

Leticia Iglesias Merrone ↗

Mujeres y trabajo en Uruguay: panorama normativo hacia la igualdad sustantiva en el ámbito laboral

Women and work in Uruguay: the normative framework towards substantive equality in the workplace

As mulheres e o trabalho no Uruguai: o panorama normativo para a igualdade substantiva no local de trabalho

↗ Doctora en Derecho y Ciencias Sociales, así como Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por FDER/UDELAR. Profesora adscripta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la misma casa de estudios.

ORCID: 0000-0001-8803-9206

✉ lim@adinet.com.uy

Resumen: *El propósito de este trabajo radica en reseñar los principales institutos que consideran particularmente a la mujer en función de su género, o circunstancias asociadas a él en el ámbito laboral, las cuales mayormente giran en torno a dos núcleos centrales: la maternidad y la violencia basada en género.*

Palabras clave: *Género – Maternidad – Gravidéz – Violencia – Trabajo*

Abstract: *The purpose of this paper is to outline the main institutes that particularly consider women workers on the basis of their gender, or circumstances associated with it in the workplace, which mostly focus on two central issues: maternity and gender-based violence.*

Keywords: *Gender – Maternity – Pregnancy – Violence – Work*

Resumo: *O propósito deste trabalho é delinear os principais institutos que consideram particularmente as mulheres com base no seu género, ou circunstâncias a ele associadas no local de trabalho, que giram na sua maioria em torno de dois núcleos centrais: a maternidade e a violência com base no género.*

Palavras-chave: *Género – Maternidade – Gravidéz – Violência – Trabalho*

Recibido: 31/10/2021

Aceptado: 21/04/2022

Introducción

Hace más de un siglo Uruguay marcaba el camino en cuanto a un tratamiento diferencial de la mujer en el ámbito laboral. En efecto, hacia 1918 la Ley No. 6.102, conocida como "Ley de la Silla" establecía la obligatoriedad de la existencia de sillas en establecimientos y locales comerciales para que empleadas u obreras tomen asiento cuando sus tareas así lo permitan, disponiéndose que los Inspectores de Trabajo tendrían el contralor del cumplimiento, el pago de multas por infracción y reglas relativas al proceso judicial. Se trata de un ejemplo paradigmático en cuanto a concebir a la mujer como titular de una especial flaqueza.

En efecto, se concebía a la mujer como especialmente vulnerable, al punto que la normativa tuitiva surgió de la mano con la protección del trabajo de los menores, colectivos que según De Diego: “fueron los primeros en ser protegidos por las leyes laborales por ser los más afectados por los abusos de la Revolución Industrial, cuando se les abonaban magros salarios y se trabajaban jornadas extenuantes de sol a sol. Es por ello que tradicionalmente se prevén capítulos especiales en las leyes para trabajadores menores y para mujeres, con medios de protección también especiales” (De Diego, 2002, 443).

Con el devenir del tiempo progresivamente se sancionan nuevas normas, modificándose el eje de la regulación: discurriendo de la concepción de mayor vulnerabilidad, a facilitar la conciliación de la vida laboral y personal.

Debe puntualizarse que en los últimos años se ha incrementado la regulación de aspectos vinculados al trabajo de las mujeres a través de la negociación colectiva, tanto sectorial, como a nivel de empresa, tal el caso del tiempo libre remunerado para consultas médicas durante el embarazo o neonatales, regímenes más beneficiosos para exámenes ginecológicos, cuidado de hijos enfermos o lactancia, servicios de guarderías, cláusulas sobre no discriminación, amparo desde el punto de vista labor ante situaciones de violencia doméstica, entre otros.

No obstante, no escapa a nadie que en pleno siglo XXI persisten en el plano laboral inequidades respecto de las trabajadoras basadas en su género, manteniéndose las dificultades para que las mujeres accedan a ciertas posiciones, siendo sus niveles remuneratorios más bajos que los de los varones, más engorrosos sus avances en la carrera funcional e incluso su estabilidad en el empleo.

En función de ello, debe destacarse la promulgación de la ley No. 19.846, sobre aprobación de las obligaciones emergentes del derecho internacional de los derechos humanos con relación a la igualdad y no discriminación entre mujeres y varones, comprendiendo la igualdad formal, sustantiva y de reconocimiento. Ello pues desde la perspectiva laboral, dicha norma postula en su artículo octavo que dentro de los lineamientos que deben orientar las políticas públicas para la igualdad se encuentran: el reparto equitativo y corresponsable entre mujeres y varones del trabajo productivo y del doméstico, en cumplimiento a lo establecido en el artículo octavo de la Constitución de la República, así como la participación equitativa de mujeres y varones en los cargos de responsabilidad y toma de decisiones en los ámbitos político, social, económico y cultural.

Sistematización de normativa laboral con relación al trabajo de las mujeres

Sin perjuicio de la existencia de normas aisladas vinculadas, por ejemplo, al fomento del empleo o la salud de la trabajadora, la normativa mayormente gira en torno dos temáticas: la maternidad y la violencia laboral.

En cuanto al primer pilar, se ampara la gravidez, el nacimiento y más contemporáneamente, edades más avanzadas, declinando progresivamente la tutela a medida del crecimiento de los hijos, abarcando tópicos como el cambio de tareas durante el embarazo, la protección frente al despido y las facilidades para la lactancia.

Ello, pues como se subrayara desde la OIT: “La protección de la maternidad resulta esencial para la salud y bienestar de las mujeres trabajadoras y de sus hijos. Es necesario garantizar el acceso de la mujer a un trabajo decente y a la igualdad de género, para permitirles combinar satisfactoriamente sus funciones procreadora y productiva e impedir el trato desigual en el empleo a causa de su función reproductiva” (OIT. Servicio sobre las condiciones de trabajo y del empleo, 2012, 5).

Debe notarse que la tutela de la maternidad en el trabajo, en particular las facilidades para conciliar la vida laboral con la gravidez y/o maternidad repercuten de manera bifronte, beneficiando tanto a la trabajadora como a su hijo, permitiendo el necesario contacto entre ambos, y cuidados muy especialmente en las etapas tempranas. Es decir, las prerrogativas vinculadas a la lactancia parten de considerar los derechos de dos sujetos: por una parte, lo de las trabajadoras, por otra la de sus hijos. En palabras de la justicia del trabajo: “La finalidad de la norma trasciende al derecho de la madre reciente a conservar su empleo, protege también al hijo, preservando el derecho alimentario y la fuente de ingresos” (TAT 4, Sent. No. 183/2016).

En cuanto al segundo pilar, sendas disposiciones abordan temáticas vinculadas a la violencia que padecen las mujeres por su condición de tal, tanto en el trabajo, como incluso el impacto en el ámbito laboral de violencia padecida fuera de las fronteras de éste.

Ante ello, debe recordarse que como postula Alkimin, no existen dudas respecto a que la violencia en el ambiente de trabajo configura un atentado a la dignidad del ser humano (Alkimin, M. A, 2007, 110 y 111).

En ese marco, cobra particular relevancia que la Ley No. 19.580, en su artículo sexto, literal i) conciba como uno de los tipos de violencia basada en género a la que ocurre en el ámbito laboral, entendiendo por tal a aquella que implique:

“actos que obstaculizan el acceso de una mujer al trabajo, el ascenso o estabilidad en el mismo, tales como el acoso moral, el sexual, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física, la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, fuera de lo establecido en los marcos legales aplicables, o la disminución del salario correspondiente a la tarea ejercida por el hecho de ser mujer”.

Mancomunadamente, cobra especial trascendencia que el propio Convenio Internacional del Trabajo No. 190 sobre violencia y acoso, reconozca que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas; como también que dicho organismo destaque que “un mundo del trabajo libre de violencia y acoso es esencial para que pueda existir un futuro del trabajo con igualdad de género” (OIT, 2019, 11).

Fomento al empleo de mujeres

Habida cuenta de las mayores dificultades de las mujeres para acceder al mercado laboral, se han adoptado diversas medidas tendientes a estimular su empleo.

Partiendo de dicha premisa, recientemente la Ley No. 19.973 (reglamentada por el Decreto No. 308/2021) establece políticas activas de empleo, focalizada en tres núcleos: jóvenes entre 15 y 29 años, trabajadores mayores de 45 años y personas con discapacidad, procura estimular especialmente el empleo de mujeres que integren dichos colectivos.

Deber preliminarmente destacarse que la ley expresada postula en su artículo segundo literal b), que en la promoción del trabajo decente corresponde tener especialmente presente: “La situación de las mujeres, jóvenes, mayores de 45 años o con discapacidad, contemplando en los programas la posibilidad de ofrecer incentivos diferenciales para favorecer su contratación”.

Conforme a ello, tanto respecto de los contratos de primera experiencia laboral, como con relación al empleo de mayores de 45 años, así como en lo vinculado con el empleo de personas con discapacidad, se prevé que el subsidio estatal no reembolsable que se confiere a las empresas que contratan en el marco de dicha ley, sea de un monto mayor en caso de que en adición a los parámetros relacionados sean mujeres, todo lo cual resulta de los artículos 19, 38 y 40 de la ley citada.

En el marco de las acciones afirmativas cabe asimismo relacionar que la Ley No. 19.580 de violencia basada en género, la cual en su artículo 41 dispone, que tanto al MIDES, como al MTSS deben prever cupos u otros mecanismos a fin de facilitar la integración de las mujeres víctimas de violencia basada en género en programas de inserción laboral, capacitación y microemprendimientos. Tal extremo resulta elocuente de la trascendencia que tiene para una víctima de violencia basada en género lograr emplearse, lo cual contribuye tanto a su autonomía económica, como a la realización personal.

Desde otra óptica, debe notarse que las acciones afirmativas también pueden provenir de fuentes autónomas. Tal el caso de la industria de la construcción donde a nivel sectorial se convino estimular la inserción de la mujer en dicho sector, señalándose en la cláusula décimo sexta del acta de acuerdo de Consejos de Salarios del 14 de setiembre de 2018, la necesidad de: “Promover la igualdad en la promoción y

capacitación y la no discriminación para el acceso a empleo”.

