

CONDICIONES DE TRABAJO. 1

RECOPILACION

**MUJERES
TRABAJADORAS**

¿PROTECCIÓN O IGUALDAD?



**INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO**

Edita y distribuye:
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo,
Torrelaguna, 73, 28027 Madrid.
N.I.P.O.: 211-90-007-8
I.S.B.N.: 84-7425-313-6
Depósito Legal: M-8477-1990
Imprime: V.A. Impresores, S.A.

MUJERES TRABAJADORAS: ¿PROTECCION O IGUALDAD?

El Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (PIACT) fue lanzado por la OIT en 1976, a solicitud de la Conferencia Internacional del Trabajo y tras amplias consultas con sus Estados Miembros.

La finalidad del Programa es promover y respaldar el establecimiento y la consecución en los Estados Miembros de objetivos claramente definidos para «hacer más humano el trabajo». Por consiguiente, intenta mejorar la calidad de la vida laboral en todos sus aspectos mediante, entre otras cosas, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, la difusión y aplicación de los principios de ergonomía, el ordenamiento del tiempo de trabajo, el mejoramiento del contenido y la organización de las tareas y de las condiciones de trabajo en general, así como los esfuerzos tendentes a que en la transmisión de la tecnología se preste más atención al factor humano. Para alcanzar estas metas, el Programa emplea los medios de acción tradicionales de la OIT:

- La elaboración de nuevas normas internacionales del trabajo y la revisión de las existentes.
- Actividades prácticas como el envío, a petición de los Estados Miembros, de equipos multidisciplinarios para que les presten asistencia.
- La organización de reuniones de representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, en particular de reuniones de comisiones de industria para el estudio de los problemas que se plantean en las industrias más importantes, de reuniones regionales y de reuniones de expertos.
- Investigaciones y estudios orientados hacia la acción práctica.
- El intercambio de informaciones, sobre todo por conducto del Centro Internacional de Información sobre Seguridad e Higiene del Trabajo y del Programa de difusión de informaciones sobre condiciones de trabajo.

Esta obra surgió de un proyecto realizado en el marco del PIACT.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implica aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Esta publicación se edita bajo las condiciones del Acuerdo firmado entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España en materia de publicaciones.

La edición original de esta obra ha sido publicada por la Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra) bajo el título «Women Workers. Protection or Equality?».

Los artículos contenidos en este volumen se publicaron originalmente en «Conditions of work digest», vol. 6, 2/87 (Ginebra, OIT).

Copyright 1987, Organización Internacional del Trabajo.

Edición española Copyright 1990, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Indice

	<u>Páginas</u>
Acerca de esta publicación	5
Introducción	9
Hojas informativas	21
Introducción	23
Prohibición del trabajo nocturno	25
Disposiciones legales	30
Organización del tiempo de trabajo	75
Disposiciones legales	79
Instalaciones en el lugar de trabajo	109
Disposiciones legales	111
Prohibiciones y limitaciones de empleo	125
Disposiciones legales	129
Debate sobre las medidas de protección:	
Posturas tomadas por varios grupos	179
Introducción	181
Opiniones generales	183
Prohibición del trabajo nocturno	210
Organización del tiempo de trabajo	237
Instalaciones en el lugar de trabajo	242
Prohibiciones y limitaciones en el empleo	247
Normas internacionales	283
Introducción	285
Disposiciones	287
Apéndice: Fuentes legislativas	299

ACERCA DE ESTA PUBLICACION

La Recopilación de condiciones de trabajo la publica dos veces al año la Oficina Laboral Internacional (OIT). Preparado por el Servicio de Condiciones de Trabajo y Actividades de Bienestar, Condiciones de Trabajo y Medio Ambiente de la OIT, se concibe como un medio de referencia para todos los que están interesados en las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral. Cada edición se dedica a un tema específico, que resulte interesante para una amplia audiencia. La Recopilación contiene hojas informativas, que presentan datos sobre aspectos específicos de las condiciones laborales en diferentes países, sacados de leyes, normativas, acuerdos colectivos y otros textos importantes. Se incluyen características adicionales apropiadas, tales como bibliografías, normativas internacionales relevantes, fuentes especiales de información, glosarios o información sobre proyectos de investigación actuales emprendidos por las agencias gubernamentales, organizaciones empresariales, sindicatos, instituciones de investigación y departamentos universitarios.

TEMAS TRATADOS

Se cubren temas sobre las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral, tales como:

- Cuestiones sobre la jornada laboral, incluyendo horas laborables, trabajo por turnos, trabajo en jornada reducida y horario flexible.
- Organización laboral y contenido del trabajo;
- El impacto de la nueva tecnología sobre la calidad de la vida laboral.
- Las condiciones de trabajo de las mujeres y de otros grupos específicos, incluyendo el trabajo de menores.
- Instalaciones y servicios para el bienestar relacionados con el trabajo, como la dotación de instalaciones de comedor, programas de suministro, transporte a y desde el trabajo, guarderías, instalaciones para alojamiento, sanitarias, educativas y recreativas.
- Participación de los trabajadores en la mejora de las condiciones de trabajo.

CAMARA DE COMPENSACION SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La red de instituciones de la Cámara de Compensación sobre las Condiciones de Trabajo que se estableció en 1979 como parte del Servicio de Condiciones de Trabajo y Actividades de Bienestar de la OIT, facilita información para su uso en la Recopilación. Más de 350 instituciones en todas las regiones, incluyendo agencias gubernamentales, organizaciones empresariales, sindicatos, instituciones de investigación, y departamentos institucionales, participan en esta red enviando información acerca de sus proyectos y actividades de investigación, y otra información cuando es solicitada para su uso en una edición particular de la Recopilación.

La información sobre proyectos y actividades de investigación se introduce en la base de datos de la Cámara de compensación, la cual se utiliza para producir recopilaciones de investigación o sección de investigación actuales de la Recopilación. La información de la base de datos se renueva continuamente. La Cámara de Compensación también responderá a solicitudes de información buscando en la base de datos o facilitando documentación u otras fuentes de información. Las solicitudes sobre proyectos específicos de investigación, sin embargo, deberán hacerse directamente a la institución en cuestión.

La información que se facilita sobre un tema incluido en la Recopilación se utiliza para la preparación de hojas informativas y bibliografías.

Otra publicación editada por la Cámara de Compensación, *Conditions of Work and Quality of Working Life: A Directory of Institutions* [Ginebra, 2.ª edición (revisada), 1986, ISBN 92-2-105328-8], facilita información sobre instituciones en todas las regiones del mundo, trabajando en el campo de las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral. Se incluyen los organismos gubernamentales, organizaciones empresariales, sindicatos, instituciones de investigación y departamentos universitarios. Se ofrece información actual sobre personal, dotación de fondos, actividades, programas de formación, proyectos de investigación actuales, reuniones y publicaciones.

Las preguntas a la Cámara de Compensación sobre las Condiciones Laborales deberán dirigirse a: Clearing-house Information Officer, Conditions of Work and Welfare Facilities Branch, Working Conditions and Environment Department, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

Otras publicaciones por entregas de la OIT, de interés para los usuarios de la Recopilación incluyen:

- *Seguridad e higiene en el trabajo: boletín OIT-CIS*. Referencias y extractos referentes a libros, artículos, leyes y normativas, sobre todos los aspectos de la seguridad e higiene ocupacionales (producidas por el Centro Internacional de Información de Seguridad e Higiene Ocupacionales en el Trabajo de la OIT).
- *Revista Internacional del Trabajo*. Artículos sobre temas económicos y sociales que afectan a los trabajadores, observaciones de investigación y revisiones de libros.
- *Boletín Social y Laboral*. Observaciones sobre sucesos actuales significativos en el campo social y laboral, breves descripciones de la legislación laboral principal, acuerdos colectivos, iniciativas para la mejora del ambiente laboral, etc.

Las publicaciones de la OIT se pueden solicitar a: OIT Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

AGRADECIMIENTOS

Deseamos expresar nuestro agradecimiento a todas las personas que contribuyeron a la preparación de esta edición de la Recopilación, especialmente a Michele Jankanish, Gisela Schneider de Villegas, Marie-Claire Séguret, Jean-Michel Servais y Constance Thomas. Especial mención a Kristine Falciola por su asistencia administrativa y procesado del manuscrito.

INTRODUCCION A ESTA EDICION

MUJERES TRABAJADORAS: ¿PROTECCION O IGUALDAD?

Las mujeres en el trabajo: ¿protección especial o igualdad absoluta? El debate no es nuevo en absoluto. En Australia, se remonta a principios de siglo, y en los países del norte de Europa es anterior. Trata importantes cuestiones, refiriéndose, como lo hace, a lo que fue, y a menudo sigue siendo considerado uno de los pilares de la protección social. En muchos países de Europa occidental, a menudo se las agrupa con los niños.

Aunque defendidas por algunos, las medidas protectoras especiales para las mujeres trabajadoras son atacadas por otros, debido no sólo a que estén en oposición a la igualdad de oportunidades y de trato, sino porque son realmente perjudiciales para las perspectivas de empleo y promoción de las mujeres.

Indudablemente, este debate se ha visto influenciado por otra cuestión que ha surgido recientemente: el grado de flexibilidad que debería darse a las normas del trabajo. La desoladora situación económica actual ha motivado una nueva revisión de toda la estructura de las garantías sociales tradicionales, a fin de establecer si algunas de ellas, por ejemplo, la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres-no presionan demasiado el mercado de trabajo y perjudican la eficacia de las empresas, con el correspondiente efecto sobre las economías nacionales.

El propósito de esta edición de la *Recopilación de Condiciones de Trabajo* es reunir la mayor cantidad de información sobre el asunto, y presentar esta información en forma de cuadros y hojas informativas, permitiendo al lector asimilar rápida y fácilmente todos los aspectos de la cuestión. No se hacen recomendaciones ni se sacan conclusiones. El único propósito de la *Recopilación* es informar. Los temas tratados son aquellos respecto a los cuales se concede protección, especialmente a las mujeres trabajadoras, debido a su sexo. Sin embargo, no se tratan varios asuntos, bien porque realmente no están relacionados con el mismo debate, o son tan amplios que merecerían tratarse individualmente. Así pues, no se tratan los temas tales como la ausencia por maternidad, discriminación para el acceso a una profesión, igualdad de sueldos, o diferencias de trato en el campo de la seguridad social. Tampoco se tratan todas las medidas dispuestas para facilitar el ejercicio de las responsabilidades familiares.

