



# República Oriental del Uruguay

## Poder Ejecutivo

### Decreto 186/2004

**VISTO:** el artículo 289 de la ley 15.903 de fecha 10 de noviembre de 1987, en la redacción dada por el artículo 412 de la ley 16.736 de 5 de enero de 1996.

**RESULTANDO:** Que dicha norma dispone: "Las infracciones a los convenios internacionales de trabajo, leyes, decretos, laudos y convenios colectivos, cuyo contralor corresponde a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social se sancionarán con amonestación, multa o clausura del establecimiento.

La amonestación implica que la empresa pasa a integrar el Registro de Infractores a las Normas Laborales.

Las multas se graduarán según la gravedad de la infracción en una cantidad fijada entre los importes de uno a ciento cincuenta jornales o días de sueldo de cada trabajador comprendido en la misma, o que pueda ser afectado por ella. El monto de la multa así determinado, se convertirá a unidades reajustables. En caso de reincidencia, se duplicará la escala anterior.

En los casos en que la sanción a imponer tenga como fundamenta la infracción a las disposiciones de los Convenios Internacionales del Trabajo Nros. 87 y 98 referentes a la libertad sindical, la base de cálculo se determinará de acuerdo al número total de trabajadores de la infractora.

La clausura de los establecimientos no podrá ser mayor a los seis días, quedando las empresas obligadas a abonar la totalidad de los sueldos, salarios y demás obligaciones emergentes de la relación de trabajo, por el término que dure el cierre de los mismos.

La clausura será dispuesta por resolución fundada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a solicitud del Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social.

La Inspección mantendrá las facultades atribuidas por otros textos legales vigentes.

La clausura de los establecimientos será aplicable ante la comprobación de infracciones que demuestren una clara defraudación al Estado o perjuicio a los trabajadores".

**CONSIDERANDO: I)** Que si bien la ley establece, claramente, cual es el monto máximo y mínimo de la multa a imponer por trabajador afectado, deja totalmente librada a la discrecionalidad del funcionario actuante, la determinación de la misma.

**II)** Que es conveniente reglamentar la disposición legal referida a efectos de crear los criterios para fijar el monto de las multas, con carácter general, atendiendo los distintos niveles de infracción, lo que implicará que a situaciones similares se apliquen sanciones similares.

**ATENCIÓN:** A lo precedentemente expuesto.

#### EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DECRETA:

##### Artículo 1

Son infracciones laborales, las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales, reglamentarias y convenios colectivos, cuya vigilancia corresponde a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social.

##### Artículo 2

Las infracciones se califican en leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido y entidad del derecho afectado y se gradúan de acuerdo con lo establecido en la presente norma.



### **Artículo 3**

Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin la previa instrucción del oportuno procedimiento por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.

## **CAPÍTULO I INFRACCIONES A LAS DISPOSICIONES LEGALES, REGLAMENTARIAS Y CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA LABORAL**

### **Artículo 4**

Son infracciones leves:

- a) No llevar en orden y al día los datos de la planilla y del documento único rural, excepto aquellas a que se refiere el artículo 5, las que serán consideradas infracciones graves.
- b) La falta o incorrecta anotación del Libro Único de Trabajo.
- c) No documentar correctamente el recibo de salarios, salvo las que se contemplan en el artículo 5, las que serán consideradas infracciones graves.
- d) No exhibir o no disponer del plan de licencias y de los recibos de salarios vacacional cuando le sea solicitado por el Inspector.
- e) Cualesquiera otras que afecten a cuestiones meramente formales o documentales.

### **Artículo 5**

Son infracciones graves:

- a) No renovar la planilla o realizarlo en fecha indebida; no registrar la planilla o realizarlo fuera de plazo; no tenerla a la vista de los trabajadores; no disponer de ella en el momento de la visita del Inspector, no anotar a uno o más trabajadores en los plazos reglamentarios.
- b) Carecer del documento único rural.
- c) No consignar en el recibo de salarios la fecha de pago o el importe que debe percibir el trabajador o bien hacerlo de forma incorrecta.
- d) Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas en las normas, laudos y convenios colectivos en el trabajo para el que ha sido contratado, salvo convención en contrario.
- e) Incumplir los derechos que tienen los trabajadores tanto en virtud de normas como de laudos o convenios colectivos en materia de jornadas, licencias, descansos, así como traspasar los límites autorizados en materia de horas extraordinarias o no retribuirlos con los recargos correspondientes, salvo las contempladas en el artículo 6, las que tendrán la consideración de muy graves.
- f) Utilizar a menores de edad en actividades no autorizadas siempre y cuando no corra riesgo su integridad física o moral.
- g) No descontar la cuota sindical cuando medie consentimiento del trabajador y no proporcionar lugar en el establecimiento para reuniones sindicales fuera del horario de trabajo. [Modificado por Decreto 220/004 art. 1]
- h) No permitir la colocación y uso de la cartelera gremial.
- i) Las infracciones que supongan incumplimiento de las prescripciones legales, reglamentarias o recogidas en Convenios Colectivos que afecten a cuestiones de fondo en las relaciones laborales.