Licencia para la realización de exámenes génito-mamarios

A comienzos del siglo XXI se establece por imperio de la ley No. 17.242 (norma reglamentada por el Decreto No. 357/002), el derecho de las trabajadoras a un día año de licencia especial con goce de sueldo a efectos de posibilitar se realicen exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria, debiendo preavisar tal circunstancia con 48 hs. y acreditar posteriormente la realización de los estudios de mamas.

Corresponde consignar que la normativa de mamas no establece supuesto de excepción para no conferir la licencia expresada, salvo que no se curse con la debida antelación, lo cual se condice con el hecho de que la ley en su artículo primero declara de interés público la prevención de cánceres génito-mamarios.

En tal contexto, en una litis se condenó al pago de tal licencia en un supuesto en el que se había negado su goce, señalando que:

“El fundamento de la concesión de las licencias por estudios médicos radica en la protección de la salud de la trabajadora a través de los mecanismos de prevención que forman parte de las políticas nacionales de salud, a cuyos efectos los patronos están obligados a conceder dichas licencias. Sin perjuicio de que a posteriori la trabajadora tenga la carga de acreditar que hizo los estudios. Dado que la demandada no logró acreditar haber concedido las licencias requeridas para que la actora se realizara los estudios, carece de significación que no se haya realizado los estudios. Porque va de suyo que si tiene que trabajar no cuenta con tiempo para realizarlos por circunstancias ajenas a su voluntad” (TAT 3, Sent. 362/2018, de fecha 31 de agosto de 2018).

Bajo el mismo espíritu se ha calificado de despido abusivo, el efectuado al día siguiente de la realización del Papanicolau:

“La pérdida del empleo en las circunstancias de autos –despido como respuesta al goce de la licencia por estudios y al día libre para realizarse el Papanicolau– violenta el derecho a la dignidad laboral. Ello por cuanto, agrede dos derechos fundamentales de la trabajadora: el derecho a la educación (Protocolo de San Salvador, art. 13; ley 18.437) y el derecho a la tutela de su salud preventiva como mujer trabajadora (arts. 11 literal f, y 12 de la Convención sobre la elimina-

ción de todas las formas de discriminación contra la mujer. CEDAW; ley 17.242) Por cuanto viene de decirse, se acogerá el agravio calificándose el despido como abusivo” (TAT 1, Sent. No. 47/2018).

Por último, debe notarse que con el devenir del tiempo por vía de la negociación colectiva sectorial se han establecido parámetros más beneficiosos, adicionando días libres, a vía de ejemplo, para la repetición de exámenes, tal lo que sucede a vía de ejemplo en el Grupo No. 19, Subgrupo No. 03, “Personal de Edificios con independencia del régimen jurídico en el que se encuentren”, según la cláusula décimo quinta del instrumento del 12 de octubre de 2018.

Cambio temporario de actividades durante el embarazo y lactancia

La ley No. 17.215 consagra el derecho de las trabajadoras en estado de gravidez o en periodo de lactancia, tanto del ámbito público como del privado, a obtener un cambio temporario de las actividades, en caso de que éstas, sea por su naturaleza, sea por las condiciones en que se llevan a cabo, pudieren afectar la salud de la progenitora o del hijo.

Al hablar la ley de trabajadora que se encuentre “en período de lactancia”, Márquez considera que comprendería “tanto el amamantamiento por la trabajadora como la alimentación del niño con leche materna” (Márquez, 2000, 134). Tal conclusión estimamos resulta loable habida cuenta de que el bien jurídicamente tutelado es la salud del niño la cual podría verse afectada por ejemplo ante la exposición de la madre trabajadora a agentes químicos que se transmitan mediante la lactancia.

Debe notarse que no se establecen límites estancos en cuanto a la duración de tal período, con lo cual, comprendería el embarazo íntegramente, como todo el período en que se acredite la lactancia. Ello también fue destacado por Márquez, al postular que: “El tiempo de posible aplicación de las medidas previstas legalmente se extiende desde la comprobación del embarazo y hasta la finalización del período de lactancia, si la certificación médica comprueba perjuicios causados por la actividad desempeñada durante todo ese lapso” (Márquez, 2000, 133 y 134).

A la ausencia de las limitaciones temporales, se agrega la amplitud en cuanto a los posibles riesgos, puesto que los mismos no se encuentran limitados, podrían a guisa de ejemplo, ser de índole físico, químico o psicológico.

Cabe consignar que el cambio de marras es potestativo para la trabajadora, es decir, queda a su criterio si solicita o no el cambio. No obstante, considero que si el empleador conoce que cierta tarea puede afectar especialmente la salud de una embarazada o su hijo, imperaría que se abstuviera de conferir la realización de las mismas a trabajadores respecto de las cuales conoce su gravidez o que se encuentra en período de lactancia.

Finalmente, debe notarse que en caso de imposibilidad del empleador de acceder al cambio de tareas, se articula una prestación de seguridad social, con lo cual se tutelan situaciones en las que el empleador carezca de otras tareas para conferir a la trabajadora que se dispone a hacer uso de la prerrogativa analizada.

Cambio de turno durante el embarazo y el puerperio

Desde otra perspectiva, la Ley No. 19.313 faculta a que la trabajadora embarazada o que ha dado a luz hasta por un año posterior al nacimiento que habitualmente se trabaje en la noche, puede cambiar ya no las tareas sino de turno de labor, considerándose trabajo nocturno todo aquel que se desempeñe entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.

En ello se parte de considerar que el trabajo en la noche puede resultar nocivo para la salud, lo cual es explicitado por la propia ley en su artículo primero.

Sobre el particular deben notarse tres aspectos centrales.

En primer lugar, al igual que el caso anterior, se trata de un derecho de la trabajadora, es decir opera si ésta así lo promueve, mas sin que sea menester acreditar la directa afectación a la salud, siendo suficiente la situación de gravidez o maternidad reciente. Como expresara Garmendia: “No es, por lo tanto, una obligación que se active en forma automática, por la sola circunstancia de la gravidez o de la maternidad, sino que solo se hace exigible si la trabajadora decide hacer efectivo este derecho” (Garmendia Arigón, M., 2015, 64).

En segundo lugar, expresamente se establece que el cambio de horario no puede implicar pérdida de la compensación por trabajo nocturno, es decir, continuaría percibiendo la prima por nocturnidad. Ello implica un apartamiento al régimen general en cuanto en la generalidad de los casos, si cesa la situación que origina la prestación, ésta no se devenga. Implica asimismo que el empleador deba asumir un costo

adicional pues deberá abonar la prima a quien cambia de turno y a quien la suple en horario nocturno.

En tercer lugar, a diferencia del cambio de tareas, no se encuentra prevista la situación de imposibilidad del empleador de acceder al cambio, situación de no difícil observancia, piénsese a vía de ejemplo, un establecimiento gastronómico que funcione exclusivamente en la noche. Ante ello, Ameglio y López sostuvieron que la seguridad social debería abonar un subsidio análogo al de la Ley No. 17.215 (Ameglio y López. 2015, 201), a lo que Zubillaga agrega que:

“dado que la ley 19.313 no prevé la posibilidad del empleador de negarse al cambio de horario, si este estuviera imposibilitado de brindar un trabajo en horario diurno y efectivamente el BPS abonara el subsidio señalado, igualmente el empleador estaría obligado al pago de la mitad del salario (que complementa el subsidio abonado por la seguridad social), ya que la imposibilidad de la trabajadora de prestar sus tareas no es en este caso atribuible a ella, por lo que no debería verse perjudicada en forma alguna” (Zubillaga, 2015, 81).

Si bien sería pertinente que desde la seguridad social se brindara amparo ante tales situaciones, en ausencia de tal cobertura, es el empleador quien ante lo categórico la norma y su deber de asumir el riesgo de la actividad debe garantizar que la trabajadora no vea menguado sus ingresos. Al respecto Garmendia sostiene que ante la imposibilidad de dar cumplimiento a la obligación impuesta por la ley: “podría quedar configurada una situación de incumplimiento, con las consecuencias que esto puede traer aparejadas en el plano de la relación individual de trabajo (por ejemplo: perfeccionamiento de un despido indirecto, etc.)” (Garmendia, 2015, 65).

En otro orden, podría plantearse si, independientemente del cambio temporario de tareas u horario antes relacionado, es del caso tener algún tipo de contemplación durante el devenir de la relación laboral a causa de la gravidez. A mi modo de ver la respuesta afirmativa se impone, en tanto ello no irroque al empleador una excesiva onerosidad.

De allí que resulte cuestionable la Resolución de autoridades municipales de no autorizar el cambio de una prueba en un concurso interno. Se trataba de una trabajadora que había solicitado el cambio de la fecha de una prueba de un concurso por un ascenso, pues se encontraba embarazada y la prueba en cuestión era a dos días de la fecha probable de parto, a lo que su empleadora no accede, fundándose en que

la única excepción admisible sería padecer un accidente laboral, considerando la trabajadora que en la especie se vulnera el principio igualdad, no discriminación. Habiéndose promovido acción anulatoria, el TCA anula el acto y destaca que incluso “los propios servicios jurídicos de la demandada, al instruir los recursos administrativos interpuestos, advirtieron la violación al principio de igualdad en la ley (...) Así lo reconocieron y aconsejaron –aunque sin éxito– la revocación del acto” (TCA, Sent. No. 445/2016).

Subsidio y licencia por maternidad

Una medida tradicional de amparo a la trabajadora grávida y puérpera radica en la licencia por maternidad y subsidio correlativo.

Dicho régimen tuitivo del punto de vista normativo en el ámbito privado tiene tres piedras angulares: i) Ley No. 11.577, la cual en su artículo 16 el derecho de toda mujer a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable según prescripción médica; ii) la Ley No. 15.084, continente regulador del subsidio por maternidad; y iii) las Leyes Nos. 19.161 y 20.000, las cuales introducen sendas modificaciones a la prestación anterior, siendo la primera de las normas relacionadas reglamentada por Decreto No. 17/014.