La *Recopilación* se divide en tres partes principales. La primera parte, y la más extensa, contiene hojas informativas que indican las principales medidas legislativas adoptadas en muchos estados miembros de la OIT para la protección específica de las mujeres trabajadoras. La información procede de un análisis de la legislación de 148 países. Las hojas informativas se dividen en cuatro secciones, que tratan respectivamente de la prohibición del trabajo nocturno, la organización del tiempo de trabajo, las instalaciones especialmente concebidas para mujeres en el lugar de trabajo, y las prohibiciones y limitaciones establecidas para el empleo femenino en ciertos tipos de trabajo. Los cuadros de cada sección van precedidos de una introducción que explica más ampliamente los tipos de disposiciones cubiertos en dicha sección y facilita un breve análisis de la información allí contenida.

La segunda parte de la *Recopilación* resume las posiciones tomadas o puntos de vistas expresados acerca de la cuestión de medidas protectoras adoptadas para las mujeres por los organismos gubernamentales, por las organizaciones empresariales y de los trabajadores, y por otras organizaciones que están estrechamente relacionadas con los temas. La tercera parte presenta los criterios internacionales importantes adoptados por la OIT y por varios organismos inter-gubernamentales acerca del asunto.

La importancia actual de las medidas para fomentar la integración de las mujeres dentro del mercado de trabajo y para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo junto con el movimiento hacia la mejora de las condiciones de trabajo para todos los trabajadores, especialmente a la luz de nuevos riesgos que surgen cada día en el lugar de trabajo, hacen de esto un tema especialmente importante de la *Recopilación*. La información aquí incluida facilita ideas dentro de la complejidad del debate que rodea las medidas de protección para las mujeres trabajadoras y proporciona una base de información objetiva desde la cual se puede considerar el debate.

A continuación, sigue una visión global de la situación respecto a la información incluida en cada parte de la *Recopilación*.

ESQUEMA DE LA LEGISLACION NACIONAL

La primera parte de esta edición presenta las disposiciones legales específicas adoptadas acerca de las condiciones del trabajo de la mujer.

La mayoría de los países analizados tienen un número relativamente grande de disposiciones protectoras aplicables sólo a mujeres en el campo de las condiciones de trabajo, aún cuando exista una tendencia, especialmente entre los países industrializados con economía de mercado, hacia la limitación o el rechazo de dicha legislación. En los Estados Unidos, el final de la década de 1960 y la de 1970 vieron su eliminación virtual a la luz de las leyes que prohibían la discriminación contra las mujeres en el trabajo. Las leyes sobre las condiciones de trabajo adoptadas por los países escandinavos en la década de 1970 generalmente no distinguen ya entre hombres y mujeres trabajadores. Una tendencia similar puede observarse en países como Australia, Canadá, Irlanda, Japón y Nueva Zelanda. Los últimos intentos de suavizar algunas de las disposiciones, tales como las normas sobre el trabajo nocturno, han creado controversias en Francia y Suiza.

Prohibición del trabajo nocturno. Las leyes y normativas de la mayoría de los países disponen restricciones en el trabajo nocturno para las mujeres. Sin embargo, el planteamiento elegido y las disposiciones específicas adoptadas varían de un país a otro respecto a los sectores de actividad referidos, si todas las mujeres o sólo ciertos grupos han de estar sujetos a la prohibición y cuando las hubiere, si se permitirían excepciones.

En un tercio de los países estudiados, la prohibición se limita a la industria. En casi una cuarta parte de ellos, el ámbito es más general, pero normalmente está restringido por una serie de excepciones. Frecuentemente, se permite a las mujeres trabajar de noche en ciertas ramas del sector servicios, como hospitales, hoteles, restaurantes, bares, y establecimientos de ocio, y en muchos países en otras ramas del sector servicios, como el comercio y las oficinas. Ciertas categorías de mujeres se excluyen a menudo de la prohibición, como las que ocupan posiciones de responsabilidad, de naturaleza directiva o técnica y, cuando la prohibición está limitada a la industria, las que están en servicios de salud y bienestar de la empresa en cuestión, especialmente si no realizan un trabajo manual. Cerca de un diez por ciento de los países estudiados limitan las restricciones sólo en relación con la maternidad.

La prohibición queda sujeta a varias excepciones. A veces, se aplican excepciones parciales que permiten que se reduzca la duración del período nocturno durante el cual está prohibido el trabajo en ciertos casos, por ejemplo, en empresas afectadas por las variaciones estacionales en su producción. En otros casos, encontrado en dos terceras partes de los países estudiados, las exenciones totales pueden concederse por varios motivos, como la prevención o el tratamiento de accidentes, en casos de fuerza mayor, o en otras circunstancias excepcionales. Sólo en un número muy restringido de países está limitado también el trabajo nocturno de los hombres. En dichos casos, está restringido el ámbito de la limitación, o hay una gama relativamente amplia de posibles excepciones.

Organización de la jornada laboral. En unos 100 países, hay al menos una provisión que se aplica sólo a las mujeres respecto a la organización de la jornada laboral. Sin embargo, en aproximadamente 40 de estos países la diferencia se refiere sólo a mujeres gestantes y lactantes, o al ejercicio de responsabilidades familiares.

Sólo en un pequeño grupo de países son diferentes las *horas laborables normales* para los hombres y las mujeres. Sin embargo, las disposiciones especiales para la mujer respecto al *máximo de horas de trabajo* (horas normales más horas extras), son más frecuentes. Estas se aplican a todas las mujeres trabajadoras, o sólo a las mujeres gestantes o madres lactantes, o madres con niños pequeños. Mientras muy pocos países prohíben las horas extras a todas las mujeres, varios no permiten trabajar más horas de las normales a las mujeres gestantes o lactantes.

En algunos países se disponen descansos especiales durante el trabajo para las mujeres. En un número significativo de países se han identificado los descansos para lactancia.

Los períodos específicos de *descanso diario* para las mujeres se mencionan en la legislación de unos 30 países. En aproximadamente 20 países existen disposiciones sobre *descanso semanal* más favorables. Estos, generalmente, tienen como principio el no permitir las excepciones del descanso semanal obligatorio de los hombres para trabajar en lugar de las mujeres. En el mismo número de países, las mujeres con niños tienen derecho a permisos anuales retribuidos por ausencia; o a vacaciones es-

peciales no remuneradas cuando los niños son muy pequeños, o a ausencias especiales si se precisa cuidar a un niño enfermo. Por último, algunos países hacen posible que las mujeres organicen su propio horario laboral, permitiendo una reducción de horas de trabajo, o una jornada laboral reducida.

Instalaciones en el lugar de trabajo. En un número reducido de países, tienen condiciones especiales para las mujeres trabajadoras concediéndolas facilidades en su puesto de trabajo; por ejemplo, la dotación de asientos, salas para descanso y cambiarse de ropa, e instalaciones sanitarias. Las normativas sobre la dotación de guarderías especiales se encuentran principalmente en los países en vías de desarrollo, especialmente en África y en Latinoamérica.

Prohibiciones y limitaciones al empleo. La legislación de muchos países prohíbe o restringe el empleo de mujeres en ciertos tipos de trabajo.

Hay disposiciones que prohíben o restringen el empleo de mujeres en *trabajo penoso, insalubre y peligroso* en unos 100 países. Dichas disposiciones se aplican a veces específicamente a mujeres embarazadas y madres jóvenes solamente. La legislación a menudo contiene listas de trabajos que están prohibidos a las mujeres. Entre los más comunes están la carga y descarga de barcos; engrase, limpieza o reparación de maquinaria en funcionamiento; trabajo en lugares donde las partes peligrosas de la maquinaria no están protegidas adecuadamente; trabajo en campanas de aire comprimido; transporte en vehículos tipo triciclos; fabricación o manejo de explosivos; ciertas restricciones sobre altura; y el manejo de herramientas neumáticas u otras máquinas que produzcan vibraciones.

En algunos países, incluyendo varios países de Europa Oriental, además de las actividades prohibidas, los trabajos considerados más adecuados para las mujeres trabajadoras se fijan en base a factores de seguridad e higiene; dándose prioridad a las mujeres para estos trabajos.

Muchas disposiciones hacen posible que las mujeres sean trasladadas a otros trabajos cuando se considera que las tareas, desde un punto de vista médico, superan su capacidad física. El trabajador afectado, o el inspector laboral, puede requerir un chequeo médico a estos efectos.

El trabajo subterráneo está prohibido para las mujeres en la mayoría de los países, con carácter general, y específicamente, en minas y yacimientos.

También es común que los países regulen *el transporte manual* de cargas para las mujeres. Esto se hace normalmente limitando el peso máximo que puede ser transportado, generalmente 20 a 25 kilos. Estas disposiciones se aplican usualmente a todos los sectores de actividad. Los mismos textos suelen fijar otro peso superior máximo para los hombres. Aproximadamente 20 países prohíben expresamente que las mujeres embarazadas y en período pos-parto, transporten objetos pesados. Por último, se prohíbe implícitamente en disposiciones más generales relativas a trabajos peligrosos, penosos o insalubres asignar tareas a la mujer en trabajos subterráneos y en el transporte manual de cargas.

Algunos países han adoptado textos legales que impiden a las mujeres ser contratadas para trabajos que las pudieran exponer a *sustancias o agentes peligrosos*. Las restricciones pueden quedar incluidas en las referentes al trabajo peligroso, penoso o insalubre, o a la legislación o normativa que regula las sustancias y agentes específicos. La protección puede aplicarse sólo a mujeres embarazadas. Es normal que los países redacten una lista de actividades prohibidas debido a sus riesgos, como el tra-

bajo en curtidurías, producción de fertilizantes químicos, procesos de dorado y plateado, fabricación de sulfatos, fabricación de y trabajo con plomo, etc. Entre los riesgos de los que se protege a las mujeres, se destacan la exposición al plomo, al benceno y a la radiación. La protección del plomo generalmente se aplica a todas las mujeres, mientras que la protección contra el benceno normalmente se aplica sólo a las mujeres gestantes o lactantes. Cuando se trata de radiación, se suelen fijar diferentes dosis máximas admisibles para mujeres gestantes y lactantes y a veces para mujeres con capacidad de procrear.

A veces se disponen excepciones por si las medidas preventivas o el progreso tecnológico eliminaran los riesgos en cuestión.

