



**Estudio comparado  
de la legislación  
sobre Género y Salud Laboral  
en los países del **MERCOSUR****



## Indice

- Introducción
- Panorama global
- Legislación local
- Estudio comparado de la normativa legal sobre género y salud laboral
- Hallazgos, armonías y asimetrías
- Bibliografía
- Anexos

DOCUMENTO N° 3/23

Estudio comparado de la legislación sobre Género y Salud Laboral en los países del MERCOSUR.

Compilado por Claudio San Juan

*Fecha de Publicación: 15 de setiembre de 2023*

Más información: <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/mercosur>

## Introducción

El Subgrupo de Trabajo N° 10 y el GMC aprobaron el Programa de Trabajo 2021-2022, el cual contempla, entre otras actividades, la “Incorporación de la perspectiva de género en el “Plan Regional de Salud y Seguridad de las y los Trabajadores en el MERCOSUR”.

Los lineamientos prevén el desarrollo de una dimensión temática Normativa cuyo objetivo específico es analizar la aplicación práctica del acervo normativo del MERCOSUR para promover la incorporación de la perspectiva de género en la promoción y protección de la salud y seguridad de las y los trabajadores en el MERCOSUR.

En tal sentido las acciones previstas son:

- Promover el diseño de políticas que incorporen la perspectiva de género para proteger la salud reproductiva y eliminar la violencia laboral, entre otras cuestiones.
- Realizar estudios de legislación comparada de los Estados Partes, en materia de doble presencia<sup>1</sup> (como factor de riesgo), salud y seguridad en el trabajo de casas particulares (servicio doméstico) y otros temas, para realizar propuestas de carácter normativo.
- Estudiar el impacto de otros riesgos y sus efectos distintivos sobre hombres, mujeres y otros (teletrabajo, formas atípicas de relaciones laborales: tareas de cuidado remunerado, plataformas digitales, etc.).

A tales efectos, el presente estudio brinda una aproximación a los principales componentes del binomio Género y Salud Laboral en los países del MERCOSUR.

Conforme lo define el Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, (IPPDH, 2018),<sup>2</sup> destacamos dos conceptos básicos:

- “8. Igualdad de género: es la igualdad real, no meramente nominal, en la que hombres y mujeres gozan y ejercen los mismos derechos, evitando las discriminaciones excluyentes por razón de sexo, y por consiguiente dota a mujeres y a hombres de las mismas oportunidades de disfrute de tales derechos.”.
- “12. Perspectiva de género: Categoría de análisis con base en las variables de sexo y género, que permite identificar las asimetrías en las relaciones de poder.”.

Para la elaboración del presente estudio se tomaron en consideración las normas legales nacionales sobre Género y Salud Laboral vigentes al 31 de diciembre de 2020. Se analizaron las constituciones nacionales, la legislación marco y las reglamentaciones principales en materia de Género y Salud Laboral.

En el contexto de la integración regional también se analizaron otros instrumentos, tales como el “Plan de Trabajo UE – CELAC” y el proyecto de acuerdo birregional UE – MERCOSUR, entre otros.

Finalmente, el presente estudio comparado, además de acordar una metodología y definir las ramas de actividad de mayor interés, tiene como propósito central identificar las asimetrías en materia de Género y Salud Laboral.

---

<sup>1</sup> El Instituto Sindical del Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) define el concepto de doble presencia como “El hecho de que recaigan sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico- familiar y a las demandas del trabajo asalariado”.