Como aspectos centrales del régimen instaurados por tales normas destacaremos los siguientes extremos.

Por una parte, en cuanto a su ámbito de aplicación, que si bien la prestación de seguridad social se entronca mayormente respecto de las trabajadoras dependientes de la actividad privada, no se circunscribe a las mismas, comprendiendo también a: a) Las trabajadoras no dependientes que desarrollaren actividades amparadas por el Banco de Previsión Social, siempre que no tuvieren más de un trabajador subordinado; b) Las titulares de empresas monotributistas; y c) Las trabajadoras que, habiendo sido despedidas, quedaren grávidas durante el período de amparo al subsidio por desempleo.

Por otra parte, con relación al período de amparo: el mismo comprende como mínimo 14 semanas, seis anteriores a la fecha presunta de parto y 8 posteriores, períodos que podrán ser modificados de mediar autorización del BPS en tal sentido. Paralelamente, la extensión de la prestación puede variar en caso de que: i) el parto sea prematuro, prolongándose el descanso puerperal hasta completar las 14 o las

ocho semanas posteriores a la fecha de parto prevista inicialmente, si este término venciere con posterioridad a aquel; ii) el parto ocurra después de la fecha presunta, lo cual conlleva a que el descanso tomado anteriormente sea siempre prolongado hasta la fecha real del parto y la duración del descanso puerperal obligatorio no sea reducida; iii) medie una enfermedad como consecuencia del embarazo o parto, lo cual determine que se prolongue el descanso prenatal o puerperal, accediendo en tal lapso al subsidio por enfermedad, iv) nacimientos múltiples o peso al momento de nacer menor o igual a 1,5 kilogramos, en cuyo caso el período de amparo podrá extenderse hasta las 18 semanas; v) nacimientos en los que el recién nacido presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección, que por su naturaleza o gravedad impliquen riesgo o compromiso de vida del recién nacido, con internación o con tratamiento domiciliario, así como en los casos en los que el recién nacido presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección que, sin implicar riesgo de vida, involucre discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales, que requieran internación o tratamiento, que a juicio del médico especialista necesite o se beneficie de los cuidados de la madre; supuestos ante los cuales el lapso de la prestación podrá extenderse hasta que el hijo de la beneficiaria cumpla seis meses de edad.

Paralelamente, respecto a la prestación económica cabe precisar que independientemente de la causal de acceso, se procura mantener el nivel de remuneración mensual de la trabajadora, más la cuota parte correspondiente de aguinaldo, licencia y salario vacacional por el período de amparo.

Debe notarse que al cese de la licencia el reintegro al trabajo debe ser efectivo, en las mismas condiciones que se encontraba la trabajadora antes del ingreso a la licencia. Tal lo ponderado por la justicia del trabajo, en el caso de una trabajadora que se desempeñaba como moza, a cuyo reintegro de licencia por maternidad se la traslada al sector de recreación infantil, circunstancia que motiva que se sienta indirectamente despedida, lo cual no es acogido en primera instancia, pero sí en segunda, sosteniendo el Tribunal actuante que: “hubo ejercicio excesivo del jus variandi, lo que colide con los derechos de la trabajadora a su reintegro efectivo en las mismas condiciones de trabajo” (TAT 3, Sent. No. 416/2018).

Debe precisarse que tal deber es bifronte, por ende, en sentido inverso, también corresponde a la trabajadora reintegrarse en iguales condiciones que laboraba antes del acceso a la licencia. Ello se apreció en una litis en la cual una trabajadora doméstica sin retiro luego del nacimiento de su hijo pretendía reintegrarse con el niño al trabajo, situación ante la cual la justicia del trabajo concluyó que:

“es claro que la voluntad de reintegrarse no es tal como se alega, dado que los contratos deben ser ejecutados por las partes integrantes sin modificar el sinálgma contractual como se pretende, si bien es atendible que la actora quisiera ejercer su rol de madre ello no lo puede imponer a su empleador, es claro que si debía atender a un bebe su trabajo se vería totalmente alterado. Entonces si bien la Sala no desconoce la protección constitucional del trabajo y su concreción garantista a través de la técnica legislativa de la mujer embarazada, ello no justifica la imposición de llevar el niño a su lugar de trabajo dado que el criterio sustentado por la recurrida habilitaría que toda madre trabajador pueda imponer como condición de su reintegro hacerlo con su hijo, máxime que incluso no existe texto legal alguno que permita esta prerrogativa a la trabajadora” (TAT 2, Sent. No. 184/2016).

En el caso de las trabajadoras públicas, se debe tener presente que la Ley No. 19.121 en su artículo quince regula una serie de licencias especiales, dentro de las cuales en los que nos convoca en este apartado, se encuentra la licencia por maternidad, cuya duración se establece en principio en trece semanas.

Paralelamente, la Ley No. 17.292, consagra en su artículo 33, licencia especial a los trabajadores dependientes del ámbito público y privado que reciban en adopción o legitimación adoptiva menores.

Despido de la trabajadora grávida o que recientemente ha dado a luz

Desde la década del 50 Uruguay penaliza el despido de la trabajadora grávida o que recientemente ha dado a luz tornando en tales casos más gravosa la partida económica a abonar a raíz de la desvinculación. En efecto, la Ley No.11.577 establece en su artículo décimo séptimo, la imposibilidad de despedir ante tales circunstancias, debiendo en caso contrario el empleador abonar 6 meses de sueldo adicionales a la indemnización legal, es decir, el despido no es nulo, no corresponde reinstalación, sino que la situación se zanja mediante un pago de una suma adicional.

De esta manera, a diferencia de lo que ocurre en otros supuestos de discriminación en el trabajo, como ser por motivos sindicales dónde, al amparo de lo previsto por la Ley No. 17.940 decretada la nulidad del despido se produce la reinstalación del trabajador, en este caso, lo que media es una reparación económica extraordinaria, de allí que la reparación resulte “imperfecta” o “incompleta” pues igualmente existe un quiebre del vínculo laboral, consecuentemente, como señala López: “no se

trata de una prohibición absoluta, ya que en definitiva se resuelve en el pago de un importe equivalente a 6 meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda” (López López, A., 2016, 96).

Sobre el particular, destacaremos cinco aspectos centrales.

En primer lugar, se requiere el conocimiento de la gravidez por parte del empleador, lo cual puede obedecer a que la trabajadora haya expresamente comunicada tal circunstancia al empleador, o de manera tácita, por ser un hecho notorio en función del avance del embarazo, pues como señala López: “a partir del momento en que el embarazo comienza a ser inculcable, no puede el empleador desconocer tal circunstancia” (López Viana, I., 2014, 122).

A contrario sensu, si el empleador no conocía la gravidez, no se deparan consecuencias desfavorables a su respecto en caso de desvinculación de la trabajadora embarazada. Al respecto, Castello ha concluido que la jurisprudencia: “ha expresado que no puede recibir una sanción especial quien desconoce que transgrede una prohibición legal por desconocer que la trabajadora cursaba un embarazo al momento de despedirla” (Castello, A., 2003, 105). Así, la justicia del trabajo sostuvo que:

“No surge de la prueba diligenciada el conocimiento del empleador del embarazo de la actora, solo una testigo afirma que ella les comentó de su embarazo a las compañeras pero no a la encargada, y que se sintió comentarios de ello, pero ninguna constató el embarazo. Por lo demás, de fojas 12, se prueba que la consulta ginecológica de la actora lo fue el 4 de junio de 2015 y su cese fue con fecha 18 de Mayo de 2015 lo que como bien refiere la recurrida a foja 139 vuelto el embarazo al referido cese era incipiente y no visible en forma evidente, todo lo que lleva a que no se acredite el conocimiento del embarazo por parte del empleador, lo que hace que este otro agravio sea de rechazo y en consecuencia se confirme la sentencia de primer grado, que la apelación deducida no logra conmovér” (TAT 2, Sent. 2019/017).

Consecuentemente, por lo general no se reputa conocimiento del embarazo el mero hecho de que circulen rumores en tal sentido:

“La afirmación de que la empleadora sabía del embarazo carece de todo sustento probatorio siendo que lo declarado por la Sra. XX que cita la recurrente en modo alguno acredita tal extremo. Por otra parte la propia recurrente admite

que no tenía más de una semana de embarazo cuando fue despedida (fs. 98) por lo que es obvio que no era visible y que tal vez ni siquiera la propia trabajadora a lo sabía. Y obviamente no se puede pretender que unos supuestos rumores sean prueba del conocimiento del embarazo, como lo sostiene, pero además de acuerdo a la declaración de la testigo XX que cita a fs. 110 esos rumores solo se produjeron después de ocurrido el despido: “luego del despido el rumor” (fs. 80 vta.), agregando la testigo: “Yo no sabía que estaba embarazada” (TAT 1, Sent. No. 327/018).

En segundo lugar, debe asimismo precisarse que la prueba del conocimiento de la gravidez por parte del empleador recae en la trabajadora, en caso contrario se entiende no configurado. En tal sentido, la jurisprudencia ha expresado que: “la actora dijo que el despido se produjo a causa de su comunicación del embarazo y ello ni por asomo fue probado, por lo que ello debe interpretarse en el sentido de considerar que al caer la causa alegada por la actora” (TAT 3, Sent. No. 355/2018).

En tercer lugar, existe una tendencia consolidada en concebir que el lapso en el cual se devenga tal especial protección es 180 días posteriores al reintegro luego del alumbramiento. Ello es aplicado pacíficamente aun cuando no resulte a nivel general de la normativa expresado. Tal pauta más contemporáneamente ha inspirado la regulación del servicio doméstico, pues la Ley No. 18.065 en su artículo octavo a título expreso refiere al término anterior como período de en el cual se devenga la indemnización especial por maternidad.