Por último, un número bastante grande de países prohíben específicamente a las mujeres su participación en actividades que podrían ser perjudiciales para su moral. Algunas disposiciones van aún más lejos, prohibiendo específicamente a las mujeres su empleo en la fabricación, manejo o venta de ciertos tipos de publicaciones u objetos.

DEBATE SOBRE MEDIDAS PROTECTORAS PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS

La segunda parte de esta publicación presenta las posturas tomadas acerca de las medidas protectoras para mujeres por parte de los gobiernos, organizaciones empresariales y de los trabajadores, y otras organizaciones estrechamente relacionadas con el tema. Al leer esta parte, las líneas de la discusión se ven más claras. El debate actual incluye los siguientes argumentos principales. Se rebaten las medidas protectoras basándose en la idea de que impiden la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en el trabajo. Se defienden sobre la base de la necesidad de proteger las funciones reproductoras y maternales de las mujeres, o sobre la base de que se necesita una mayor protección para todos los trabajadores, de forma que la protección existente para las mujeres debería ampliarse a los hombres. En algunos países se argumenta que la igualdad sólo puede conseguirse conservando las medidas protectoras para mujeres y en otros países que las condiciones para las mujeres son tan desplorables que se necesita mucha más protección, no menos.

Históricamente, las medidas de protección se desarrollaron por un amplio número de motivos. Las mujeres se consideraban más frágiles y, como los niños, necesitadas de protección contra el trabajo de muchas horas, peligroso y penoso. Generalmente no tenían derechos civiles y políticos completos, como el derecho a votar o a formalizar un contrato. Por tanto, sin una legislación protectora, podían ser fácilmente explotadas. Mientras que los hombres también necesitaban protección, muchos historiadores sociales señalan que políticamente era más fácil adoptar la protección para las mujeres, porque se consideraban más débiles y había actitudes fuertemente respaldadas hacia su papel propio en la sociedad como madres y amas de casa. Si trabajaban fuera de casa, estarían sujetas a un doble deber. Esto significaría no sólo que estarían sujetas a una fatiga considerable, sino que su vida familiar sufriría.

Aunque los hábitos y actitudes sociales han cambiado, un buen número de gobiernos y organizaciones de trabajadores han señalado la importante responsabilidad aún ejercida por las mujeres en el trabajo familiar y en el hogar como una

justificación para continuar con cierta protección. Incluso aunque la tradicional división de papeles entre hombres y mujeres está siendo desafiada, la realidad es que la mayor parte de las mujeres que trabajan fuera de casa deben seguir llevando la carga principal del trabajo del hogar. Su labor es mucho más difícil debido a la insuficiencia de guarderías y otros servicios sociales. En estas circunstancias, se discute, las mujeres deben estar protegidas de las tensiones adicionales que supondría esta doble carga si se facilitara el recurso del trabajo nocturno, trabajo por turnos y aumento de horas extras.

El argumento para la protección se lleva más lejos en los países en vías de desarrollo, donde los gobiernos y sindicatos afirman que las condiciones económicas y sociales ponen la situación especialmente difícil para las mujeres, y, en particular, los problemas referentes al transporte, cuidado de la casa y seguridad personal, harían ciertos trabajos, como el trabajo nocturno, inadecuados e incluso peligrosos para las mujeres.

Además de la preocupación por la salud, seguridad y bienestar de las mujeres, influyeron otros intereses cuando se promulgaron las medidas protectoras. Algunos afirman que un fuerte motivo fue proteger los puestos masculinos de la competencia femenina. Esto se ha documentado en varios países. El título de un libro publicado en Australia en 1935 ilustra este punto: *¿Van a ocupar las mujeres los puestos de trabajo de los hombres?* Al prohibir a las mujeres ciertas ocupaciones, o requiriendo diferentes condiciones de trabajo que costarían más a las empresas, las medidas de protección perjudican la contratación de mujeres y, según este argumento, provocan realmente la discriminación contra ellas. Las consecuencias se consideran hoy en día especialmente serias a la vista de una oscura situación económica que ha limitado generalmente las oportunidades de empleo y que a veces ha conducido a las mujeres a aceptar formas de trabajo precarias con poca o sin ninguna protección.

El principal argumento contra el mantenimiento de medidas de protección se apoya en el principio de la igualdad entre hombres y mujeres. A medida que el movimiento hacia la igualdad de oportunidades y de trato ha tomado impulso, las medidas de protección especial han quedado bajo un escrutinio creciente para determinar si responden a una necesidad original o son discriminatorias.

Varias organizaciones internacionales, especialmente las Naciones Unidas, la OIT y las Comunidades Europeas, han pedido que se revisen y se actualicen las medidas de protección, a la luz de los avances en el conocimiento científico y tecnológico, con la intención de revisar, complementar, ampliar, mantener o revocar dichas medidas de acuerdo con las circunstancias nacionales. Además, las disposiciones constitucionales y legislativas nacionales que prohíben la discriminación sexual y que fomentan la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo han impulsado a los gobiernos a considerar la condición legal de las medidas de protección a la luz de dichas disposiciones. Las declaraciones en este sentido sobre las posiciones ponen de manifiesto que las medidas en los Estados Unidos y Canadá fueron virtualmente desechadas por estas razones. Australia está emprendiendo una amplia revisión de dichas medidas y ha encontrado que muchas contienen una discriminación ilegal. Irlanda, Italia, Nueva Zelanda y el Reino Unido también han modificado sus leyes por las mismas razones.

Un autor comentaba la situación de los países nórdicos del modo siguiente: «La idea principal de los países nórdicos es que ni los hombres ni las mujeres deberían

estar protegidos por motivos de sexo, excepto por motivos estrictamente biológicos. La persistencia de estereotipos tradicionales del papel de cada sexo no se considera una justificación para conceder una protección especial a las mujeres»¹.

Los oponentes a las medidas protectoras también defienden que las condiciones laborales para hombres y mujeres son considerablemente mejores ahora que cuando se adoptaron dichas medidas. Como hay una red de seguridad básica de protecciones legales para todos los trabajadores, no se necesitan medidas especiales para las mujeres. Sin embargo, muchas organizaciones laborales han tomado una postura diferente. Las organizaciones sindicales de la República Federal de Alemania, por ejemplo, creen que la solución no está en el rechazo de las medidas tomadas para las mujeres trabajadoras, sino en la extensión de dichas medidas a los hombres. No debería haber suavización de las normativas laborales, a menos que estuvieran absolutamente justificadas, y no debería haber un rechazo de las medidas para las mujeres antes de que se establezca una protección adecuada para todos. Los sindicalistas de Francia y del Reino Unido presentan argumentos similares respecto a la suavización de las normativas sobre la prohibición del trabajo nocturno. Tras el rechazo de las medidas de protección en el Reino Unido, los sindicalistas advirtieron que antes de eliminar la legislación de protección a las mujeres, debería establecerse una protección y asistencia para ambos sexos.

Una justificación normalmente aceptable para las medidas de protección se basa en causas biológicas. Las funciones reproductoras y maternales de las mujeres han sido especialmente objeto de protección. Las posturas tomadas por muchos grupos defienden la continuación de dicha protección, si está justificada sobre la base de investigación médica, y si se considera también el daño a la función reproductora masculina. Por ejemplo, la Directiva sobre Igualdad de Trato del Consejo de las Comunidades Europeas autoriza sólo aquellas medidas que so estrictamente necesarias para proteger la condición biológica especial de las mujeres.

Los argumentos expuestos respecto a los tipos específicos de medidas de protección reflejan y amplian algunos de los conceptos generales ya mencionados.

Respecto al trabajo nocturno, se ha discutido que la protección prevista en los Convenios de la OIT y muchas leyes nacionales se opone al principio de igualdad debido al trato diferenciado entre hombres y mujeres en este aspecto no tiene un fundamento objetivo, y la prohibición del trabajo nocturno impide que las mujeres obtengan ciertos trabajos, especialmente en industrias que funcionan continuamente o en sistemas semicontínuos por turnos, y a menudo dificulta su acceso a sueldos más elevados y a cobros de primas. Esta idea ha sido expresada por los empresarios y fue, por ejemplo, la principal razón presentada por los gobiernos de Hungría, Irlanda, Luxemburgo, Holanda, Sri Lanka y Uruguay por su denuncia de los principales Convenios de la OIT. En Italia y España han surgido cuestiones referentes a la compatibilidad del convenio n.º 89, que ambos países han ratificado, mediante legislación promulgada recientemente sobre la igualdad de oportunidades. El gobierno de Nueva Zelanda, al denunciar el Convenio n.º 89, afirmó que la prohibición del

¹ R. Nielsen: «Special protective legislation for women in the Nordic countries», en la *International Labour Review*, Volumen 119, número 1, enero-febrero 1980, pág. 48.

trabajo nocturno en fábricas mientras se permitía en otras actividades, más peligrosas, como el trabajo de policía, enfermería y transporte público, era más discriminatorio que protector. En un grupo de países, incluyendo Francia y Suiza, la cuestión se está discutiendo ahora. La presión para levantar, o al menos suavizar, la prohibición está haciendo más intensa debido a la necesidad de hacer un uso más completo y más eficaz de las instalaciones y el equipo y de ampliar las oportunidades laborales.

Las organizaciones laborales han expresado opiniones muy firmes al respecto de que el trabajo nocturno es anormal e intrínsecamente perjudicial para la salud y el bienestar de todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres. Algunos trabajos nocturnos son indispensables, por ejemplo, facilitar servicios públicos esenciales o permitir el funcionamiento continuo cuando sea necesario por motivos técnicos. Pero debería restringirse a casos de verdadera necesidad. Dichas restricciones deberían aplicarse tanto a hombres como a mujeres y a todos los sectores. Cualquier excepción o exención debería determinarse de acuerdo con las organizaciones laborales afectadas. Dependiendo de la adopción de medidas para restringir el trabajo nocturno en general, cualquier restricción existente debería mantenerse incluso aunque estuviera limitada a las mujeres y a la industria. Además, existe una preocupación acerca de la seguridad personal de las mujeres que van y vienen a trabajar durante las horas nocturnas, por las mujeres que hacen horas extras debido a sus responsabilidades familiares y por el hecho de que no tengan otra elección que no sea trabajar de noche debido a que las empresas no son capaces de cambiar del sistema de dos turnos al trabajo a turno semicontinuo o continuo.