### **Artículo 6**

Son infracciones muy graves:

- a) No abonar los salarios devengados por los trabajadores.
  - b) No otorgar o no gozar, efectivamente, en su totalidad de las licencias a las que tengan derecho los trabajadores.
  - c) No otorgar ni compensar los descansos intermedios a que tengan derecho los trabajadores.
  - d) Utilizar trabajadores extranjeros que carezcan de los permisos reglamentarios.
  - e) Utilizar a menores de edad en actividades no autorizadas cuando corra riesgo su integridad física o moral.
  - f) Utilizar medios directos o indirectos para dificultar o impedir la afiliación a un sindicato así como su baja en el mismo.
- Despedir a un trabajador o discriminarlo por el hecho de ejercer actividades sindicales.



-Asimismo cualquier acción u omisión de las no señaladas anteriormente que vulnere de manera directa los derechos sindicales de los trabajadores reconocidos en los Convenios Internacionales ratificados por la Republica Oriental del Uruguay, en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos.

g) Las acciones u omisiones que impliquen discriminación en las condiciones de trabajo por razón de sexo, nacionalidad, estado civil, raza, condición social, ideas políticas y religiosas y adhesión o no a sindicatos.

h) El acoso sexual en el ámbito de las relaciones laborales.

## **CAPÍTULO II**

### **INFRACCIONES EN MATERIA DE HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

#### **Artículo 7**

Son infracciones leves:

a) No disponer del aseo o limpieza de las instalaciones de trabajo salvo en los casos en que ello implique riesgos para la salud o integridad física de los trabajadores.

b) No completar las instalaciones de bienestar de los trabajadores de carácter provisorio o permanente conforme lo dispuesto por las normas vigentes.

c) No proveer o suministrar en forma completa equipos de protección personal necesarios para el desempeño de la actividad, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

d) Las infracciones que supongan incumplimientos de leyes, reglamentos, laudos o convenios colectivos, siempre que aquellos carezcan de trascendencia grave, para la integridad física o salud de los trabajadores.

#### **Artículo 8**

Son infracciones graves:

a) No disponer del aseo o limpieza de las instalaciones de trabajo cuando entrañe riesgos para la salud e integridad física de los trabajadores.

b) No poseer agua potable en las instalaciones de trabajo para uso y consumo de los trabajadores.

c) No proveer los equipos de protección personal necesarios para el desempeño de las actividades, o bien, no suministrarlos de forma completa cuando ello suponga un riesgo grave.

d) No presentar la memoria técnica de andamios ante la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social ni el plan y estudio de Seguridad e Higiene en los proyectos de obra de construcción; no disponer en la obra de la memoria técnica de la instalación eléctrica.

Será considerada infracción grave, aún cuando se dispusiera de la anterior documentación, no haberla llevado a la práctica en sus propios términos.

e) No disponer de la Habilitación de la Dirección General de Bomberos.

f) No registrar las causas de los accidentes de trabajo y las medidas de prevención adoptadas en el Libro Único de Trabajo.

g) No investigar o no remitir a la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social, informe de investigación de accidente en aquellos casos que la reglamentación los dispone, en el que se determinen las causas que lo generaron así como las medidas adoptadas para evitar su reiteración.

h) No efectuar en forma periódica los exámenes médicos específicos al riesgo al que esta expuesto el trabajador y no comunicarle el resultado de los mismos de acuerdo a la normativa vigente.

i) Las que supongan incumplimiento a la normativa vigente en materia de formación en materia de seguridad y salud laboral e información sobre riesgos y materias preventivas a los trabajadores.

j) Dar ocupación a trabajadores en máquinas o actividades peligrosas cuando sufran dolencias o defectos físicos certificados o se encuentren manifiestamente en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas del puesto de trabajo asignado.

k) Las infracciones que supongan incumplimiento de las prescripciones legales, reglamentarias o recogidas en Convenios Colectivos siempre que exista un riesgo grave para la integridad física o salud de los trabajadores afectados y en especial en materia de:



- No adoptar las medidas de resguardo y protección en maquina equipos y herramientas así como en las instalaciones en general para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Superar los límites de exposición a ruidos.
- Medidas de protección colectivas que eviten la ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales.
- Señalización y etiquetado de envases que contengan sustancias peligrosas.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Proveer de un taburete con apoyo lumbar para toda tarea que exija del trabajador una posición fija y de pie.