<sup>2</sup> <https://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2018/11/IPPDH-MERCOSUR-RAADH-Manual-Lenguaje-no-sexista.pdf>

## Panorama global

Nota preliminar: Salvo necesidad, en el presente documento no se reitera la información de un estudio previo sobre salud y seguridad de las y los trabajadores.<sup>3</sup>

Previo a la descripción de normativa local, en primer lugar detallaremos los Convenios relevantes de OIT en materia de igualdad y no discriminación, ratificados por los cuatro países, como se observa en el siguiente cuadro:<sup>4</sup>

	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156)
Argentina	24 septiembre 1956	18 junio 1968	17 marzo 1988
Brasil	25 abril 1957	26 noviembre 1965	---
Paraguay	24 junio 1964	10 julio 1967	21 diciembre 2007
Uruguay	16 noviembre 1989	16 noviembre 1989	16 noviembre 1989

En segundo lugar, destacamos el Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183) que no fue ratificado por los Estados Partes del MERCOSUR.<sup>5</sup>

En el otro extremo, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) fue ratificado por los Estados Partes del MERCOSUR:<sup>6</sup> Argentina (24 marzo 2014), Brasil (31 enero 2018), Paraguay (7 mayo 2013) y Uruguay (14 junio 2012).

Finalmente, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) fue ratificado por Uruguay (12 junio 2020) y Argentina lo aprobó mediante Ley 27.580.<sup>7</sup>

---

<sup>3</sup> Estudio comparado de la legislación sobre salud y seguridad de las y los trabajadores en los países del MERCOSUR (Edición 2020), en particular descripción de los sistemas de salud y seguridad de los trabajadores en los países del MERCOSUR, Convenios relevantes de OIT en materia de SST e instrumentos locales en SST desarrollados bajo un enfoque sistémico de la OIT.

<sup>4</sup> Recopilación de datos en base a ILOLEX fecha 19/02/2021

<sup>5</sup> Idem ant. Ver también Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103).

<sup>6</sup> Recopilación de datos en base a ILOLEX fecha 19/02/2021.

<sup>7</sup> Idem ant.

## Legislación local en materia de Género y Salud Laboral

### ARGENTINA

Las cuestiones de Género y Salud Laboral son un derecho de rango constitucional, conforme lo preceptuado en el Art. 14 bis de la Constitución de la Nación Argentina y por los tratados y convenciones sobre derechos humanos que tienen jerarquía constitucional (Art. 75 inc. 22), tal como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 7: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”.

Respecto a la normativa legal vinculada a Género y Salud Laboral, seguimos la clasificación de Bortoluzzi:<sup>8</sup> *“La cuestión de la salud y seguridad de los trabajadores en la legislación laboral, se orienta en cuatro sentidos principales: 1) legislación reguladora del descanso, 2) legislación preventiva de los riesgos profesionales; 3) legislación reparadora o compensadora de las alteraciones de la salud; 4) legislación basada en condiciones fisiológicas que reducen las defensas orgánicas”.*

De acuerdo a esta clasificación, desde los antecedentes fundacionales hasta la actualidad, una breve reseña sobre la cuestión de Género y Salud Laboral en la legislación argentina es la siguiente:

- 1) **Legislación reguladora del descanso.** En 1905 se sanciona la Ley 4.661 que prohíbe el trabajo dominical (B.O. 9/9/1905, vigente hasta 1969, cuando fue derogada por la Ley 18.204).<sup>9</sup> Luego, la Ley 11.544 del año 1929 establece que la duración de la jornada de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Esta legislación *“contiene previsiones de índole higiénica y social, destinadas tanto a evitar en el dependiente las consecuencias del agotamiento y la fatiga por la adecuada recuperación de las energías desgastadas en sus obligaciones, cuanto a garantizar su derecho al esparcimiento y promover la consolidación del núcleo familiar.”*

Dicha ley previó una serie de condiciones para realizar horas extraordinarias, y su decreto reglamentario del 11 de marzo de 1930 (B.O. 2/4/1930, decreto sin número) especificó cuáles son los lugares calificados como insalubres, donde procede la reducción de la jornada a 6 horas diarias o 36 semanales según el art. 2º de la Ley 11.544. Este régimen de calificación, en sus distintas variantes, continúa vigente a la presente fecha.