Respecto a las prohibiciones y limitaciones que se han establecido para las mujeres en ciertos tipos específicos de trabajo, existe la preocupación, por un lado, de no entorpecer a las mujeres su acceso a todos los tipos de empleo y, por otro lado, de no exponerlas a un trabajo que pudiera perjudicar su capacidad reproductora.

Se plantea que la limitación del empleo a las mujeres en ciertas ocupaciones y en trabajos que requieren el levantamiento o transporte de pesos que excedan un cierto límite no tiene en cuenta las capacidades, preferencias y posibilidades de las mujeres individuales y, por tanto, es discriminatoria.

En su lugar, los individuos deberían tener la oportunidad de ejercer su capacidad realizando un trabajo en particular. Además, muchos trabajos podrían ser diseñados de nuevo o se podría facilitar asistencia mecánica para permitir una mayor facilidad en su realización.

Las políticas acerca de prácticas que excluyen a las mujeres con capacidad de procrear y a las mujeres gestantes, de trabajos que implican posible exposición a ciertas sustancias tóxicas debido a daños potenciales en el feto han planteado el problema de reconciliar la necesidad de protección contra los peligros reproductores con la meta de igualdad de oportunidades laborales. Aunque hay poca discusión acerca de la necesidad de proteger contra tales riesgos, hay una fuerte oposición a hacerlo excluyendo a las mujeres de trabajos sin considerar también los perjuicios a la función reproductora masculina. También es importante definir el perjuicio fetal, de forma que incluya un daño al feto que pueda producirse por la exposición masculina o femenina al riesgo. Las mujeres y los sindicatos en los Estados Unidos, Canadá y el Reino Unido, por ejemplo, también han defendido la eliminación de los riesgos, más que de las mujeres, del lugar de trabajo.

NORMATIVAS INTERNACIONALES

La tercera parte de esta edición de la Recopilación presenta las normativas internacionales sobre la protección de las mujeres trabajadoras, con cierto énfasis en las normativas de la OIT.

La mayor parte de los Convenios y Recomendaciones de la OIT cubren tanto a los hombres como a las mujeres, sin distinción. Los trabajadores varones y las mujeres son tratados igualmente por las normativas adoptadas en el campo de las condiciones laborales (sueldos, horas laborables, seguridad e higiene en el trabajo), seguridad social, empleo, relaciones trabajadores-directivos, y derechos humanos básicos. Además de estas normativas de aplicación general, sin embargo, la Organización ha adoptado varias que tratan específicamente del trabajo de las mujeres.

Desde la fundación de la OIT en 1919, dos inquietudes han inspirado su actuación respecto a las mujeres. Ambas aparecen en el preámbulo de su Constitución. La protección de las mujeres y el reconocimiento del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor están incluidos entre las mejoras necesarias urgentes de las condiciones laborales. Además, el Convenio n.º 111 de 1958 requiere la promoción de la política de igualdad de oportunidades y de tratamiento respecto al empleo y la ocupación, con la intención de eliminar cualquier discriminación al respecto. Los dos temas de protección e igualdad han seguido, con dos objetivos que guían las actividades de fijación de normas de la Organización: (1) proteger a las mujeres trabajadoras de la explotación en el trabajo, de condiciones de trabajos penosos y de riesgos para su salud con referencia a sus papeles de procreadoras y madres; y (2) promocionar la igualdad de derechos y de tratamiento entre hombres y mujeres.

Las medidas protectoras de las normativas laborales internacionales puede dividirse en categorías como las que pretenden proteger las funciones reproductora y maternal de las mujeres, y las que tratan de proteger a las mujeres de forma general debido a su sexo, basadas en actitudes hacia sus capacidades y papel propio en la sociedad.

De estas disposiciones destinadas a proteger la maternidad y la función reproductora, algunas tratan la protección a la maternidad en un sentido estricto (ausencia por maternidad en el momento del nacimiento del niño, seguridad de empleo y remuneración, subsidios médicos); otras facilitan condiciones especiales de trabajo para mujeres embarazadas o lactantes (descansos para lactancia, organización de horas de trabajo, prohibición del trabajo nocturno y del trabajo considerado peligroso); otras normativas prohíben o limitan el empleo de mujeres en ciertos tipos de trabajo con el fin de proteger su capacidad de tener hijos (trabajo que implique la exposición a la intoxicación por plomo y las radiaciones ionizantes, en particular).

El segundo grupo de las normativas de la OIT referentes a mujeres trabajadoras en general, basándose en su sexo, se adoptó al principio de la actividad normalizadora de la OIT. Estas incluyen la prohibición del trabajo nocturno en la industria para las mujeres, que se adoptó en 1919. Las revisiones sucesivas de los instrumentos sobre el trabajo nocturno en 1934 y 1948 han tendido hacia una mayor flexibilidad, pero han mantenido el principio de la prohibición. Otras disposiciones tratan de prohibir o limitar el empleo de mujeres en ciertos trabajos, como trabajo de pintura de carácter industrial en que se utilice el plomo blanco, el trabajo subterráneo y el transporte manual de cargas; y dar prioridad a las mujeres para reducir horas

de trabajo o de facilitar ciertas instalaciones en los lugares de trabajo, tales como asientos y salas de descanso.

Durante los últimos 15 años, las principales organizaciones internacionales han tratado la cuestión de las medidas protectoras con gran cuidado. En la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, adoptada el 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas solicitó que las leyes para proteger a las mujeres fueran revisadas periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y fueran «revisadas, revocadas o ampliadas, según fuera necesario» [Artículo 11(3)].

La Conferencia Internacional del Trabajo eligió un tratamiento similar en 1975, que fue nuevamente confirmado cuando adoptó la Resolución sobre igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres el 27 de junio de 1985. Pedía que se tomaran medidas para revisar, a nivel nacional, toda la legislación protectora aplicada a las mujeres, a la luz del conocimiento actual científico y tecnológico, y revisar, complementar, ampliar, mantener o revocar dicha legislación de acuerdo con las circunstancias nacionales, destinándose estas medidas a la mejora de la calidad de vida y a la promoción de la igualdad en el empleo para hombres y mujeres. Además, sugería que se tomaran medidas para ampliar la protección especial a las mujeres y a los hombres contra tipos de trabajo con un peligro demostrado para ellos, especialmente desde el punto de vista de su función social de reproducción. La Resolución solicitaba además que, dentro de la estructura de las medidas tomadas para mejorar las condiciones de trabajo y el ambiente laboral para todos los trabajadores, se prestara una atención particular a los sectores y ocupaciones que emplearan a un gran número de mujeres. Muchas mujeres están empleadas en formas de empleo, como trabajo en jornada reducida, trabajo doméstico o trabajo temporal, que en general están menos protegidos que las formas de empleo más tradicionales. Mejorando las condiciones de trabajo para todos los trabajadores en dichos sectores, se mejorarán las condiciones de las mujeres.

Otras organizaciones internacionales se han dirigido a la cuestión de las disposiciones de protección a las mujeres trabajadoras en textos adoptados de acuerdo con sus auspicios. Estos se resumen también en esta parte.

OBSERVACION FINALES

Como se puede observar en esta visión general de la información contenida en esta edición, el problema de la protección o la igualdad para las mujeres trabajadoras se ha tratado de modo distinto en varios países y en diferentes contextos. Los requisitos legales para la igualdad de oportunidades coexiste a menudo con requisitos legales sobre protección especial.

En algunos países, el asunto no es actualmente objeto de debate. Otros países consideran que, bien mirado, las medidas especiales de protección a las mujeres trabajadoras son necesarias. Y todavía en otros, los temas se están discutiendo actualmente y son objeto de controversia. Algunos países han resuelto los conflictos entre igualdad y protección eliminando la protección especial o definiendo cierta protección como esencial para la igualdad. Las normativas legales respecto a la protección basada en los aspectos de seguridad e higiene, como la protección de la función re-

productora y el desarrollo del feto, están en proceso de desarrollo a la luz de la igualdad.

Es importante observar que las posturas tomadas por los distintos grupos no siempre están claramente definidas. A menudo dependen de la medida especial en que se considera y dentro del contexto en que se trate.

El resultado del debate en muchos países ha sido fomentar una mayor investigación de los peligros a que se ven expuestos tanto los hombres como las mujeres en el lugar de trabajo, con miras a cubrir las necesidades precisas de cada uno a la vez que se mejoran las condiciones para todos.

HOJAS INFORMATIVAS

INTRODUCCION

Estas hojas informativas de disposiciones legales relativas a las medidas de protección de las mujeres trabajadoras están divididas en cuatro secciones: prohibición del trabajo nocturno, organización del horario laboral, facilidades en el lugar de trabajo y limitaciones y prohibiciones de empleo. Todas las secciones están precedidas por una introducción que explica las diversas disposiciones legislativas tratadas, y que resume la información en ellas contenida.

Se ha examinado la legislación de más de 140 países, a partir de la información facilitada a la OIT en octubre de 1987. Se limita a aquellas medidas que sólo se aplican a las mujeres, o a aquellas otras que se aplican tanto a los hombres como a las mujeres, pero de forma diferente.

Las disposiciones se presentan en forma de resumen, con las características esenciales de la legislación examinada. No obstante, deberían consultarse las fuentes originales para efectuar declaraciones autorizadas concernientes al contenido de la Ley. Al final de este volumen (páginas amarillas) se facilita una lista de fuentes para cada país.

Las entradas Australia, Canadá, India, Pakistán y Estados Unidos incluyen referencias a la legislación provincial y estatal; sin embargo, sólo se incluyen a modo de ejemplo, y no constituyen una lista exhaustiva de toda la legislación estatal y provincial sobre la materia.

Cuando se han traducido textos en otros idiomas se ha hecho un esfuerzo para utilizar una redacción y terminología lo más cercanas posible al texto original, pero las traducciones no pueden considerarse oficiales ni autorizadas.

PROHIBICION DEL TRABAJO NOCTURNO

INTRODUCCION

Esta sección de la recopilación presenta las disposiciones legislativas que prohíben o limitan la contratación de mujeres para trabajos nocturnos. A fin de facilitar la comparación, se han resumido las disposiciones utilizando un formato estándar que consigna el ámbito de la prohibición por sectores, ocupaciones y personas que abarca, su duración, eventuales exenciones parciales o totales y suspensión.

La prohibición del trabajo nocturno efectuado por mujeres es tal vez la más controvertida de todas las medidas de protección. Sin embargo, en la mayor parte de los países investigados continúa restringido para las mujeres el empleo nocturno.