En cuarto lugar, se ha interpretado con gran rigurosidad la posibilidad de exonerar el pago de tal indemnización especial, llegándose a concebirla como “objetiva”, en función de lo cual se irrogaría aún en caso de no tener derecho a la indemnización por despido, lo cual marca un matiz respecto de otras estabilidades o en puridad, indemnizaciones especiales, tal el caso de la consagrada en función de enfermedad o accidente de trabajo.

Tal extremo fue ponderado con claridad por el TAT 3 al señalar que:

“El único requisito para que esta indemnización especial se aplique es el conocimiento por parte del empleador de la situación de la trabajadora, y no importan las causas ajenas que pudieron incidir en la determinación del despido, excepto que se pruebe notoria mala conducta o que no está en condiciones normales para volver al trabajo, lo que no ocurrió en la especie, en tanto pese a los

incumplimientos de la trabajadora invocados por su empleadora, este igualmente pagó la indemnización por despido tarifada. (...) aún en los casos en que la trabajadora no tenga derecho a la indemnización por despido común, si se la despide, igual tendrá derecho a cobrar la indemnización especial. En autos, la empleadora violentó la previsión legal, por lo que deberá pagar la indemnización especial a la trabajadora” (TAT 3, Sent. No. 309/2017).

En esa línea incluso se ha sostenido que la trabajadora grávida que se encuentre en período de prueba y sea desvinculada durante tal lapso genera el derecho a indemnización. Así la justicia de alzada ha concluido que:

“la Sala tiene y ha tenido aún con distintas integraciones que su procedencia corresponde aún en los contratos a prueba su procedencia es que el empleador tenga conocimiento del embarazo de la trabajadora.... En el contrato a prueba procede esta indemnización en razón de que no hay norma alguna que la excluya y máxime que debe tenerse presente la custodia de la maternidad” (TAT 2, Sent. 2019/017).

Cabe precisar que a fines de la década de los 80 Abella notaba cierta evolución doctrinaria y jurisprudencial en el sentido de que si bien se continuaba concibiendo como una responsabilidad de tipo objetiva, se requería el conocimiento del empleador del estado de gravidez de la trabajadora: “La tendencia actual de la jurisprudencia parece haberse consolidado en una postura intermedia, consistente en aceptar la responsabilidad objetiva del empleador, desgajada en consecuencias de la idea de culpa, pero exigiendo en todos los casos el conocimiento de la situación de embarazo por parte del empleador”(Abella de Artecona, M., 1988, 34).

No obstante, mayoritariamente se ha interpretado que la indemnización especial no se genera en caso de mediar notoria mala conducta, ello aun cuando la norma expresamente no efectúa la exclusión.

En quinto lugar, ha existido un cambio de tendencia jurisprudencial respecto a la posibilidad de que se devengue la indemnización especial por maternidad en supuestos en los que haya mediado despido indirecto. Inicialmente la jurisprudencia era reuente a lo anterior, en el entendido de que ello podría implicar que la trabajadora manejara la fecha de egreso de su conveniencia para procurar una indemnización mayor.

Ello queda de manifiesto a nivel judicial: “Cuando la Ley 11.577 establece que “la obrera no podrá ser despedida”, es claro que se refiere a una hipótesis de despido directo pudiendo exonerar del pago de indemnización especial, la prueba del desconocimiento de la gravidez o la notoria mala conducta, lo que no parece funcionar para hipótesis de despido indirecto. Por otra parte, quedando la decisión del cese en manos de la trabajadora, en caso de despido indirecto, ésta podría elegir el momento más conveniente para sus intereses para considerarse despedida” (TAT 3, Sent. No. 79/1997).

Posteriormente se ha admitido, en tanto los hechos en los que se funda el despido indirecto se hubieran iniciado durante el término de estabilidad, señalándose que:

“en la actualidad la jurisprudencia en su inmensa mayoría, en primera y segunda instancia se pronuncia a favor de la procedencia del despido especial por gravidez en situaciones de despido indirecto, siempre que el incumplimiento del empleador haga insostenible la relación laboral para la trabajadora grávida y no se trate de una situación que se ha generado en tiempo anterior al embarazo. De no admitirse el despido especial por gravidez en casos de despido indirecto sería muy fácil para el empleador eludir el pago de la indemnización especial tornando insoportable el mantenimiento de la relación laboral, logrando que la trabajadora se retire de su empleo” (TAT 4, Sent. No. 38/2018).

Facilidades para la lactancia

Uno de los aspectos nodales de la normativa vinculada a la maternidad radica en brindar a las trabajadoras facilidades para continuar con la lactancia una vez que se reintegran al puesto de trabajo, lo cual contemporáneamente se encuentra regulada mayormente por la Ley No. 19.530, como por los Decretos No. 234/18, reglamentario de la anterior y del 1º de junio de 1954.

La normativa en cuestión focaliza en el tiempo y el espacio.

En cuanto al tiempo, pues las trabajadoras que lacten a sus hijos tienen derecho a dos medias horas a tales efectos, las cuales podrían ser utilizadas según la normativa en forma continua

Debe notarse que la ley no concatena el derecho de mareas a jornadas de una duración determinada. Ello conlleva a que resulte opinable si en jornadas a tiempo

parcial, es decir que tienen una duración inferior a las ocho horas corresponde disminuir tal lapso. Tal situación puede advertirse tanto respecto de trabajadoras cuya jornada habitual sea inferior a las ocho horas, como con relación a aquellas trabajadoras que accedan al subsidio de cuidados y por ende, transitoriamente vean reducida su horario de labor.

Si bien la ausencia de limitaciones legales conllevaría a sostener que es suficiente la existencia de una relación laboral dependiente para que la mujer que lacte tenga derecho a las dos medias horas, ello no resultaría razonable, ante jornadas de escasa duración; piénsese por ejemplo en una trabajadora doméstica que concurre a un domicilio diariamente una hora a realizar tareas concretas de limpieza o una docente que dicta una clase de igual duración, ante lo cual, de tener derecho a las dos medias horas, directamente no concurriría a trabajar.

Cabe precisar que la norma no se limita a facultar a conferir el tiempo expresado, sino que al expresar que se considera “trabajo efectivo”, implica se trate de tiempo remunerado.

Debe notarse que el médico de referencia de la institución de salud de la cual es usuaria la trabajadora es quien establece el marco temporal del beneficio expresado, certificando la persistencia de la lactancia.

Es del caso señalar que la normativa en vigor parte de un concepto biológico de lactancia, esto es, se funda en procurar facilitar a la madre el amamantamiento. Es decir, no se adopta un criterio más amplio, disociando el tiempo conferido para lactancia del hecho biológico y por ende ponderando la circunstancia de poder alimentar al neonato, sea por la madre, sea por el padre, aun cuando ello se efectúe por otros medios (Iglesias Merrone, L., 2019, 23).

Con relación al espacio, se establece la obligatoriedad de establecer en ámbitos laborales y educativos, salas de lactancia o espacio abocados a igual fin, en sentido amplio, es decir, no circunscripto a la lactancia en sí misma, sino comprensiva también de aspectos conexos, como ser a la extracción de leche, su almacenamiento y conservación.

Es preciso hacer énfasis en que se deben observar respecto de tales áreas estrictos parámetros en materia de infraestructura, acondicionamiento e higiene, los cuales son más rigurosos respecto de las salas de lactancia, áreas que se caracterizan por ser lugares de uso exclusivo para los fines antes descriptos.

La determinación del deber de disponer de sala o espacio de lactancia se encuentra asociada al número de trabajadores o estudiantes que concurren al establecimiento de marras. Así, de trabajar o estudiar en los mismos 20 o más mujeres o trabajar más de 50 empleados corresponde contar con una sala de lactancia; siendo menester en caso contrario, disponer de espacios de lactancia, siempre que exista una mujer en período de lactancia.

Debe precisarse que por imperio legal, respecto de las mujeres, a efectos de determinar la procedencia de uno u otro tipo de espacio, se computan aquellas que tengan entre 15 y 49 años.

Corresponde señalar que no se establece un período máximo por el cual las trabajadoras puedan utilizar tales áreas, ni se asocia al beneficio, como en el caso de las medias horas de lactancia, a una certificación médica, siendo plausible interpretar que el recaudo expedido por el médico de referencia de la trabajadora resulta al efecto acreditación suficiente de tal calidad.

Resulta atendible y orientador lo postulado por Ferrín respecto del uso de las salas y espacios de lactancia: “La Ley no establece un plazo determinado durante el cual se podrá hacer uso de la sala de lactancia. La ordenanza ministerial, define al lactante como los niños menores de 12 meses de edad, y a los niños pequeños como los niños entre 12 y 36 meses de edad. Entiendo que esto también debe ajustarse a un principio de razonabilidad” (Ferrín, S., 2018, 229).

Tiempo libre para el cuidado de personas a cargo

Existe un elenco de disposiciones tendientes a contemplar tareas de cuidado de personas a cargo. Debe notarse que si bien se trata de prerrogativas a las cuales pueden acceder indistintamente las trabajadoras o los trabajadores, es ampliamente mayoritario el número de mujeres que recurren a tales prerrogativas en comparación con sus pares varones, persistiendo por ende el paradigma de que el cuidado de los hijos menores recae en la mujer.

Consecuentemente, como postula Mangarelli, resulta necesario que: “además de la ley, se instrumente medidas eficaces tendientes a modificar los estereotipos de género que asignan a las mujeres en forma exclusiva el cuidado de los hijos y las tareas del hogar” (Mangarelli, 2015, 39).