- 2) **Legislación preventiva de los riesgos profesionales.** *“Con mayor acierto se denominaría: legislación preventiva de los riesgos directos del trabajo, para diferenciarla de otros ordenamientos sanitarios destinados a la protección, a menudo más alejada, contra las repercusiones nocivas de las tareas sobre la salud e integridad del operario. Comprende las medidas de higiene y seguridad referentes a la acción de los agresivos químicos, físicos y mecánicos del ambiente o las condiciones de trabajo y representa, para la opinión general, la legislación sanitaria laboral preventiva por antonomasia”.*

Como ya señalamos, uno de los primeros hitos en la materia que nos ocupa, fue el Decreto sin número del 14/1/1916 reglamentario de la Ley 9688 de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (B.O. 25/1/1916), cuyo capítulo V, esbozó incipientes medidas de prevención (arts. 62 al 104).

---

<sup>8</sup> Actual legislación sanitaria del trabajo y sus resultados de aplicación, Alfredo S. Bortoluzzi, La Semana Médica, N° 30, p. 898 a 906, 1966.

<sup>9</sup> También cabe citar la Ley 11.640 del “sábado inglés” (B.O. 17.10.1932) que declaró comprendidos en la prohibición del art. 1 de la Ley 4.661 a los días sábados después de las 13 horas.

Otras normas dictadas al respecto fueron la Ley 11.127 de represión del fosforismo (sancionada el 8 de junio de 1921, no publicada en el B.O.), que prohibía la fabricación, la importación y la venta de cerillas que contuviese fósforo blanco o amarillo; la Ley 10.505 sobre Trabajo a Domicilio<sup>10</sup>, la cual disponía que "... siempre que se reúnan las condiciones siguientes: 1) Que el trabajo no se haga con ayuda de caldera a vapor. 2) Que la industria ejercida no esté clasificada en el número de las consideradas como peligrosas e insalubres" (B.O. 28/10/1918), y finalmente, la Ley 12.205 de la Silla, que estableció la provisión de asientos con respaldo en todo local de trabajo (B.O. 5/10/1935).

- 3) **Legislación reparadora o compensadora de las alteraciones de la salud.** *"Estos ordenamientos acuden en auxilio del trabajador cuando ya ha perdido su salud, lo que suele suceder consecutivamente al fracaso de la prevención."*

La primera norma en este rubro fue la Ley 9.085 que autorizó al Poder Ejecutivo Nacional a indemnizar a las familias de los obreros fallecidos y a los heridos en el accidente ocurrido el 23 de mayo de 1913 en los Talleres del Ministerio de Obras Públicas. Basada en una escala tarifaria será el antecedente de las leyes posteriores.

La Ley 9688 de Accidentes del Trabajo (B.O. 21/10/1915) y sus modificatorias estuvo vigente hasta 1991, cuando fue derogada por la Ley 24.028. Aquella ley perseguía como objetivo básico el resarcimiento económico del trabajador accidentado en su puesto de trabajo, "in itinere" o como consecuencia de enfermedades profesionales.

- 4) **Legislación basada en condiciones fisiológicas que reducen las defensas orgánicas.** *"Contiene esta legislación preceptos protectores de la salud de quienes participan activamente en la vida económica del país, fundados en estados biológicos normales inherentes a circunstancias de edad (menores), sexo (mujeres) y determinada función fisiológica (embarazo, parto y puerperio) que tornan al individuo más vulnerable a los efectos de los elementos nocivos y situaciones desfavorables del trabajo".*

En 1907 se sancionó la Ley 5291 que regulaba el trabajo de niños y mujeres (B.O. 17/10/1907). Posteriormente, en 1924 fue modificada por Ley 11.317, la cual en sus artículos 10 y 11, establecía la prohibición de ocupar mujeres y menores de 18 años en tareas calificadas insalubres, peligrosas y penosas. (B.O. 19/11/1924). Al respecto también se dictó la Ley 11.933 sobre ocupación de mujeres antes y después del parto.<sup>11</sup>

De lo expuesto, y a los fines de facilitar la lectura, en el anexo del presente estudio enumeramos las normas legales vigentes que prohíben la ocupación de mujeres en actividades o tareas insalubres, peligrosas y penosas.

Otras Normas Legales Vigentes sobre SST

- Instrumentos normativos vinculados con la prevención primaria y secundaria, [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2019/01/normas\\_legales\\_vigentes\\_sobre\\_sst\\_16\\_11\\_2022.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2019/01/normas_legales_vigentes_sobre_sst_16_11_2022.pdf).