Las correspondientes disposiciones legales incluidas en esta recopilación pueden resumirse de la siguiente forma:

Ambito de la prohibición. Hay tan sólo unos 20 países que *carecen* de leyes que prohíban a las mujeres el trabajo nocturno¹. En algunos países, esta situación no es nueva. En otros, como Barbados, Canadá, Guayana, Irlanda, Israel, Nueva Zelanda, España y Surinam se han abolido las leyes que prohibían a las mujeres el trabajo nocturno, especialmente a lo largo de los últimos diez años. También se ha derogado la legislación sobre la materia vigente en Australia y los Estados Unidos. Otros países (p.ej., el Reino Unido) se están preparando para tomar idéntica medida o (p. ej., Sri Lanka) han flexibilizado de forma significativa sus exigencias legales.

En un pequeño número de países, el trabajo nocturno está prohibido tanto para los hombres como para las mujeres. En Bélgica y Suiza, las posibilidades de exención son más amplias y más fáciles de obtener en el caso de los hombres que en el de las mujeres, mientras que en Noruega y Suecia no se tiene en cuenta el sexo de los trabajadores para el tratamiento de las ocupaciones exentas. En Holanda, una ley de 1986 ha proporcionado a las mujeres unas posibilidades de exención más cercanas a las aplicables a los hombres.

¹ Ejemplos: Antigua y Barbuda, Bahamas, República del Yemen, Dinamarca, El Salvador, Haití, Islandia, Nicaragua, Qatar, Sierra Leona, Uganda.

El trabajo nocturno en la *industria* ejercido por mujeres está prohibido en una tercera parte de los países objeto de este estudio². La Industria suele definirse de forma muy amplia, de forma que incluya minas, canteras y toda clase de industrias de extracción; trabajos de fabricación, incluyendo la construcción naval, y la producción, transformación y transporte de energía eléctrica; y los trabajos de construcción e ingeniería civil. Esta definición incluye a veces el transporte (p. ej., en Kenia). En otros lugares, la prohibición se limita a las fábricas (p. ej. Birmania) o a las actividades de fabricación (p. ej., Italia).

La prohibición relativa a la industria se extiende a veces a *otros sectores*³, como tiendas y establecimientos comerciales, labores agrícolas y plantaciones.

Es *general* aproximadamente en la cuarta parte de los países objeto de este estudio⁴, el alcance de la prohibición del trabajo nocturno ejercido por mujeres pero suele estar acompañado por una serie de excepciones. A veces, estas se redactan en términos muy amplios, como aquellos trabajos que, en razón de su naturaleza, suelen llevarse a cabo preferiblemente por mujeres (p. ej., Argentina e Indonesia). Con más frecuencia, las exenciones abarcan labores, actividades u ocupaciones específicas. Estas suelen referirse a la agricultura (salvo establecimientos de procesado), establecimientos sanitarios, hoteles, restaurantes y bares, y espectáculos públicos. Pueden encontrarse algunas relativas a la construcción, transporte o algunas de sus ramas, las profesiones liberales, administraciones y trabajos del sector público, correos, teléfonos y telégrafos, servicios de policía y aduanas, radio y televisión, prensa, información, agencias turísticas y de viajes, farmacias, trabajos voluntarios o temporales, etc.

En muchos países en los que la prohibición se aplica a la industria o está más extendida, quedan excluidos los establecimientos que empleen un número de trabajadores inferior a uno dado, así como el servicio doméstico. Además, la legislación suele permitir a la autoridad competente la exclusión de otras ocupaciones y actividades.

Personas incluidas. En lo que respecta a las personas sometidas a prohibición, las mujeres con cargos directivos o de confianza, de carácter técnico, y cuando la prohibición queda restringida a la industria, las mujeres pertenecientes a los servicios de la sanidad, higiene, o seguridad social de los respectivos trabajos, especialmente si no realizan trabajos manuales, constituyen dos categorías que quedan excluidas más o menos en la mitad de los países objeto de este estudio.

Trabajo Nocturno y maternidad. Las disposiciones sometidas a estudio y las personas situadas dentro del ámbito del estudio revelan que en casi el diez por ciento

² *Ejemplos:* Afganistán, Angola, Belice, Benín, Brasil, Burkina Fasso, Birmania, Burundi, Camerún, República Centroafricana, Chad, Colombia, Comoros, Congo, Costa de Marfil, Chipre, Yibuti, Dominica, Fiji, Gabón, Ghana, Grecia, Granada, Guinea, Italia, Kenia, Lesotho, Madagascar, Malawi, Malí, Malta, Mauritania, Isla Mauricio, Nepal, Nigeria, Portugal, Rumanía, Ruanda, Santa Lucía, Senegal, Swazilandia, República de Tanzania, Togo, Trinidad y Tobago, Turquía y Zambia.

³ *Ejemplos:* Bahrein, Bangladesh, Botswana, Francia, India, Malasia, México, Marruecos, Holanda, Nigeria, Pakistán, Somalia, Túnez y Zimbabwe.

⁴ *Ejemplos:* Argelia, Argentina, Austria, Bolivia, Cabo Verde, Costa Rica, Checoslovaquia, República Dominicana, Ecuador, Egipto, Finlandia, República Federal de Alemania (mujeres obreras manuales), Libia, Nueva Guinea Papúa, Paraguay, Perú, Filipinas, Arabia Saudita, La República Árabe Siria, Tailandia, Emiratos Árabes Unidos, Venezuela, Yemen y Zaire.

de los países investigados, queda prohibido el trabajo nocturno, o regulado solamente en función de la *maternidad*. El ámbito de los trabajos estudiados suele ser a menudo muy amplio, aunque en algunos países, las prohibiciones se aplican sólo a la industria. En ciertos países, como Chile, Luxemburgo y Singapur, esto ha sido el resultado de la derogación de la legislación precedente que prohibía a todas las mujeres el trabajo nocturno en la Industria. De esta forma, por ejemplo, la prohibición se limita en Chile, China, Cuba, Etiopía, Mozambique, Panamá y Singapur a las mujeres gestantes. La prohibición incluye mujeres gestantes y con permiso de maternidad en La República Democrática Alemana y Luxemburgo, y mujeres gestantes y madres de hijos pequeños en Bulgaria (hasta que el niño alcanza los tres años de edad), Hungría (desde el cuarto mes de embarazo hasta que el niño cumple un año), Mongolia y la URSS (Hasta que el niño cumple un año).

La preocupación por la salud de la mujer embarazada también es evidente en diversos países en los que las exenciones al trabajo nocturno efectuado por mujeres, bien en la industria o en una amplia gama de ocupaciones, no se aplican a las mujeres gestantes. Esta situación existe en Angola, Austria (mujeres gestantes y en período de maternidad), Checoslovaquia, la República Federal de Alemania (Trabajadoras de la Industria), Italia y Rumanía. En Japón, las mujeres embarazadas pueden negarse a trabajar de noche en ocupaciones exentas.

En ciertos países, el concepto de maternidad se extiende al período de crianza, y la presencia de niños pequeños o disminuídos en una familia en la que la madre trabaja se tiene en cuenta a la hora de considerar el trabajo nocturno. En estos casos no se da una prohibición expresa; en lugar de ello, las mujeres afectadas pueden negarse a que se les asigne un trabajo nocturno, como en Bulgaria (niños de tres a seis años y niños disminuídos), la República Democrática Alemana (niños en edad preescolar) o Polonia (niños menores de un año). En la República Federal Alemana, las mujeres encargadas de trabajos administrativos con niños menores de 14 años, y que no disfrutan de ayudas domésticas, y en Cabo Verde, las mujeres empleadas en labores agrícolas que tienen responsabilidades familiares se benefician de la misma medida. En Israel, la negativa al trabajo nocturno por mujeres con responsabilidades familiares no puede constituir motivo de no empleo o de despido.

Duración de la prohibición. Varía considerablemente de un país a otro, dada la amplia variedad de definiciones del término «noche». Queda fijado en 11 horas en más de un 25 por ciento de los países sometidos a estudio. En muchos de ellos, el segundo mayor grupo de países ha fijado un período nocturno de siete horas, pero esto debe interpretarse conjuntamente con un descanso diario obligatorio de siete horas. Los períodos más frecuentes son de ocho, diez y doce horas, por ese orden.

En lo relativo a la forma de prescripción del período nocturno, pueden distinguirse dos métodos.

En una categoría de países, la prohibición se aplica a un período dado, cuyo comienzo y finalización están fijados por la ley. Por ejemplo, en Italia abarca las seis horas transcurridas entre la medianoche y las 6:00 (Industria fabril); En Brasil, las siete horas transcurridas entre las 22:00 y las 5:00; En Argelia, las ocho horas transcurridas entre las 21:00 y las 5:00, o entre las 22:00 y las 6:00, en el caso de China; En el Congo, las nueve horas transcurridas entre las 20:00 y las 5:00, o en Finlandia, las nueve horas transcurridas entre las 21:00 y las 6:00; en Costa Rica, entre las 19:00 y las 5:00; en la República Federal Alemana, entre las 20:00 y las 6:00; en Portugal,

entre las 20:00 y las 7:00; en Guatemala y en Indonesia, entre las 18:00 y las 6:00, y en Kenia entre las 18:30 y las 6:30.

En una segunda categoría de países, la «noche» se define como un período que abarca al menos 11, o más raramente 12, horas consecutivas, que deben incluir un intervalo prescrito. El intervalo de prohibición absoluta comprende, por ejemplo, siete horas consecutivas entre las 19:00 y las 7:00, en Zaire.

En algunos casos, el período de prohibición difiere de acuerdo con el sector de actividad o temporada del año. Por ejemplo, en Pakistán está prohibido el trabajo nocturno entre las 19:00 y las 6:00 en las fábricas, y desde las 19:00 a las 9:00 en las tiendas. En Suiza, el período de prohibición va desde las 20:00 a las 5:00 en verano, y entre las 20:00 y las 6:00 en invierno.

Exenciones parciales a la prohibición. Se han encontrado disposiciones que permiten una reducción de la duración del período prohibido aproximadamente en una tercera parte de los países sometidos a estudio. Estas son más frecuentes en el caso de trabajos sometidos a la influencia de la estación⁵, trabajos cuyas circunstancias especiales exijan el trabajo nocturno ejercido por mujeres⁶, trabajos por turnos o trabajos que no puedan interrumpirse a causa de su naturaleza⁷, o, cuando a causa de las condiciones climáticas, el trabajo efectuado por el día resulte especialmente duro⁸.