En ese marco se encuentra el subsidio para cuidados, consagrado por la Ley No. 19.161, con las modificaciones introducidas por la Ley No. 20.000, norma que del artículo décimo segundo al décimo cuarto prevé una prestación de seguridad social a las madres o padres que reduzcan su jornada de labor para abocarse al cuidado de sus hijos, en el lapso comprendido entre el cese de la licencia maternal hasta los seis meses de edad del hijo, extendiéndose a los nueve meses de edad en caso de que el hijo presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección, que por su naturaleza o gravedad impliquen riesgo o compromiso de vida, con internación o con tratamiento domiciliario, así como en los casos en que el hijo presente algún trastorno, enfermedad, comorbilidad o afección que, sin implicar riesgo de vida, involucre discapacidades sensoriales, físicas o intelectuales, que requieran internación o tratamiento, que a juicio del médico especialista necesite o se beneficie de los cuidados de la madre.

Cabe precisar que la referencia que se efectúa a que el recién nacido se “beneficie de los cuidados de la madre”, deviene de la remisión que el art. 12 de la Ley No. 19.161 (en la redacción dada por el art. 5 de la Ley No. 20.000), efectúa al ámbito subjetivo de aplicación de las extensiones al lapso de amparo al subsidio por maternidad (Ley No. 19.161, art. 2 bis, en la redacción dada por la Ley No. 20.000, art. 2), prestación atribuida exclusivamente a la madre. Consecuentemente, considero que una interpretación armónica de ambas disposiciones determinaría que también pudiera extenderse el subsidio parental de cuidados en caso de que el hijo se beneficie del cuidado de su padre.

Unido a ello, el artículo décimo de la Ley No. 18.345 (en la redacción dada por el artículo primero de la ley No. 19.729), establece que los trabajadores tienen derecho a solicitar hasta diez días de licencia anual remunerada para controles médicos de hijos con discapacidad, debiendo mediar una comunicación previa de 48 horas de antelación.

Paralelamente, el artículo décimo primero de igual cuerpo normativo posibilita a los trabajadores que tengan familiares con discapacidad o enfermedad terminal a cargo, una licencia especial anual de 96 horas, de las cuales 64 serán remuneradas.

Impacto de la interrupción de embarazo en la relación laboral

Ni la Ley No. 18.897, sobre interrupción voluntaria del embarazo, ni su Decreto reglamentario No. 375/012 regulan el posible impacto de dicho proceso en el plano laboral. El vacío normativo al respecto no es menor, habida cuenta de lo trascenden-

te que es determinar cómo debería considerarse eventuales ausencias a fin de abocarse a las distintas instancias de dicho procedimiento.

Cabe notar que existe una incipiente regulación del punto a nivel de la negociación colectiva. A vía de ejemplo en el sector de Gomerías se confiere una licencia especial con goce de sueldo de siete días corridos de duración en caso de interrupción de embarazo” Grupo No. 19 "Servicios Profesionales, Técnicos, Especializados y aquellos no incluidos en otros grupos", Subgrupo No. 10 "Estaciones de Servicio, Gomerías y Estacionamientos", Capítulo "Gomerías", 22 de diciembre de 2008.

En otro orden, a nivel judicial se ha descartado que ante tales situaciones en caso de desvinculación corresponda indemnización especial por maternidad. Se trataba de una trabajadora de una empresa de crédito que había interrumpido voluntariamente su embarazo, la cual se considera indirectamente despedida, condenándose en primera instancia al despido común y al especial por maternidad, lo cual se revoca en segunda instancia, sosteniendo el Tribunal que:

“al no haberse configurado el despido indirecto, no pudo tampoco haber habido infracción a la ley que protege la estabilidad en el empleo de la mujer grávida y madre reciente, sin perjuicio que el Colegiado estima que le asiste plena razón al recurrente en cuanto a que la actora, a la fecha de su renuncia al trabajo, no reunía ninguna de ambas condiciones, lo que obsta al amparo de la misma” (TAT 4, Sent. No. 98/2014).

Tampoco operaría la indemnización especial por maternidad ante pérdida natural del embarazo, sobre el particular se expresó: “lo que la ley sanciona es el despido de la trabajadora en estado de gravidez o de licencia a consecuencia del parto y en autos no se dan ninguna de ambas circunstancias. (TAT 1, Sent. 276/2012).

En España, país en dónde el despido discriminatorio determina la nulidad el mismo y por ende el reintegro, es decir lo que en Uruguay procede respecto del despido por motivos sindicales, se ha considerado nulo el despido de una esteticista que fuera desvinculada diez días después de interrumpir voluntariamente su embarazo. (Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala Social, Sección 1, Sent. No. 566/2018).

Implicancias de la fertilización asistida en el ámbito laboral

Por otra parte, tampoco la Ley No. 19.167 sobre fertilización asistida alude al impacto de este tipo de tratamientos en el plano laboral, me refiero en especial a las ausencias requeridas para prácticas médicas, así como si genera algún tipo de protección o estabilidad a quienes realicen tales tratamientos.

En el caso de los funcionarios de la Administración Central la Ley No. 19.161, en su artículo 15 (en la redacción dada por la Ley No. 19.670) establece que: “Por tratamientos sobre reproducción humana asistida en el marco de la Ley No. 19.167, de 22 de noviembre de 2013. El funcionario hará usufructo de esta licencia siempre que la misma sea acreditada mediante certificación médica”.

En un caso jurisprudencial se desestimó la indemnización especial por maternidad tanto en primera como en segunda instancia a una trabajadora que fue despedida luego de que se efectuara un tratamiento de fertilización asistida, sosteniendo el Tribunal que:

“Por lo que la norma establece como protección fundamental a la maternidad, la prohibición de despedir a una mujer que se encuentre en estado de gravidez o que ha sido madre reciente, por lo que claramente establece “estado de gravidez” que no es lo mismo ni corresponde su aplicación al proceso de fertilización o reproducción asistida, como pretende la accionante ... al momento del despido el 2 de diciembre de 2010, la trabajadora no estaba en estado de gravidez, como requiere la citada norma de protección de la maternidad y por ende, la indemnización especial pretendida no puede prosperar” (TAT 3, Sent. No. 664/012).

También en España se ha considerado nulo el despido de una trabajadora de una institución educativa católica que fue despedida luego de realizar un tratamiento de fertilización asistida por considerar que ello implicó una discriminación en función de género (Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sent. No. 286/2017, 4 de abril de 2017), sosteniéndose lo mismo en el caso de la desvinculación de una trabajadora de una casa de modas que se había sometido a igual práctica (Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia No. 1819/2019, 5 de abril de 2019).

Cómputo ficto de servicio a la mujer por cargas de familia

Por imperio del artículo 14 de la Ley No. 18.395 las mujeres tienen derecho a computar a efectos previsionales un año de servicio adicional por cada hijo nacido vivo o por cada hijo adoptado siendo menor o discapacitado, con un tope máximo de cinco años. La norma referenciada agrega que estos servicios computados de manera ficta son considerados ordinarios, es decir, no bonificados, no siendo posible en base a ellos reformar la cédula jubilatoria.

Dicha disposición resulta de aplicación en el régimen de seguridad social regulado por la Ley No. 16.713, comprensivo de todas las actividades amparadas por el Banco de Previsión Social.

Si bien resulta cuestionable que la norma considere a los hijos biológicos o adoptados “cargas de familia”, siendo deseable que se hubiera utilizada en su lugar otro tipo de terminología, como ser “responsabilidades familiares”, resulta loable el espíritu de tal disposición, tendiente fundamentalmente a evitar que el temporal apartamiento del mercado laboral de algunas mujeres para abocarse al cuidado de sus hijos, redunde en que se vea dilatado su retiro.

Violencia laboral en función del género

Como sostuviéramos al inicio, comparativamente es mayor el número de trabajadoras que sufren alguna modalidad de violencia en el trabajo con relación a la que padecen sus pares varones.

Si bien no toda situación de violencia sufrida por una mujer en el ámbito laboral es en función de su género, no son pocas las veces en que la causa de la misma radica en su condición de mujer. Tal constatación puede advertirse respecto de cualquier manifestación de violencia en el trabajo. No obstante, a los efectos del presente circunscribiremos nuestros análisis al acoso moral, al acoso sexual y a la discriminación, fenómenos que muchas veces se presentan de manera simultánea, o uno como antesala del otro, más siendo parte de un mismo proceso de violencia.

A vía de ejemplo, en algunos casos el hostigamiento moral en función del género deriva de la negativa de una trabajadora a acceder a un comportamiento de índole sexual, es decir de una situación de acoso sexual, o que la discriminación por la condición de mujer forma parte del proceso de acoso moral por igual desencadenan-

te. Incluso, Márquez ha postulado que: “todo acoso es discriminatorio ya que señala el rechazo a una diferencia o particularidad de la personal. En determinadas situaciones el sesgo discriminatorio aparece más claramente en la base de conductas de acoso, ya sea por motivos raciales o religiosos; en función de la actividad sindical desempeñada. Entonces se opta por actitudes de persecución más sutil, a través del acoso moral” (Márquez Garmendia, M. 2004, 514).

Puede verse como con cada vez mayor frecuencia la jurisprudencia laboral enfatiza en el abordaje de las situaciones de violencia hacia la mujer bajo la perspectiva de género, con especial referencia a la valoración probatoria. A vía de ejemplo, la justicia de alzada expresó que:

“obsérvese que la Ley No. 19.580 de violencia hacia las mujeres basada en género, incluye dentro de las modalidades de violencia laboral, el acoso sexual; y establece en su art. 46, que al momento de valorar la prueba “debe tenerse especialmente en cuenta que los hechos de violencia constituyen, en general, situaciones vinculadas a la intimidad o que se efectúan sin la presencia de terceros”. Se trata de un criterio de valoración probatoria recogido por el legislador y plasmado en una norma de orden público (art. 3), cuyo objeto de protección es garantizar el efectivo goce del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia basada en género (art. 1) en todos los ámbitos, con inclusión del laboral” (TAT 2, Sent. No. 321/2020).