## BRASIL

La Consolidación de las Leyes del Trabajo,<sup>12</sup> contiene las siguientes normas sobre trabajo de mujeres:

<sup>10</sup> Derogada y reemplazada por la Ley 12.713, cuyo artículo 9° y posterior reglamentación también establecían requisitos sobre las condiciones de higiene y seguridad de los locales y talleres.

<sup>11</sup> B.O. 24/10/1934. Derogada por Ley 18.017 (B.O. 02/01/1969), excepto el 1er. párr. del art. 2°.

<sup>12</sup> Ver también artículos 453 y 611-B XV, en [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm)

- Disposiciones especiales para el peso máximo que pueden transportar individualmente las mujeres (artículo 198 de la sección XIV de la prevención de la fatiga, Capítulo V De la Seguridad y la Medicina de Trabajo, Título II – De las Normas Generales de Tutela del Trabajo).
- Duración, condiciones laborales y discriminación contra la mujer (artículos 372 a 378 de la sección XIV, Capítulo III De la Protección del Trabajo de la Mujer, Título III – De las Normas Especiales de Tutela del Trabajo).
- Trabajo nocturno (artículos 379 y 380 de la sección II, Capítulo III De la Protección del Trabajo de la Mujer, Título III – De las Normas Especiales de Tutela del Trabajo).
- Métodos y locales de trabajo (artículos 387 a 390 de la sección IV, Capítulo III De la Protección del Trabajo de la Mujer, Título III – De las Normas Especiales de Tutela del Trabajo).
- Protección de la maternidad (artículos 391 a 397 de la sección IV, Capítulo III De la Protección del Trabajo de la Mujer, Título III – De las Normas Especiales de Tutela del Trabajo).

## PARAGUAY

El Código de Trabajo,<sup>13</sup> en la sección II Del Trabajo de la Mujer, Capítulo II – Del trabajo de menores y mujeres dispone los siguientes requisitos normativos:

- Uso no discriminatorio de masculino genérico (artículo 128).
- Protección de la maternidad (artículos 129 y 130).
- Labores peligrosas o insalubres: definición (artículo 131).
- Deber de información del empleador (artículo 132).
- Licencia por maternidad (artículo 133).
- Permiso de lactancia (artículo 134).
- Prohibición de trabajos insalubres, peligrosos o penosos por embarazo (artículos 135 y 136).

## URUGUAY

Normas laborales de igualdad de género vinculadas a Trabajo y Salud, recopiladas por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (2015):<sup>14</sup>

- Ley 15.244 del 27/01/1982: Autoriza al Poder Ejecutivo a proceder a la denuncia del Convenio 89 relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria, ratificado por la ley 12030.
- Prevención del cáncer génito-mamario: un día al año de licencia especial (trabajadoras públicas y privadas) con goce de sueldo, para la realización de exámenes médicos (Ley Nº 17.242 del 20 de junio de 2000).
- La mayoría de las normas relativas a seguridad e higiene en el trabajo (Decreto Nº 406/988) se aplican igualmente a hombres y mujeres.

<sup>13</sup> <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1387/Codigo%20de%20Trabajo.pdf>

<sup>14</sup> [https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/documentos/publicaciones/Recopilacion-NormasLaboralesIgualdadGenero-CTIOTE\\_6marzo15.pdf](https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/documentos/publicaciones/Recopilacion-NormasLaboralesIgualdadGenero-CTIOTE_6marzo15.pdf)