El carácter provisional de muchas de estas exenciones parciales, que resulta evidente a partir de un examen de sus causas, ha sido especificada en diversos países. Así pues, la posibilidad de reducir en una hora el período nocturno de descanso de mujeres empleadas en trabajos cuyas actividades se vean afectadas por las estaciones o por circunstancias excepcionales queda permitido durante un máximo de 60 días al año en, por ejemplo, Benín, Ghana, Grecia y Trinidad y Tobago.

La reducción del período durante el cual no se permite el trabajo nocturno está sujeto, en ciertos países, a la autorización de las autoridades competentes. Este es, por ejemplo, el caso de Austria y Nigeria, (Influencia estacional), de la República Federal Alemana (Trabajo por turnos) y de Túnez (Clima). Además, la legislación prevé, en ciertas ocasiones, la obligatoriedad de la consulta previa con las organizaciones de empresarios y trabajadores (Austria, Francia y Túnez). Por último, en ciertos países se permiten exenciones parciales, especialmente las debidas a motivos climatológicos, sólo a condición de que se conceda un período de descanso compensatorio de la misma duración durante el día.

En ciertos países, como Austria, Costa Rica, Holanda y Suiza, se han promulgado normativas especiales de las generales, a fin de reflejar el carácter especial de ciertos trabajos. Por ejemplo, en Costa Rica las mujeres pueden trabajar hasta medianoche en el comercio (operaciones de ventas) y oficinas, aunque la prohibición suele abarcar el período comprendido entre las 19:00 y las 6:00.

⁵ Ejemplos: Austria, Benín, Burkina Fasso, Yibuti, Ghana, Grecia, Lesotho, Madagascar, Nigeria, Pakistán, Somalia, Trinidad y Tobago, Venezuela y Zambia.

⁶ Ejemplos: Benín, Burkina Fasso, Yibuti, Dominica, Ghana, Granada, Lesotho, Swazilandia, Trinidad y Tobago, Venezuela y Zambia.

⁷ Ejemplos: Argentina, Bahrein, Bélgica, República Federal de Alemania, Finlandia, Japón, Malasia, Portugal, Siria, Venezuela.

⁸ Ejemplos: Burkina Fasso, Somalia, Túnez, Venezuela.

La legislación permite algunas veces a la autoridad competente reducir la duración del período de prohibición, bien de forma general o para un sólo trabajo o categoría de trabajos concretos (p.ej., Bangladesh, Chipre, la India, Pakistán). La autoridad competente también puede variar el intervalo que debe abarcar el descanso nocturno de las mujeres. En Trinidad y Tobago, por ejemplo, las autoridades laborales pueden, tras evacuar las necesarias consultas, sustituir, en circunstancias excepcionales, el intervalo comprendido entre las 22:00 y las 5:00 por el comprendido entre las 23:00 y las 6:00.

Exenciones totales a la prohibición. Las hemos encontrado en las dos terceras partes de los países sometidos a estudio. Las excepciones más frecuentemente permitidas, en términos que varían de un país a otro, son aquellas que permiten la prevención o la atención a los accidentes, casos de fuerza mayor, circunstancias excepcionales, o en caso de peligro para la vida, la salud y la propiedad⁹, así como la preservación de materiales perecederos¹⁰. En muchos casos, deberá notificarse inmediatamente a la autoridad competente. En otros, es necesaria la autorización previa de la autoridad competente, a veces tras consultar con las correspondientes organizaciones patronales y sindicales representativas, sobre todo cuando el trabajo nocturno efectuado por mujeres va a prorrogarse más allá de un período dado. Además, ciertas legislaciones nacionales dejan a la discreción de la autoridad competente, de los comités laborales o de los convenios colectivos la fijación de las condiciones de acuerdo con las cuales van a trabajar las mujeres. Se incluyen en estas una buena iluminación y ventilación en el lugar de trabajo y la presentación por parte de la mujer de un certificado médico, como es el caso de Brasil, o la concesión de períodos de descanso compensatorios, como en el caso de Costa de Marfil. En Indonesia deben darse unas condiciones que salveguarden la salud física y moral de las mujeres afectadas. En Nigeria debe facilitarse un medio de transporte adecuado, al igual que en Swazilandia, donde además son obligatorios períodos de descanso y facilidades de alimentación.

Suspensión de la prohibición. En ciertos países¹¹, la legislación permite a la autoridad competente suspender la prohibición en caso de emergencia, cuando el interés público así lo exija acontecimientos especialmente graves o circunstancias económicas excepcionales. A veces es necesaria la consulta previa con las organizaciones sindicales y patronales, como en Brasil, Congo y Grecia. En Francia, donde una reciente

⁹ Ejemplos: Angola, Austria, Bahrein, Bélgica, Belice, Benín, Brasil, Burkina Fasso, Burundi, Camerún, Colombia, Comoros, Chipre, Checoslovaquia, Yibuti, Egipto, Finlandia, Francia, Ghana, Granada, Guatemala, Guinea, Guinea Bissau, Irak, Jamaica, Jordania, Kenia, Lesoto, Madagascar, Malawi, Malta, Marruecos, Níger, Nigeria, Paraguay, Filipinas, Portugal, Rumanía, Santa Lucía, Arabia Saudita, Islas Salomón, Somalia, Swazilandia, Suiza, Tanzania, Togo, Trinidad y Tobago, Túnez, Venezuela y Zambia.

¹⁰ Ejemplos: Angola, Austria, Bangladesh, Bahrein, Belice, Benín, Burkina Fasso, Burundi, Camerún, Congo, Costa de Marfil, Chipre, Checoslovaquia, Yibuti, Dominica, Egipto, Francia, Ghana, Grecia, Granada, Guatemala, Guinea, Guinea Bissau, India, Irak, Jamaica, Kenia, Lesoto, Madagascar, Malawi, Malta, Marruecos, Níger, Nigeria, Pakistán, Paraguay, Filipinas, Portugal, Rumanía, Santa Lucía, Senegal, Somalia, Swazilandia, Siria, Togo, Trinidad y Tobago, Túnez, Venezuela y Zambia.

¹¹ Ejemplos: Angola, Austria, Bangladesh, Bolivia, Brasil, Burkina Fasso, República Centroafricana, Comoros, Grecia, Kenia, Nueva Guinea Papúa, Islas Salomón, Tanzania, Túnez.

Ley ha introducido la posibilidad de suspender la prohibición del trabajo nocturno en el caso de las mujeres que desempeñen turnos de trabajo nocturno, en aquellos casos de emergencia grave en los que el interés nacional así lo exigiese; sin embargo, la suspensión podrá ser autorizada por las autoridades competentes sólo en caso de que esté prevista en el convenio colectivo.

PROHIBICION DEL TRABAJO NOCTURNO: DISPOSICIONES LEGALES

AFGANISTAN

Ambito. Trabajos en la industria pública o privada <1> (Sección 1).

Excepciones. Trabajos familiares incluidos en <1> (Sección 1).

Personas afectadas. Todas las mujeres de <1> (Sección 1).

Duración. Un período de al menos 11 horas consecutivas, incluyendo el intervalo comprendido entre las 22:00 y las 5:00 <1> (Sección 2).

ARGELIA

Ambito. Cobertura general con las excepciones <1> (Sección 1).

Excepciones. Trabajadores autónomos <1> (Sección 1); ciertas unidades de producción, servicios o trabajos consignados en una relación redactada por decreto <1> (Sección 15).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 15).

Duración. 21:00 a 5:00 <1> (Sección 13).

ANGOLA

Ambito. Industria <2> [Sección 27(2)].

Excepciones. Por decreto, en relación con actividades en las que el trabajo nocturno sea manifiestamente necesario <2> (Sección 2), empresas familiares <2> [Sección 27 (2)]. Este último no se aplica a las mujeres gestantes <2> [Sección 27(5)].

Personas afectadas. Todas las mujeres <2> [Sección 27(2)].

Exenciones. Cargos directivos o técnicos de responsabilidad; trabajos de carácter no manual en servicios sanitarios y de seguridad social <2> [Sección 27(2)].

Duración. 23:00 a 6:00 <2> [Sección 27(2)].

Exenciones totales. Fuerza mayor; tras una interrupción del trabajo imprevisible y sin posibilidad de arreglo; para impedir la pérdida de materias primas <2> [Sección 27(3)]. Las exenciones no se aplican a las mujeres gestantes <2> [Sección 27(5)].

Suspensión. Cuando el interés nacional así lo exija, por razones de especial gravedad <2> [Sección 27(4)].

ARGENTINA

Ambito. Cobertura general, con excepciones <1> (Sección 173).

Excepciones. Se prefiere que las mujeres realicen trabajos de índole no industrial; servicios civiles y domésticos, y trabajos efectuados por mujeres de más de 18 años de edad en establecimientos donde se ofrezcan espectáculos públicos por la noche <1> (Sección 173).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 173).

Duración. 20:00 a 6:00 <1> (Sección 173).

Exenciones parciales. 22:00 a 6:00 en establecimientos de fabricación que lleven a cabo un sistema de trabajo de turnos continuados <1> (Sección 173).

AUSTRALIA

Las legislaciones federal y estatal limitan las circunstancias en las que la mujer puede trabajar después del crepúsculo. Algunas prevén el transporte al hogar y al trabajo de aquellas mujeres que trabajen con posterioridad a una hora prescrita <1>, <2>.

NUEVA GALES DEL SUR

Ambito. En cualquier fábrica, o en las actividades de la fábrica, pero fuera del ámbito de esta <3> [Sección 54(1)].

Personas afectadas. Todas las mujeres <3> [Sección 54(1)].

Duración. 18:00 a 6:00, salvo en el caso de horas extras <3> [Sección 54(1) (a)-(b)].

Exenciones y suspensiones. Exenciones ordenadas por el Ministro, mediante notificación publicada en la *Gazette* o mediante notificación por escrito al ocupante de cada una de las fábricas afectadas, con carácter absoluto o sujetas a las condiciones y el plazo que pueda considerarse adecuado <3> [Sección 54(2)].

AUSTRIA

Ambito. Cobertura general con excepciones <2> (Sección 2).