Bajo el mismo espíritu, se han destacado los motivos fundantes de la adopción de tal perspectiva, subrayando que:

“La perspectiva de género en el razonamiento probatorio judicial importa que el juzgador considere como punto de partida que la violencia basada en género responde a una situación de desigualdad estructural que determina que en todos los ámbitos – y también en judicial – necesite de especial protección. Y desde tal lugar, abata la exigencia probatoria de la ocurrencia de los hechos a riesgo de la gran probabilidad de que sucumba la posibilidad ser considerados probados debido a que de regla este tipo de hechos no se manifiestan en forma explícita”. (TAT 1, Sent. No. 1/2021).

Corresponde consignar, que en muchas instancias la violencia deriva de estereotipos basados en género respecto de oficios que usualmente se asocian a un género, los cuales a este estadio de la historia a todas luces deberían estar perimidos.

Un ejemplo paradigmático es la industria de la construcción, siendo atinado que la justicia del trabajo haya destacado que de modo alguno corresponde justificar situaciones de violencia laboral en función de las particularidades del sector, sosteniendo con meridiana claridad que:

“De ninguna manera puede entenderse como indica el apelante que lo sucedido deriva de una situación motivada por el género de la víctima, una cuestión social general que atraviesa los límites de la empresa. De haber adoptado la demandada una conducta verdaderamente inclusiva, en lo que respecta a la contratación de personal femenino, debió primero asegurarse de las mínimas condiciones de respeto y trato para ambos géneros, siendo intolerable que la empresa haya permitidos la existencia de los grafitis mencionados en audiencia”. (TAT 4, Sent. No. 369/2017).

Lo propio trasuntó con relación al transporte interdepartamental, donde en vía administrativa el MTSS sancionó a una empresa en función del hostigamiento que ejercía un encargado respecto de las guardas mujeres a las que únicamente se dirigía para señalarles errores y tratarlas de incapaces, incompetentes o realizar comentarios groseros y despectivos de características físicas y caracteres sexuales. (TCA, Sent. No. 195/2017).

Acoso moral

El acoso moral implica una sucesión de acciones hostiles y en algunos casos omisiones, que aisladamente pudieran carecer de mayor trascendencia, pero que su conjunto, valoradas sistemáticamente conllevan a una situación de acoso o maltrato, en el cual se afectan en gran medida derechos fundamentales de quien las padece y potencialmente de su entorno (Iglesias Merrone, L., 2016, 157).

Debe notarse que como señalara Martha Márquez una de las actitudes que favorecen el acoso radica en el “rechazo de la diferencia”, como ser “observaciones sexistas para desalentar a una mujer en una sección mayoritariamente masculina” (Márquez Garmendia, M., 2004, 512).

Dentro de la amplitud de factores que pueden determinar una situación de acoso moral, quisiera referir en particular a lo que ha dado en denominarse “acoso maternal” o “mobbing maternal” lo cual implica una situación de hostigamiento a raíz de estado de gravidez o maternidad de determinada trabajadora, como mecanismo para procurar desestimular dicho estado en otras mujeres, considerándolas en función de

lo anterior “una carga no deseada” (Barragán- Cisnero, Velia P, 2012, 12 y 13).

En cierto modo, se busca enviar un mensaje disuasivo al colectivo de mujeres que trabajan en dicha organización respecto de las consecuencias derivadas de un embarazo.

En tal contexto, Peña describe tal situación aludiendo a que: “El mobbing al que son sometidas las madres en el trabajo –el acoso, discriminación, violencia o abuso que sufre la mujer por decidir ser madre –, tiene su origen en el simple hecho de estar en edad de procrear, por estar embarazada o debido a tener hijos en edad infantil, por consiguiente sufren situaciones tales como no ser contratadas, ser degradadas de sus funciones, disminución de su salario, presión para renunciar voluntariamente, la no renovación del contrato, el despido, etc.” (Peña Gallo, M, L. 2016, 4).

No resulta baladí resaltar que el asedio en función de la maternidad no se circunscribe a la gravidez, sino que asimismo irradia el puerperio y en sentido amplio todo el lapso en el que el hijo esté a cargo de la trabajadora, muy especialmente durante la infancia, en atención al normal mayor requerimiento de cuidados.

Acoso sexual

Es preciso hacer énfasis en que el acoso sexual atenta notoriamente contra derechos fundamentales de la mujer en el trabajo, como ser su dignidad e integridad, siendo sensiblemente mayor el número de trabajadoras que lo padecen con relación a sus pares varones. En efecto, como recuerda Mangarelli: “En el caso del acoso sexual, son principalmente las mujeres las que lo padecen, y es clara la incidencia de estos estereotipos de género en las conductas de acoso sexual” (Mangarelli, C., 2021, 233).

Debe recordarse que la Ley No. 18.561 en su artículo segundo considera acoso sexual a: “todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe”.

De dicha descripción se desprenden dos grandes modalidades de hostigamiento: el acoso por chantaje, en el cual el eje radica, ora en la amenaza de un perjuicio si

no se accede a un comportamiento de índole sexual, ora en sentido inverso a la promesa de un beneficio de acceder a tal conducta; y concomitante, el acoso ambiental, caracterizado por la conformación de un medio ambiente de trabajo inadecuado en función de comportamientos sexuales, que lo tornan adverso e inadecuado.

Debe notarse que el acoso sexual ambiental muchas veces erróneamente no es percibido como asedio, en atención a comportamientos que indebidamente se encuentran naturalizados, lo cual se aprecia en mayor medida en sectores, con mayor prevalencia de varones en ciertas posiciones.

En tal contexto aludiré a dos situaciones en las que la problemática se abordó a nivel judicial.

En el primer caso, que ya hemos reseñado, una trabajadora de la industria de la construcción era víctima de un trato humillante por parte de compañeros de trabajo, a través de la realización de grafitis con dibujos de su persona y otra operaria, con expresiones agraviantes y groserías vinculadas al sexo femenino, así como dibujos genitales, lo cual conllevó a la sede a entender que se configuró una situación de acoso sexual (TAT 4, Sent. No. 369/2017).

Hay dos aspectos particularmente interesantes en la sentencia, por una parte: que llama la atención a la empresa demandada por no haber adoptado una: “conducta verdaderamente inclusiva en lo que respecta a la contratación de personal femenino”.

Ello obedece a que en el sector a nivel sectorial se acordó la inclusión de la mujer en la industria de la construcción, con lo cual se quiere hacer notar que la inclusión debe ser efectiva, lo cual es importante también ante otro tipo de acciones afirmativas tanto en función del género, como en atención a otros factores, como por ej. la discapacidad.

Por otra parte, el énfasis que efectúa en que el empleador no debe tolerar este tipo de situaciones, que degradan el medioambiente de trabajo, afectando no solo a los destinatarios directos de las mismas, sino también al colectivo de trabajadores: “No solo ello implica una ofensa a la dignidad del personal femenino, sino también de la mayoría del personal masculino que se comparte en forma adecuada y correcta, que no tiene porqué presenciar y tolerar tales situaciones de parte de un grupo de empleado, cuando la empleadora podía y debía adoptar medidas eficaces para evitarlas”.

En el segundo, se destacó que las continuas referencias inapropiadas que efectuaba un Gerente con relación a la vestimenta y alimentos que ingería fundamentalmente una trabajadora resultaban constitutivas de acoso sexual ambiental, no correspondiendo calificar tales conductas como generadoras de “mera incomodidad”, pues afirmar ello es:

“minimizar y naturalizar un comportamiento que determina que una mujer trabajadora tenga que pensar que ropa usar para no llamar la atención de su jefe o elegir no comer una fruta o un yogurt para no ser blanco de algún comentario propio de otra época y de otros patrones culturales ya perimidos” (TAT 2, Sent. No. 321/2020).

Ello se engarza con el hecho de que como lo mandata el artículo segundo de la ley expresada, la perspectiva de análisis de las situaciones de acoso es la de la víctima, esto es, de quien recibe el hostigamiento, no la del agresor, lo cual debe analizarse con razonabilidad.

Discriminación en función del género

La discriminación es definida por la ley No. 17.817, como toda “distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral”, basada entre otros aspectos en el género.

Corresponde subrayar que la prohibición de discriminar en función del género en el plano laboral se encuentra regulado en nuestro país fundamentalmente en la ley No. 16.045 y su decreto reglamentario No. 37/97, cuerpos normativos que prohíben toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral.

Paralelamente, corresponde destacar dos Convenios Internacionales del Trabajo, que fueran ratificados por el Uruguay en 1989. Por una parte, el No. 100 sobre igualdad del hombre y la mujer, el cual insta a promover y en la medida que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación de todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; así como promover la evaluación objetiva del empleado. Por otra parte, el No. 156, sobre trabajadores con responsabilidades familiares, el cual busca promover la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores y trabajadoras.

Por otra parte, es del caso destacar que en la Declaración Sociolaboral del Mercosur se establece en su artículo 3º que “los Estados Partes se comprometen a garantizar, a través de la normativa y prácticas laborales, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres”.

La discriminación en función del género en el ámbito laboral se aprecia en las distintas instancias del vínculo laboral. Así, en algunos casos dificulta el acceso al mercado laboral, muy especialmente en posiciones usualmente asumidas por varones; otras veces impidiendo el acceso a posiciones de mayor nivel jerárquico; y hasta puede determinar un egreso.

En cuanto a las instancias precontractuales, Mallet postula que persisten tanto a nivel internacional como nacional, las inequidades en función del género, lo cual guarda particular trascendencia en instancias precontractuales, siendo evidente que en principio no se puede adoptar el género como parámetro limitativo para la admisión (Mallet, E., 2013, 90).

En ese marco, un estudio de la OIT da cuenta que aún hoy: “en muchos casos, el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo resulta limitado por la función reproductora que éstas tienen o por el hecho de que siguen siendo las principales responsables del cuidado de los niños y demás personas a su cargo. Ello no significa que no se haya progresado, pero sí pone de relieve el hecho de que las mujeres distan todavía mucho de lograr la igualdad con los hombres en el mercado de trabajo”. (OIT, 2011, 21).