#### **Artículo 9**

Son infracciones muy graves:

a) Asignar mujeres en periodo de gravidez a puestos de trabajo en los que se utilicen productos químicos tóxicos. Emplear menores en tareas de cosecha forestal y en aquellas que implique el manejo de agro tóxicos.

Emplear mujeres o menores en la limpieza o reparación de motores en marcha, maquinas u otros agentes de transmisión peligrosa.

La inobservancia relativa a la protección de los periodos de embarazo y lactancia y la inobservancia de la normativa vigente relativa a trabajos prohibidos a los menores.

b) No respetar las clausuras preventivas y sancionatorias dispuestas por la Inspección General del Trabajo.

c) En las demoliciones carecer de la metodología, equipos y elementos necesarios firmados por técnicos responsables. En las excavaciones de mas de 1,5 metros de profundidad, carecer de plan de obra firmados por los técnicos competentes.

En ambos casos aún disponiendo de la documentación, no llevarla a la práctica en sus propios términos.

d) Las infracciones que supongan incumplimientos de las prescripciones legales, reglamentarias o convencionales siempre que exista un riesgo muy grave, o inminente para la integridad física o salud de los trabajadores afectados.

### **CAPÍTULO III GRADUACIÓN E IMPORTE DE LAS SANCIONES**

#### **Artículo 10**

Calificadas las infracciones, éstas se gradúan, a efectos de su correspondiente sanción en grado mínimo, grado medio y grado máximo, atendiendo a la negligencia e intencionalidad del infractor, al número de trabajadores afectados, al incumplimiento de intimaciones previas de la Inspección General del Trabajo y al perjuicio causado. En materia de seguridad y salud laboral además se tendrán en cuenta, las condiciones, formas y modalidades que se aprecien en la ejecución de las actividades desarrolladas en las instalaciones donde se efectúe el trabajo, la permanencia o transitoriedad de los riesgos o peligros inherentes a dichas actividades, las medidas o elementos de protección adoptadas por el empresario y la formación e instrucciones impartidas en orden a la prevención de los riesgos.

#### **Artículo 11**

Las infracciones leves se sancionan en su grado mínimo, con una multa de uno a diez jornales; en su grado medio de once a veinticinco jornales y en su grado máximo de veintiséis a cincuenta jornales, por cada trabajador afectado.

#### **Artículo 12**

Las infracciones graves se sancionan en su grado mínimo, con una multa de cincuenta a sesenta jornales; en su grado medio de sesenta y uno a setenta y cinco jornales y en su grado máximo de setenta y seis a cien jornales, por cada trabajador afectado.

#### **Artículo 13**

Las infracciones muy graves se sancionan en su grado mínimo, con una multa de cien a ciento diez jornales; en su grado medio de ciento once a ciento veinticinco jornales y en su grado máximo de ciento veintiséis a ciento cincuenta jornales, por cada trabajador afectado.



**Artículo 14**

Determinado el monto de la multa, el mismo se convertirá a unidades reajustables.

**Artículo 15**

En caso de reincidencia, la cuantía de las sanciones podrá duplicarse. Hay reincidencia cuando se cometa una infracción análoga a la que motivó la sanción anterior en los 365 días siguientes a la notificación de ésta. En todo caso se requerirá que la primera sanción haya quedado firme en vía administrativa.

**Artículo 16**

En caso de infracción continuada podrá adoptarse la resolución de clausura temporal de la empresa por el tiempo fijado por la ley.

**Artículo 17**

No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, la Inspección General del Trabajo de acuerdo con la legislación vigente, cuando las circunstancias así lo aconsejen y no se deriven daños directos a los trabajadores, podrá intimar, advertir y amonestar en vez de sancionar.

**CAPÍTULO IV  
OBSTRUCCIÓN DE LA LABOR INSPECTIVA**

**Artículo 18**

Las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones que tiene atribuida la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social en orden a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y laudos y convenios colectivos, serán constitutivas de obstrucción a la labor inspectiva y se sancionan como falta grave, salvo en los supuestos de reiteración, violencia, amenaza o similares que se sancionan como falta muy grave.

**CAPÍTULO V  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 19**

Comuníquese, notifíquese, etc.