Excepciones. Servicios públicos; diversas ocupaciones, como hoteles y restaurantes, establecimientos educativos, transporte, telecomunicaciones, actividades recreativas; diversos trabajos relacionados con los sectores sanitario, de utilidades y de trabajo social <2> (Sección 2). No se aplican todas las excepciones a las mujeres gestantes y en período de crianza <3> (Sección 6).

Personas afectadas. Todas las mujeres <2> (Sección 3).

Excepciones. Directivos y personal técnico de alto nivel <2> (Sección 3), salvo en los casos de mujeres gestantes y en período de crianza contemplados en la Ley de Protección de la Maternidad <3> (Sección 6).

Duración. 11 horas consecutivas, incluyendo las horas comprendidas entre las 20:00 y las 6:00 <2> (Sección 3).

Exenciones parciales. 10 horas consecutivas, incluyendo las horas comprendidas entre las 22:00 y las 6:00, previa autorización del Inspector laboral en establecimientos influidos por las estaciones en períodos de dos semanas, pero no más de 40 días por año natural. Se permite el trabajo hasta las 23:00 en el caso de que la inspección de trabajo hubiese permitido los turnos de trabajo rotativos (24:00 si el turno de mañana comienza a las 5:00); 22:00 para el personal de limpieza y el de seguridad, y desde las 5:00 para los empleados de las tiendas de alimentación, mercados y trabajadores expuestos al calor <2> (Sección 4). Hasta las 22:00 ó las 23:00 para mujeres gestantes y en período de crianza en empleos y actividades seleccionadas de acuerdo con las condiciones especificadas <3> (Sección 6).

Exenciones totales. Fuerza mayor; materiales susceptibles de deterioro <2> (Sección 5).

Suspensión. En pro del interés público y en casos de emergencia grave <2> (Sección 5).

BAHREIN

Ambito. El sector privado <1> (Sección 2).

Excepciones. Trabajadores eventuales; industrias hoteleras, turísticas, transporte aéreo, telecomunicaciones y sanidad; servicio doméstico; y agricultura (salvo el procesado y el marketing del producto, el funcionamiento de la maquinaria, y ocupaciones de dirección y de vigilancia) <1> (Sección 2).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 59).

Duración. De 20:00 a 7:00 <1> (Sección 59).

Exenciones parciales. 22:00 a 5:00 para mujeres que trabajen en dos turnos <2> [Sección 1(6)].

Exenciones totales. Previsión de accidentes, o salvar materiales de pérdidas, siempre y cuando que el Ministerio de Trabajo sea informado <2> [Sección 1(4)]. Fiestas y acontecimientos nacionales <2> [Sección 1(5)]

BANGLADESH

Ambito. Fábricas <1> [Sección 65(1)(b)]; tiendas, establecimientos comerciales o industriales <3> (Sección 1); plantaciones de té <4> [Sección 2(9)].

Excepciones. Tiendas y establecimientos comerciales o industriales que empleen a menos de 5 trabajadores; hoteles, establecimientos sanitarios y ciertas clases de tiendas. Oficinas del Gobierno Central o provincial, Departamento de ferrocarriles (incluyendo estaciones de ferrocarril), autoridades locales, instituciones legales con carácter no lucrativo <2> (Sección 1).

Personas afectadas. Todas las mujeres que trabajen en fábricas <1> [Sección 65(1)]; en tiendas, etc <3> [Sección (23)]; En plantaciones de té <4> [Sección (22)].

Excepciones. En plantaciones de té, comadronas, enfermeras, oficiales médicos, personal directivo y personal cuyo salario mensual supere las 500 rupias <4> [Sección 22.2 (j)].

Duración. 20:00 a 7:00 en fábricas <1> [Sección 65 (1) (b)] y tiendas, etc. <2> [Sección (23)]. De 19:00 a 6:00 en plantaciones <4> [Sección (22)].

Exenciones parciales. En fábricas, cualquier intervalo de 10:30 horas entre las 20:30 y las 5:00 mediante notificación del Gobierno Provincial en la gaceta oficial <1> [Sección 65 (1) (b)].

Exenciones totales. Salvar materiales de pérdidas en fábricas de procesamiento de pescado, de acuerdo con las normas del Gobierno Provincial <1> [Sección 65(2)]. Con permiso del Inspector Jefe en tiendas, etc. <2> [Sección (23)]. Con permiso del Inspector Jefe en Plantaciones de té <4> [Sección (22)].

Suspensión. En tiendas, etc., por el Gobierno provincial. Otorgada durante no más de un año en un momento dado <2> [Sección (3)].

BELGICA

Ambito. Cobertura General <1> [Sección (1)].

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> [Sección 36 (1)]. Todos los trabajadores <1> [Sección (37)].

Excepciones:

1. En lo que respecta a los hombres: (a) personal empleado por el estado, las provincias, las comunidades y los establecimientos públicos dependientes de las mismas; servicios e instituciones públicas (salvo el personal empleado en establecimientos industriales, comerciales o sanitarios); Personas que realizan su trabajo en el hogar;

- Empresas familiares; atracciones itinerantes; personal marítimo y aéreo; práctica y formación de la profesión médica; cargos directivos o de confianza (designados por la corona); Empleados domésticos; viajantes <1> [Sección 3 (1) y 3 (3)]. Trabajo realizado en turnos; trabajos necesarios para impedir la pérdida de materiales; trabajos que no puedan interrumpirse o que hayan de realizarse en unas horas fijas; inventario y preparación de balances (siete noches al año); y una serie de sectores y ocupaciones, como agricultura, hoteles, catering, atracciones, energía, panaderías, etc.).
2. En lo que respecta a las mujeres: Las autorizadas por la corona <1> [Sección 36(1)], con disposiciones distintas para mujeres incluidas en los sectores público y privado <2> (Secciones 5E y 6E).

Duración. 20:00 a 6:00 <1> [Sección (35)]. 11 horas de descanso nocturno para las mujeres <1> [Sección 36(2)], no especificado en el caso de los hombres.

Exenciones parciales. Se aplicarán las siguientes a las mujeres:

- a) 22:00 a 5:00 ó 23:00 a 6:00 para los trabajos que en razón de su naturaleza no puedan ser interrumpidos ni postpuestos; trabajo por turnos; 23:00 a 6:00 ó de 24:00 a 6:00 para trabajos por turnos en los casos de semanas de cinco días laborables <1> [Sección (35)].
- b) Trabajo permitido hasta las 22:00, 23:00, 24:00 y 1:00 en ocupaciones asignadas al sector privado <2> (Sección 5A, D y F) y al sector público <2> (Sección 6A-D).

Exenciones totales. Prevención y tratamiento previo de accidentes; trabajos urgentes o trabajos exigidos por una necesidad urgente de evitar una interrupción grave (se aplica tanto a hombres como a mujeres) <1> [Secciones 25 y 38].

BELICE

Ambito. Industria <1> [Sección 160(c)].

Excepciones. Empleos familiares <1> [Sección 160 (c)].

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> [Sección 160 (c)].

Excepciones. Cargos técnicos o directivos de responsabilidad; trabajos no manuales en servicios sanitarios y de la seguridad social <1> [Sección 162].

Duración. 11 horas consecutivas, incluyendo el intervalo comprendido entre las 22:00 y las 5:00 <1> [Sección 160].

Exenciones parciales. Diez horas consecutivas de descanso en ocupaciones influídas por las estaciones hasta 60 días al año <1> [Sección 160]. Por orden ministerial, de 19:00 a 23:00 siempre y cuando se garantice un período mínimo de descanso de 12 horas consecutivas <1> [Sección 162 (5)].

Exenciones totales. Fuerza mayor; interrupción del trabajo imprevisible y no susceptible de ser solucionada, aprobada por el Comisario <1> [Sección 162(d)]; prevención de la pérdida de materiales, con permiso del Comisario <1> [Sección 160(e)].

BENIN

Ambito. Ocupaciones industriales públicas o privadas. El Código laboral incorpora las convenciones de la OIT n.º 4 y 41 para regular el empleo nocturno ejercido por mujeres <1> [Sección (103)].

Excepciones. Empleos familiares <1> (Sección 103, artículo 3 de las convenciones).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 103, artículo 3 de las convenciones).

Excepciones. Cargos de responsabilidad que no impliquen trabajos manuales <1> (Sección 103, artículo 8 de la convención n.º 41).

Duración. 11 horas consecutivas, incluyendo el intervalo comprendido entre las 21:00 y las 5:00 <1> (Sección 103, artículo 2 de las convenciones).

Exenciones parciales. 10 horas durante 60 días al año en ocupaciones influídas por la temporada y cuando circunstancias excepcionales así lo exijan. <1> (Sección 103, artículo 3 de las convenciones). El período nocturno puede ser más breve cuando el trabajo diurno sea difícil a causa del clima, siempre y cuando exista un período de descanso compensatorio a lo largo del día <1> (Sección 103, artículo 4 de la convención n.º 4).

Exenciones totales. Fuerza mayor; interrupción del trabajo imprevisible y no susceptible de ser solucionada; prevención de la pérdida de materiales <1> (Sección 103, artículo 7 de las convenciones).

BOLIVIA

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (secciones 1 y 59).

Excepciones. Agricultura, enfermería y servicio doméstico <1> (Secciones 1 y 59).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 59).

Duración. 20:00 a 6:00 <1> (Sección 46).

Exenciones totales. Fuerza mayor <2> [Sección 53 (3)].

Suspensiones. Por orden del Ministro de Trabajo <2> [Sección 53 (4)].

BOTSWANA

Ambito. Cualquier ocupación industrial ó agrícola <1> (Sección 116).

Excepciones. Ocupaciones agrícolas familiares <1> (Sección 2).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 116).

Excepciones. Todas las mujeres con su consentimiento expreso <1> (Sección 116).

Duración. 11 horas consecutivas, incluyendo el intervalo comprendido entre las 22:00 y las 6:00, o cualquier período de ocho horas comprendido dentro de las horas de oscuridad que el Ministro pudiera ordenar con respecto a una ocupación, rama o trabajo concretos <1> (Sección 116).

BRASIL

Ambito. Ocupaciones o actividades industriales <1> (Sección 379).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 379).

Excepciones. Cargos técnicos o directivos; Trabajos no manuales con servicios sanitarios y de seguridad social <1> (Sección 379).

Duración. 22:00 a 5:00 <1> (Sección 379).