- Otras normas prohíben de manera general el trabajo de mujeres: en la limpieza o reparación de motores en marcha (Ley N° 5.032 del 21 de julio de 1914); en trabajos de pintura industrial con cerusa o sulfato de plomo (Convenio Internacional del Trabajo 13); en el manejo de sustancias que desprendan polvos tóxicos, sin protección adecuada (Decreto de 19 de julio de 1941).
- Asimismo, existen normas relativas a la obligación de mantener dormitorios, vestuarios y servicios sanitarios separados por sexo (Decreto 406/88), así como de tener asientos suficientes para las mujeres que trabajan (Ley N° 6.102 del 10 de julio de 1918).
- Se establece una limitación de la carga máxima (25 kilos) a levantar o transportar por las mujeres adultas. (Decreto 406/988, capítulo V)
- La Ley N.º 19.530 establece de manera obligatoria salas de lactancia materna en lugares de trabajo públicos y privados.
- Además, en la actividad privada, por la Ley N° 19.161 sobre subsidio para el cuidado del recién nacido, se establece el beneficio de medio horario por el tiempo que comprende el período de finalización de licencia por maternidad hasta los seis meses del bebé. Este beneficio, que se tramita frente al Banco de Previsión Social (BPS) puede ser utilizado indistintamente por madre o padre o de forma alternada entre ambos.
- Se establece el beneficio por lactancia (Decreto N° 234/2018, Artículo 10, modificativo del Decreto del 1/6/1954) del que se podrá hacer uso únicamente con la presentación de un certificado por parte de un médico sea de cualquiera de las siguientes especialidades: pediatra, ginecólogo, médico de familia o médico general. Este beneficio establece que la trabajadora que esté en período de lactar a su hijo, por el tiempo que su médico de referencia establezca, podrá tomarse una hora o dos períodos de media hora en su jornada diaria para estos fines y serán computados como tiempo trabajado efectivamente.

En el anexo se transcriben las normas legales sobre trabajo y salud de las mujeres.



## Estudio comparado de la normativa legal en Género y Salud Laboral

### Restricciones y prohibiciones

Aspecto	AR	BR	PY	UY
Trabajos Insalubres	<p>Prohibición de trabajo subterráneo.</p> <p>Prohibición de emplear Mujeres en trabajos Penosos, Peligrosos o Insalubres.</p> <p>Prohibición de Ejecutar tareas a domicilio por Mujeres Ocupadas en las empresas.</p>	<p>Exigencias y restricciones en prevención de accidentes y seguridad según tipo de trabajo, por ejemplo, manejo de combustibles y túneles subterráneos.</p> <p>Ver artículo 611 A – XII modificado por Ley 13.467/2017.</p>	<p>El empleador deberá garantizar la higiene, seguridad y salud de los trabajadores.</p> <p>Sólo se mencionan los factores que el empleador debería planificar: material de protección, maquinaria y sustancias agresivas para la salud.</p>	<p>Se explicitan tareas prohibidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- limpieza o reparación de motores en marcha, etc.</li> <li>- pintura con cerusa.</li> <li>- manejo de sustancias que desprendan polvos tóxicos.</li> <li>- trabajos con benzol.</li> <li>- exposición a radiaciones ionizantes (menores de 18).</li> </ul>

### Riesgos “emergentes”

Ergonomía	<p>Res. 295/2003 MTESS, Anexo I: Especificaciones técnicas de Ergonomía y levantamiento manual de cargas (copia de ACGIH).</p> <p>Res. 886/15 SRT: Protocolo de Ergonomía.</p> <p>Res. 3345/15 SRT: Límites máximos para tareas de traslado de objetos pesados, y para tareas de empuje o tracción de objetos pesados.</p>	<p>Portaria MTPS 3.751/90: La norma reguladora 17 Ergonomía, (NR17) tiene como objetivo establecer los parámetros que permitan la adaptación de las condiciones de trabajo a las características psico-fisiológicas de los trabajadores con el fin de obtener el máximo confort, seguridad y rendimiento.</p>	<p>Ley 5804, art. 3, inc. a)</p>	<p>Decreto 406/88, Capítulo V</p> <p>- Riesgos ergonómicos</p>
-----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------	----------------------------------------------------------------

