclama ...un tratamiento riguroso y protector de quienes conforman este grupo vulnerable...” implica “evidenciar los estereotipos y los sexismos detectados en los hechos acontecidos, en la valoración de las pruebas, en los alegatos y pretensiones de las partes...”, pero no es un correctivo para “suplir manifiestas carencias probatorias”.

Reflexiones finales

El Derecho debe incorporar la perspectiva de género en todas sus ramas⁷. Tratándose del Derecho del Trabajo, dicha incorporación tiene que darse en diversos ámbitos, que incluyen: la modificación de sus contenidos, considerando dicho enfoque en todos los temas y no sólo en los tradicionales, en el estudio y enseñanza del derecho, además de los cambios normativos. La jurisprudencia tiene un rol relevante en esta cuestión. Diversas sentencias de la Suprema Corte de Justicia y de los Tribunales de Apelaciones, en todas las materias, han tenido en cuenta la perspectiva de género, de acuerdo a los instrumentos internacionales, a la Constitución y a la ley⁸.

En la jurisprudencia laboral, si bien se ha iniciado la incorporación de la perspectiva de género, hasta ahora aparece principalmente en sentencias referidas al acoso cuando la víctima es una mujer,

⁶ En: <http://bjn.poderjudicial.gub.uy>

⁷ Mangarelli, Cristina, “La perspectiva de género en el Derecho”, *Revista Facultad de Derecho, Universidad de la Republica*, Número Especial, 2022, p. 7, <https://revista.fder.edu.uy/index.php/rfd/article/view/10.22187/1545>

⁸ Morales Martínez, Doris, “Jurisprudencia sobre perspectiva de género”, *Revista Facultad de Derecho, Universidad de la Republica*, Número Especial, 2022, p.17, <https://revista.fder.edu.uy/index.php/rfd/article/view/rfd2022nesp1a10/1550>

por lo que aún queda un camino que recorrer relativo a su invocación en otros temas, por ejemplo, en situaciones de ius variandi.

En la aplicación que realizan los jueces laborales de la perspectiva de género en materia de acoso ha incidido la ley N°19.580 de 22.12.2017 de violencia contra la mujer por razón de género y la interpretación que realizan los jueces de su art. 46, en el sentido de que entienden que la disposición les impone en todo caso de violencia en el que la víctima sea una mujer, fallar considerando la perspectiva de género al valorar la prueba. Se aprecia en las sentencias una identificación de los estereotipos de género, adecuadas referencias a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y la consideración en todo momento los derechos humanos en juego. También se observa el enfoque de género al analizar la conducta del trabajador cuando comete estos actos, y al examinar la responsabilidad del empleador como garante del respeto a la dignidad en el ambiente de trabajo.

Cristina Mangarelli

Doctora en Derecho por la Universidad de la República (Uruguay), Ex Decana de la Facultad de Derecho y Ex Catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Universidad de la República), Profesora de Posgrado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Universidad de la República), Académica de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social