Un caso emblemático en la materia es el de una reconocida cadena de heladerías argentina que no empleaba a mujeres, lo cual motivó un accionamiento judicial de una organización no gubernamental tendiente a revertir tal situación. Si bien en primera instancia no se hizo lugar a la demanda, dicho fallo fue revocado en segunda instancia, mandatándose a dicha empresa a emplear a mujeres hasta compensar la desigualdad planteada. Al respecto, sostuvo la Cámara interviniente que: “La no discriminación por razón del sexo, en materia laboral, se exige antes, durante y después de la relación laboral. Se entiende por “antes” el proceso de selección (desde las convocatorias, llamados para la provisión de cargos y reclutamiento) hasta el momento de la contratación definitiva” (Cámara Nacional en lo Civil, Sala H, Sent. de fecha 16 de diciembre de 2002).

En otro orden, las inequidades en función del género también se advierten durante el devenir de la relación de trabajo, tanto en las dificultades de las mujeres pa-

ra acceder a determinados puestos, como en el desarrollo de la carrera funcional para ocupar los cargos de mayor jerarquía funcional, lo cual ha dado en denominarse el “techo de cristal”.

A ello se adiciona, el hecho de que en muchos sectores existen diferencias a nivel de remuneraciones, abonándose mayores sueldos a los trabajadores hombres que a las mujeres, por el desarrollo de tareas de igual valor.

Del mismo modo, el cese del vínculo laboral puede estar teñido de discriminación vinculada en cierto modo con circunstancias vinculadas al género, como ser los supuestos de despido en función gravidez o maternidad reciente a los que ya aludiéramos.

Por otra parte, la Ley No. 18.868 prohíbe exigir test de embarazo o certificación médica de ausencia de estado de gravidez en el ámbito laboral público y privado, tanto sea en la instancia de selección de personal, como durante el devenir del vínculo laboral como condición para el mantenimiento en el empleo o ascenso en el mismo.

Cabe precisar que la norma en cuestión no efectúa excepción alguna al respecto. No obstante, a nuestro modo de ver sería loable inquirir el estado de gravidez en caso de que la posición de que se trate exponga a riesgos sea a la trabajadora, sea a su hijo.

En ello coincidimos con De la Riva y Goldstein quienes luego de preguntarse si no existe posibilidad alguna de realizar la solicitud, concluyen que “la respuesta que se impone es negativa. (...) hay casos en que la prohibición debe ceder, e incluso más, casos en que se impone la consulta. Esto sucede cuando la tarea pueda ser peligrosa para la salud de la madre o del embrión que está gestando” (De la Riva, A.; Goldstein, E., 2014).

Sin perjuicio de ello, nada justificaría la realización de pesquisas secretas al respecto, lo cual atentaría directamente contra la dignidad de la trabajadora.

En cuanto al ámbito subjetivo de aplicación, corresponde precisar que la previsión de marras resulta de aplicación a todos quienes participen en el proceso de selección, es decir, no circunscribe su alcance al futuro empleador, gravando también, por ejemplo, a selectores o consultores que lideren proceso de selección. Como señala Raso, ello implica establecer: “responsabilidades *“precontractuales”* al acuerdo laboral, confirmando una tendencia, que ya se consignaba en el Art. 1 de la Ley No. 17.940 que condenaba la discriminación por razones sindicales que se produce en el

proceso de “acceso al empleo”” (Raso, 2012, 28 y 29).

Reconocimiento de una nómina de prerrogativas en el ámbito laboral a las mujeres víctimas de violencia basada en género

Con cada vez mayor ahínco se reconoce la importancia de que desde el ámbito laboral se contemple en alguna medida a las mujeres víctimas de violencia basada en género, a fin de evitar recrudecer la situación de vulnerabilidad que transitan.

Como diera cuenta Mingo:

“Las dificultades laborales resultan especialmente dolorosas para estas mujeres, a las que se debe proteger especialmente desde los poderes públicos, y apoyar y acompañar muy de cerca desde diversos sectores en su proceso de superación de las secuelas del maltrato, y sin que ello suponga una carga excesiva para los empresarios” (Mingo Basail, M. L., 125).

Bajo dichas premisas, la Ley No. 19.580 de violencia hacia la mujer basada en género en su artículo cuarenta reconoce una serie de prerrogativas a quienes sean víctimas de la misma.

En primer lugar, recogiendo una práctica presente en algunos sectores de actividad por fuente autónoma, la ley establece en su artículo cuarenta permisos de ausencia remunerados a favor de las víctimas de violencia basada en género, contemplando el tiempo insumido en diligencias administrativas y judiciales, así como denuncias por tal motivo. El tiempo conferido son 24 horas, admitiéndose su prórroga por un lapso análogo en caso de que se adopte al respecto medidas cautelares.

En segundo lugar, de requerirlo la trabajadora víctima de la situación de violencia, podrían disponerse cambios de horarios o lugar de trabajo, en tanto el empleador tenga posibilidades para ello.

Como he sostenido, el cambio de condiciones de trabajo debe evaluarse en términos de “acomodación razonable”, es decir, el empleador debe conducirse de buena fe, procurando acceder a lo requerido, mas no teniendo responsabilidad en caso de que el cambio no le resulte materialmente posible o le depare especial onerosidad (Iglesias Merrone, L., 2018, 10).

Lo propio entendieron López y Rossi al expresar que: “La articulación que plantea la ley entre el derecho de la trabajadora a que se le adecue el horario y/o lugar de trabajo y las posibilidades del empleador, determina en caso de negativa, la ineludible motivación circunstanciada que legitime la postergación de la prerrogativa legal” (López López, A.; Rossi, R., 2018, 369).

En tercer lugar, debe notarse que la norma expresada refiere la no discriminación de la víctima de violencia en el plano laboral en función de la adopción de medidas de protección, señalando a título expreso que las mismas no conllevarán una afectación de la carrera funcional o el derecho al trabajo de sus beneficiarios.

En cuarto lugar, y estrechamente vinculado con lo anterior, la norma relacionada establece la posibilidad de que a nivel judicial se adopten medidas cautelares estrechamente vinculadas con el trabajo como ser: i) prohibir, restringir o limitar la presencia del agresor en el lugar de trabajo de la víctima; ii) ordenar al empleador el traslado o suspensión de la persona denunciada, en caso de que la violencia ocurra en el lugar de trabajo de la víctima y iii) disponer medidas para evitar la discriminación o violencia hacia las mujeres en el medio laboral.

Lo anterior, si bien loable, podría irrogar dificultades de índole práctica como ser cuando la víctima y el agresor trabajen en el mismo lugar, pero los hechos que dieran lugar a la situación de violencia trasuntaran fuera del ámbito laboral, es decir, en el marco del primer supuesto o ante la imposibilidad material de trasladar al denunciado, como podría trasuntar en establecimientos de acotadas dimensiones (Iglesias Merrone L., 2018, 12 y 13).

En quinto lugar, se establece la imposibilidad de despedir a las mujeres a favor de las cuales se hayan impuesto medidas cautelares por hechos de violencia basada en género.

Del punto de vista temporal, dicha tutela comprende los seis meses siguientes a la adopción de las medidas expresadas.

En caso producirse el despido dentro de lapso relacionado, corresponde al empleador abonar una reparación especial equivalente a seis meses de sueldo, adicionales a la indemnización legal correspondiente.

Debe notarse que no se establecen a título expreso hipótesis de exoneración del pago de la mentada reparación. No obstante, consideramos que ante el silencio al respecto, rige plenamente dispuesto por el artículo 4 de la ley No. 10.489, en función de lo cual cabría la posibilidad de eximirse del pago de la misma de incurrirse en notoria mala conducta.

Reflexiones finales

A modo de síntesis, corresponde subrayar que con el devenir de los años se ha evolucionado en cuanto a la consideración de la mujer en el ámbito laboral, no sólo con relación al aumento de aspectos regulados en los que la misma es protagonista, sino también en cuanto al contenido, pasando de concebir a la trabajadora como titular de una mayor flaqueza, a procurar brindarle herramientas para conciliar su vida laboral y personal y promover ámbitos libres de violencia basada en género

No obstante, no escapa a nadie que el eje primordial de la regulación continúa siendo la maternidad reciente. En función de ello, como desafíos futuros se advertiría el ampliar los supuestos comprendidos, así como bregar por cambios de paradigmas en cuanto, por ejemplo, el cuidado de familiares usualmente atribuido a las mujeres, lo cual a la postre incide en el trabajo, así como erradicar estereotipos en función de los cuales se consideran ciertas tareas “propias” de un género determinado.

Paralelamente, se debería continuar en el camino de alcanzar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, así como en lo atinente al desarrollo de la carrera funcional.

Del mismo modo, impera considerar intersecciones relevantes como ser: las trabajadoras extranjeras, profundizando asimismo en la promoción del empleo de mujeres de edad madura o con discapacidad.

A mayor abundamiento, en un contexto actual signado por la pandemia por el Covid-19, es de orden profundizar en la consideración del género, teniendo presente que las mujeres padecieron muy especialmente su impacto, entre otros planos en el laboral. Adviértase la trascendencia de lo anterior, que ha llevado al FMI a sostener que: “Las mujeres podrían verse especialmente afectadas, amenazando con revertir algunos de los avances en materia de igualdad de género realizados en las últimas décadas” (Brusseovich, Dabla-Norris y Khalid, 2020).

Consecuentemente, resulta cardinal que las medidas que se adopten para revertir los efectos de la pandemia en el mercado laboral consideren particularmente la situación de la mujer. En palabras de la OIT: “La respuesta a la crisis debería incluir, según proceda, una evaluación de las necesidades coordinada e inclusiva, con una clara perspectiva de género” (OIT, 2020, 22).