Factores psicosociales	Res. 558/2009 SRT: Aprueba el procedimiento preventivo y tratamiento de estrés post traumático relacionado con accidentes en el ámbito ferroviario, premetro y subterráneos.	Ver punto 5. “Organização do trabalho - Aspectos psicossociais do trabalho” del anexo II de la Norma Regulamentadora 17 (NR17)	Ley 5804, art. 3, inc. a) y art. 10, inc. e).  Res. 388/2019 Ministerio de Trabajo: Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral. Procedimiento de Actuación ante casos de Violencia Laboral, Mobbing y Acoso Sexual en los lugares de trabajo.	Ley 19.849: Aprueba el Convenio Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT. <sup>15</sup>  Ley 18.561 previene y sanciona el acoso sexual en las relaciones laborales o docentes, reglamentada por Decreto 256/2017.
------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Hallazgos, armonías y asimetrías

De lo expuesto, todas las normas legales de los países del MERCOSUR prohíben la ocupación de mujeres en actividades o tareas insalubres, peligrosas y penosas, asimismo protegen la maternidad y el periodo de lactancia.

Desde la óptica de la Resolución GMC 84/2000, resulta propicio elaborar un instrumento orientativo con lineamientos de trabajo para la gestión de la salud y seguridad en el trabajo con perspectiva de género.

## Bibliografía

### Normativa MERCOSUR

- Declaración Sociolaboral del Mercosur, 1998 y 2015.
- Resolución GMC 84/2000: Instruye a incorporar la perspectiva de género en las políticas y programas.
- Decisión CMC 13/2014: Implementar una Política de Igualdad de Género a través de las “Directrices de la Política de Igualdad de Género del MERCOSUR”. (antecedentes: Decisión CMC 14/2012: Lineamientos Igualdad Género).
- Decisión CMC 4/2021: Aprueba los “Lineamientos de trabajo en el MERCOSUR sobre comercio internacional para la autonomía económica de las mujeres en toda su diversidad”.
- Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, 2018.
- Glosario Temático de la Salud del Trabajador en el Mercosur.

### Unión Europea

- La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos, 2003

### OIT

- Género, salud y seguridad en el trabajo, 6 fascículos, OIT – ETM, 2013.
- Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas, OIT - CIF, 2011.
- Salud y seguridad en el trabajo para hombres y mujeres, campaña de sensibilización de la OIT “La igualdad de género en el corazón del trabajo decente”, 2009.

### Secretaría General Iberoamericana

- Legislación en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres: Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay, <https://www.segib.org/cooperacion-iberoamericana/genero/legislacion-en-materia-de-autonomia-y-empoderamiento-economico-de-las-mujeres-en-iberoamerica/>

## Anexos

### Normas legales vigentes en Argentina que prohíben la ocupación de mujeres en actividades o tareas insalubres, peligrosas y penosas

#### Reseña de normas legales sobre salud y seguridad en el trabajo de mujeres

En la Argentina, la primera ley laboral que se ocupó de brindar una protección especial a la mujer, junto a los menores fue la Ley 5291 de "Mujeres y Menores" en 1907, la cual en el año 1924 fue derogada y reemplazada por la Ley 11.317.

Los artículos 10 y 11 de la Ley 11.317 (que continúan vigentes) enuncian los trabajos, industrias o tareas peligrosas e insalubres, en los cuales se prohíbe ocupar a mujeres y a menores de 18 años.

Posteriormente, en el año 1925, la reglamentación determinó las industrias y tareas que esta prohibición:

- Decreto 250.609/25: Reglamentación de la ley 11.317 sobre trabajador de los territorios nacionales. Listado de industrias o tareas peligrosas e insalubres en las que no pueden ocuparse mujeres ni a menores de 18 años.
- Decreto 250.528/25: Reglamentación de la ley 11.317 sobre trabajador de la Capital Federal. Listado de industrias o tareas peligrosas e insalubres en las que no pueden ocuparse mujeres ni a menores de 18 años.

Junto con la reglamentación del artículo 2 de la Ley 11.544 de Jornada Legal de Trabajo, respecto a los Trabajos insalubres que las mujeres y menores no pueden realizar, continúan vigentes los artículos 6 y 7 del Decreto sin número del 11 de marzo de 1930.

La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT), texto ordenado según Decreto 390/76, en su Título VII "Trabajo de mujeres" junto con otras normas previstas en la misma Ley, regulan distintos aspectos protectorios.

### Normas legales en Uruguay sobre trabajo y salud de la mujer

Ley Nº 17.242 (20/6/2000) Declárase de interés público la prevención de cánceres gínito-mamarios.

Artículo 1º Declárase de interés público la prevención de cánceres gínito - mamarios.

Artículo 2º Las mujeres trabajadoras de la actividad privada y las funcionarias públicas tendrán derecho a un día al año de licencia especial con goce de sueldo a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria, hecho que deberán acreditar en forma fehaciente.

Artículo 3º Los centros de salud que expidan el carné de salud deberán posibilitar la realización conjunta de los exámenes de Papanicolau y radiografía mamaria.

Decreto 321/2009 del 9.7.2009 Reglamenta actividades agropecuarias Capítulo X

Artículo 91 Indica que deben adoptarse medidas que tomen en cuenta las necesidades propias de las trabajadoras en lo que se refiere al embarazo , lactancia y la salud reproductiva.

Artículo 92 Está prohibido para la mujer embarazada o que este lactando aplicar, preparar o manipular agrotóxicos.

Decreto 186/2004 del 8.6.2004

Reglamentación del régimen sancionatorio de infracciones a convenios internacionales de trabajo , leyes , decretos , laudos y convenios colectivos cuyo contralor le corresponde a la IGTSS.

Artículo 9º Indica que son infracciones muy graves: asignar mujeres en periodo de gravidez a puestos de trabajo en los que se utilicen productos químicos 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 .

Decreto 372/99 del 26.11.1999 Reglamenta la actividad forestal Capítulo II

Artículo 9º Queda terminantemente prohibido la utilización de productos químicos tóxicos por mujeres que declaren su estado de gravidez.

Decreto 406/988 del 3.6.1988 Capítulo V

Artículo 55 Riesgos Ergonómicos: las cargas máximas que podrán levantar transportar manualmente en forma habitual y repetitiva los trabajadores , serán de 55 kg. para hombres y de 25 kgs. para mujeres. Cuando se emplee a jóvenes trabajadores en el levantamiento y transporte manual y habitual de carga, el peso máximo de esa carga deberá ser considerablemente inferior a la que se admite a trabajadores adultos del mismo sexo, siendo extensible tal limitación de carga para la mujer embarazada.

Decreto 183/1982 del 27/05/1982 Reglamentario del CIT 139 sobre sustancias cancerígenas

Artículo 7º Prohíbe el empleo de mujeres embarazadas o que lacten a sus hijos en los lugares de trabajo alcanzados por el decreto y que usan las sustancias o agentes cancerígenos enumerados en las Tablas Anexas.

Decreto 15/09/1952 del 15/09/1952 Reglamentario del CIT 13 sobre CERUSA

Artículo 1º Queda prohibido emplear a las mujeres en trabajos de pintura industrial que impliquen el empleo de la cerusa , del sulfato de plomo o de cualesquiera productos que contengan dichos pigmentos.

Decreto 14/09/1945 del 14/09/1945 Reglamentario del Benzolismo

Artículo 8º En los trabajos en establecimientos que fabriquen, empleen o manipulen benzol o sus homólogos y sus compuestos queda absolutamente prohibido el que sean empleados mujeres embarazadas.

Artículo 9º Detalla trabajos con benzol en los que no pueden ser empleadas mujeres.

Artículo 10 Establece posibilidad de pedir excepciones.

Artículo 11 Establece que las mujeres no podrán permanecer en los locales de trabajo donde se prohíbe su empleo como tampoco en los locales contiguos que no se hallen separados por puertas de dichos locales.

Ley 6102 del 10/07/1918 Ley de la silla

Artículo 1º Los almacenes, tiendas, boticas, fábricas, talleres y otros establecimientos y locales en que trabajen mujeres, tendrán el número suficiente de sillas para que las empleadas u obreras puedan tomar asiento siempre que sus tareas lo permitan.