Bibliografía

- Abella de Artecona, M. (1988). Despidos especiales. *Revista del Colegio de Abogados del Uruguay*, 11(34), 33-42.
- Alkimin, M. A. (2007). *Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador* [Tesis de doctorado], Pontificia Universidad Católica de São Paulo.
- Ameglio, E. J., López, A. (2015). La regulación del trabajo nocturno. Análisis de la ley No. 19.313. *Revista Derecho Laboral*, 58(258), 189-202.
- Barragán Cisnero, V.P. (2012). Maternidad como causa de victimización de la mujer en los espacios laborales. *Documentos de Trabajo. Seminario Permanente de Ciencias Sociales*, (7).
- Castello, A. (2003). El despido de la trabajadora grávida en la jurisprudencia uruguaya. *Revista de Derecho*, 2(4), 103-117.
- De Diego, J. A. (2002). *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 5ta. Ed., Abeledo Perrot.
- De la Riva, A., Goldstein, E. (2014). Análisis de la ley No. 18.868 del 14.12.11 que prohíbe la exigencia de la realización de test de embarazo o presentación de certificado de su ausencia en las relaciones laborales. , (23):79-88.
- Ferrín, S., (2018). Salas de lactancia. Ley No. 19.530, del 24 de agosto de 2017. *Revista Derecho del Trabajo*, 6(19), 223-231.
- Brusseovich, M., Dabla-Norris, E. y Khalid, S. (8 de julio de 2020). FMI El trabajo a distancia no es una opción para los pobres, los jóvenes y las mujeres. *Blog FMI: Diálogo a fondo*.
- Garmendia, M., (2015). La nueva legislación sobre el trabajo nocturno. *Revista Derecho del trabajo*, 3(7), 41-70.

- Iglesias Merrone, L. (2019). Tutela a la maternidad en el ámbito laboral: las salas de lactancia a la luz de la ley No. 19.530 y de su decreto reglamentario No. 234/2018. *Revista Derecho del Trabajo*, 7(23), 95-104.
- Iglesias Merrone, L. (2018). Apuntes sobre los aspectos laborales de la ley No. 19.580 de violencia hacia las mujeres basada en género. *Revista Derecho del Trabajo*, 6(19), 7-16
- Iglesias Merrone, L. (2016). Acoso moral: acciones y omisiones que lo configuran. *Revista Derecho del Trabajo*. 4(10), 155 -170.
- López López, A., Rossi, R. (2018). Análisis primario de los aspectos laborales de la ley No. 19.580 (violencia hacia las mujeres, basada en género). *Revista Derecho Laboral*, 61(270), 345-373.
- López López, A. (2016). Las mujeres y el derecho de trabajo. en J, Raso Delgue, *Derecho del Trabajo* (Tomo 3, pp. 89-101), FCU.
- López Viana, I. (2014). Nuevos subsidios por maternidad y paternidad al amparo de la Ley N° 19.161. *Revista Derecho del Trabajo*, 2(2).
- Mallet, E., (2013). *Igualdade e discriminação em direito do trabalho*. Editorial LTr.
- Mangarelli, C. (2021). *Acoso y violencia en el trabajo: enfoque jurídico*. Fondo de Cultura Universitaria.
- Mangarelli, C. (2015). El “derecho” de conciliar el trabajo y la vida familiar. Subsidio por maternidad, inactividad compensada por paternidad y subsidio parental para cuidados en la ley No. 19.161 de 11.11.2013. *Revista Derecho del Trabajo*. 4(10), 9-39.
- Márquez Garmendia, M. (2004). Acoso moral en el trabajo. *Revista Derecho Laboral*, 47(215), 506-534.
- Márquez Garmendia, M. (2000). Cambio temporario de actividades durante el período de gravidez o lactancia (Ley No. 17.215). *Revista Derecho Laboral*, 43(197), 128-144.

- Mingo Basail, María Luisa (2007). Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, No. Extra 3.
- OIT. (2020). *Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus)*.
- OIT. (2019). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género (Resumen Ejecutivo)*. Ginebra.
- OIT, Servicio sobre las condiciones de trabajo y del empleo. (2012). *Kit de recursos sobre la protección de la maternidad: del anhelo a la realidad para todos*. Ginebra.
- OIT. (2011). *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*. Ginebra.
- Peña Gallo, M, L. (2016). *El mobbing maternal: una forma de discriminación laboral contra la mujer en Europa: el caso de mujeres gestantes y madres en España y Reino Unido*. Institut de Drets Humans de Catalunya.
- Raso Delgue, J. (2012). La llamada ley de “test de embarazo” (Ley No. 18.868). *Revista Cade Doctrina & Jurisprudencia*, 17, 27-30.
- Zubillaga, I. (2015). Algunas reflexiones sobre la ley 19.313. (Trabajo nocturno). *Revista Derecho del Trabajo*, 3(7), 71-82.

Normas

- MERCOSUR, Declaración Sociolaboral del Mercosur, 10 de diciembre de 1988.
- OIT. Convenio Internacional del Trabajo No.100, sobre igualdad de remuneración, 6 de junio de 1951.
- OIT. Convenio Internacional del Trabajo No. 156, sobre trabajadores como responsabilidades familiares 3 de junio de 1981.

OIT. Convenio Internacional del Trabajo No.190, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 10 de junio de 2019.

Uruguay. Ley No. 6.102, Diario Oficial, 13 de julio de 1918.

Uruguay. Ley No. 10.489, Diario Oficial, 10 de junio de 1944.

Uruguay. Ley No. 11.577, Diario Oficial, 4 de noviembre de 1950.

Uruguay. Ley No. 15.084, Diario Oficial, 9 de diciembre 1980.

Uruguay. Ley No. 16.045, Diario Oficial, 15 de junio de 1989.

Uruguay. Ley No. 17.215, Diario Oficial, 7 de octubre de 1999.

Uruguay. Ley No. 17.242, Diario Oficial, 28 de junio de 2000.

Uruguay. Ley No. 17.292, Diario Oficial, 29 de enero de 2001.

Uruguay. Ley No. 17.817, Diario Oficial, 14 de setiembre de 2004.

Uruguay. Ley No. 18.065, Diario Oficial, 5 de diciembre de 2006

Uruguay. Ley No. 18.345, Diario Oficial, 23 de setiembre de 2008.

Uruguay, Ley No. 18.395, Diario Oficial, 6 de noviembre de 2008.

Uruguay. Ley No. 18.868, Diario Oficial, 10 de enero de 2012.

Uruguay. Ley No. 18.897. Diario Oficial, 30 octubre 2012.

Uruguay. Ley No. 19.167, Diario Oficial, 29 de noviembre de 2013.

Uruguay. Ley No. 19.121, Diario Oficial, 28 de agosto de 2013.

Uruguay. Ley No. 19.161, Diario Oficial, 15 de noviembre de 2013.

Uruguay. Ley No. 19.313, Diario Oficial, 25 de febrero de 2015.

Uruguay. Ley No. 19.530, Diario Oficial, 11 de setiembre de 2017.

Uruguay. Ley No. 19.580, Diario Oficial, 9 de enero de 2018.

Uruguay. Ley No. 19.846, Diario Oficial, 8 de enero de 2020.

Uruguay. Ley No. 19.973, Diario Oficial, 20 de agosto de 2021.

Uruguay. Ley No. 20.000, Diario Oficial, 24 de noviembre de 2021.

Uruguay. Decreto del 1° de junio de 1954

Uruguay. Decreto 37/997, Diario Oficial, 14 de febrero de 1997.

Uruguay. Decreto No. 357/002, Diario Oficial, 13 de setiembre de 2002.

Uruguay. Decreto No. 375/012, Diario Oficial, 29 de noviembre de 2012

Uruguay. Decreto No. 234/18, Diario Oficial, 3 de agosto de 2018.

Uruguay. Decreto No. 17/014, Diario Oficial, 3 de febrero de 2014.

Uruguay. Decreto No. 308/2021, Diario Oficial, 22 de setiembre de 2021.

Jurisprudencia

Argentina. Cámara Nacional en lo Civil, Sala H, Sent. de fecha 16 de diciembre de 2002.

España. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sent. No. 1819/2019, 5 de abril de 2019.

España. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala Social, Sección 1, Sent. No. 566/2018, del 13 de marzo de 2018.

España. Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sent. No. 286/2017, 4 de abril de 2017.

Uruguay. TAT 1, Sent. No. 276/2012, 1o. de agosto de 2012.

Uruguay. TAT 1, Sent. No. 47/2018, 14 de marzo de 2018.

Uruguay. TAT 1, Sent. No. 327/2018, 24 de octubre de 2018.

Uruguay. TAT 1, Sent. No. 1/2021, 3 de febrero de 2021.

Uruguay. TAT 2, Sent. No. 184//2016, 31 de mayo de 2016, AJL 2016, Caso 320, p. 303 y 304.

Uruguay. TAT 2, Sent. No. 2019/2017, 9 de agosto de 2017.

Uruguay. TAT 2, Sent. No. 321/2020, 23 de diciembre de 2020.

Uruguay. TAT 3, Sent. No. 79/1997, 10 de octubre de 1997, AJL 1996-1997, Caso 801, p. 279.

Uruguay. TAT 3, Sent. No. 309/2017, 20 de setiembre de 2017.

Uruguay. TAT 3, Sent. No. 355/2018, 29 de agosto de 2018.

Uruguay. TAT 3, Sent. No. 362/2018, 31 de agosto de 2018.

Uruguay. TAT 3, Sent. No. 416/2018, 7 de noviembre de 2018.

Uruguay. TAT 3, Sent. No. 664/2012, 12 de diciembre de 2012.

Uruguay. TAT 4, Sent. No. 98/2014, 29 de abril de 2014.

Uruguay. TAT 4, Sent. No. 183/2016, 21 de julio de 2016, AJL 2016, Caso 321, p. 304 y 305.

Uruguay. TAT 4, Sent. No. 38/2018, 14 de marzo de 2018.

Uruguay. TAT 4, Sent. No. 369/2017, 6 de diciembre de 2017, AJL 2017, Caso 23, p. 20.

Uruguay. TCA, Sent. No. 445/2016, 26 de julio de 2016.

Uruguay. TCA, Sent. No. 195/2017, 28 de marzo de 2017.