Exenciones totales. Salvamento de materiales de pérdidas o durante las cosecha, en ocupaciones de producción. La ocupación puede exigir que se lleven a la práctica medidas que afecten al entorno de trabajo, y facilitar cafeterías y bares nocturnos. Deberá informarse a la autoridad competente en un plazo de 48 horas. Exámenes médicos obligatorios que certifiquen la buena salud de las mujeres. Podrá retirarse en cualquier momento la autorización de cualquier trabajo que incumpla las normas de salud e higiene en el trabajo <1> (Sección 379).

Suspensión. Por decreto del gobierno, por consideraciones que afecten a los intereses nacionales, una vez escuchadas las organizaciones patronales y sindicales y sin limitación en cuanto al período de empleo en trabajo nocturno; por ordenanza del Ministerio de Trabajo, hasta por 24 horas <1> (Sección 379).

BULGARIA

Ambito. Cobertura general <1> (Sección 1).

Personas afectadas. Mujeres en estado de gestación y mujeres con hijos de edad inferior a tres años <1> [Sección 140(4)(2)]. Mujeres con niños de edades comprendidas entre tres y seis años, salvo con su previo consentimiento <1> [Sección 140(4)(3)].

Duración. 22:00 a 6:00 <1> [Sección 140(2)].

BURKINA FASSO

Ambito. Empresas privadas o públicas. El código de trabajo incorpora la convención de la OIT n.º 4 para regular el empleo nocturno de mujeres <1> (Sección 121).

Excepciones. Empleos familiares <1> (Sección 121, Artículo 3 de la Convención).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 121, Artículo 3 de la Convención).

Duración. 22:00 a 5:00 <2> (Sección 121, Artículo 2 de la Convención).

Exenciones Parciales. 10 horas durante 60 días al año, en ocupaciones bajo la influencia de las estaciones y cuando circunstancias excepcionales así lo exijan <1> (Sección 121, Artículo 6 de la Convención). Un período más corto, siempre y cuando se facilite durante el día un período de descanso compensatorio, cuando el clima haga que el trabajo diurno sea demasiado duro para la salud <1> (Sección 121, Artículo 7 de la Convención).

Exenciones totales. *Fuerza mayor;* interrupciones del trabajo imprevistas e inevitables; evitar pérdida de materiales <1> (Sección 121, Artículo 4 de la Convención).

BIRMANIA

Ambito. Fábricas en las que estén empleados diez ó más trabajadores <1> (Sección 2).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> [Sección 72(1)(b)].

Duración. 18:00 a 6:00 <1> [Sección 72(1)(b)].

Exenciones totales. Salvamento de pérdida de los materiales en las fábricas de procesamiento de pescado, de acuerdo con normativas cuya vigencia no puede ser superior a tres años, prescritas por el presidente [Sección 72(2)-(3)].

BURUNDI

Ambito. Cualquier ocupación privada o pública o empresa con ellas relacionada <2> (Sección 2).

Excepciones. Empleos familiares <3> (Sección 2).

Personas afectadas. Todas las mujeres <2> (Sección 2).

Excepciones. Cargos técnicos o directivos de responsabilidad; Trabajos no manuales en servicios sanitarios o de la seguridad social <3> (Sección 2).

Duración. 22:00 a 5:00 <1> (Sección 108).

Exenciones totales. *Fuerza mayor;* interrupciones del trabajo imprevistas e inevitables; evitar pérdida de materiales <3> (Sección 2).

CAMERUN

Ambito. Establecimientos industriales públicos y privados <1> (Sección 89); <2> (Sección 2).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 89); <2> (Sección 2).

Excepciones. Cargos técnicos o directivos de responsabilidad; Trabajos no manuales en servicios sanitarios o de la seguridad social <2> (Sección 4).

Duración. 20:00 a 6:00 <2> (Sección 2).

Exenciones totales. En los casos previstos mediante orden conjunta del Ministerio encargado del empleo y de la Seguridad Social y del Ministerio de la Salud Pública, tras consulta con el Consejo Nacional del Trabajo <1> (Sección 89); accidentes o causas de *fuerza mayor* o para evitar la pérdida de materiales, siempre que se notifique a la inspección local de trabajo dentro de un plazo de 24 horas <2> (Sección 3).

CANADA

No se prohíbe el trabajo nocturno, pero en dos provincias, las mujeres que dejen de trabajar a última hora de la noche o primera hora de la mañana deberán disfrutar de transporte gratuito, de la forma siguiente: En Manitoba, entre las 24:00 y las 6:00 <3>; y en Saskatchewan, entre las 00:30 y las 7:00 para mujeres que trabajen en hoteles, restaurantes, instituciones educativas, hospitales y residencias <6>.

CABO VERDE

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 104).

Excepciones. Agricultura <1> [Sección 5(2)], turismo y tiempo libre <1> (Sección 104), servicio doméstico <1> (Sección 135).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 104). En la agricultura, las mujeres con responsabilidades familiares podrán quedar exentas, a petición suya, del trabajo nocturno <2> (Sección 144).

Excepciones. Cargos profesionales <1> (Sección 135).

Duración. A determinar por el gobernador <1> (Sección 125). En la agricultura, entre las 20:00 y la hora normal de comienzo de los trabajos del día siguiente <2> (Sección 141).

Exenciones totales. *Fuerza mayor;* Evitar la pérdida de materiales <1> (Sección 97).

REPÚBLICA CENTROAFRICANA

Ambito. Empresas, fábricas, minas, minas a cielo abierto, canteras, obras, talleres y edificios anexos <2> (Sección 3).

Personas afectadas. Todas las mujeres <2> (Sección 3).

Excepciones. Cargos directivos o técnicos de responsabilidad; trabajos no manuales en servicios sanitarios y de seguridad social <2> (Sección 17).

Duración. 22:00 a 5:00 <2> (Sección 3), <3> (Sección 1).

Exenciones totales. Salvamento de materiales <2> (Sección 5), mediante notificación al inspector de trabajo y legislación social <2> (Sección 3).

Suspensión. Cuando, por motivos económicos de importancia, los intereses generales así lo exigiesen <2> (Sección 3).

CHAD

Ambito. Empresas, fábricas, minas, minas a cielo abierto, canteras, obras, talleres y edificios anexos <1> (Sección 3).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 3).

Excepciones. Cargos directivos o técnicos de responsabilidad; trabajos no manuales en servicios sanitarios y de seguridad social <1> (Sección 12).

Duración. 22:00 a 5:00 <1> (Sección 3).

CHILE

Ambito. Cobertura general <1> (Sección 1).

Excepciones. El servicio público <1> (Sección 1).

Personas afectadas. Mujeres gestantes. Transferencia a otro puesto sin pérdida de ingresos <1> [Sección 187 (c)].

Duración. 22:00 a 7:00 <1> (Sección 19).

CHINA

Ambito. Industria <5>.

Personas afectadas. Mujeres gestantes <5>.

Duración. 22:00 a 6:00 <5>.

COLOMBIA

Ambito. Industria <1> [Sección 242 (1)]; <2> (Sección 9).

Excepciones. Empleos familiares <1> [Sección 242 (1)].

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> [Sección 242 (1)].

Duración. 18:00 a 6:00 <1> [Sección 160(2)].

Exenciones totales. Fuerza mayor; Prevención y tratamiento previo de accidentes <2> (Sección 2).

COMORES

Ambito. Cualquier ocupación privada o pública o empresa con ellas relacionada <3> (Sección 3).

Excepciones. Empleos familiares <3> (Sección 3).

Personas afectadas. Todas las mujeres <3> (Sección 3).

Duración. 20:00 a 6:00 <2> (Sección 2).

Exenciones totales. Fuerza mayor; interrupciones del trabajo imprevistas y no repetitivas, con notificación al Inspector de Trabajo y Legislación social <3> (Sección 5).

Suspensión. Por la autoridad pública, en circunstancias especialmente serias y cuando peligren los intereses públicos <2> (Sección 8).

CONGO

Ambito. Empresas, fábricas, minas, minas a cielo abierto, canteras, obras, talleres y edificios anexos <1> (Sección 108).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 108).

Excepciones. Trabajos no manuales en los servicios sanitarios y de seguridad social, mediante decreto promulgado con el asesoramiento del Consejo Nacional de Asesoramiento del Trabajo <1> (Sección 111).

Duración. 20:00 a 5:00 <1> (Sección 106).

Exenciones totales. En industrias donde se manipulen artículos perecederos, mediante notificación previa al Inspector local de Trabajo y seguridad social <1> (sección 110).

Suspensión. En aras del interés público, cuando se den unas condiciones económicas excepcionales y particularmente urgentes, por orden del Ministerio de Trabajo y tras consultar con los representantes de las organizaciones patronales y sindicales <1> (Sección 108).

COSTA RICA

Ambito. Cobertura general, con excepciones <1> [Sección 88(b)].

Excepciones. Trabajos domésticos y empleos familiares, servicios sanitarios y domésticos <1> [Sección 88(b)].

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> [Sección 88(b)].

Duración. 19:00 a 5:00 <1> (Sección 135).

Exenciones Parciales. En la industria, de 22:30 a 5:00 <2> (Sección 1); en comercio y oficinas, se permite el trabajo hasta las 22:00 <1> [Sección 88(b)]. Trabajos ligeros, saludables y no peligrosos en empresas públicas, que sean compatibles con la salud mental y física y el bienestar moral de las mujeres, y con permiso del Ministerio de Trabajo <1> [Sección 88(b)].

COSTA DE MARFIL

Ambito. Empresas, fábricas, minas, minas a cielo abierto, canteras, obras, (Especialmente carreteras y obras de construcción) talleres y edificios anexos <1> (Sección 3D 300).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 3D 300).

Duración. 22:00 a 5:00 <1> (Sección 3D 295).

Exenciones totales. Trabajo con materiales susceptibles de rápido deterioro, mediante notificación previa al inspector de trabajo y legislación social; durante no más de 15 noches sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo. Períodos de descanso compensatorios de la misma duración que los períodos exentos <1> (Sección 3D 301).

CUBA

Ambito. Cobertura general <1> (Sección 1); <2> (Sección 1).

Personas afectadas. Mujeres gestantes, durante un período a fijar por las normativas <2> (Sección 40).

Duración. Turno de noche <2> (Sección 40).

CHIPRE

Ambito. Industria <1> (Sección 3).

Excepciones. Empleos familiares <1> (Sección 3).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 3).

Duración. 11 horas consecutivas, incluyendo el intervalo entre las 22:00 y las 5:00 <1> (Sección 2).

Exenciones Parciales. Una hora por orden del gobernador; Una hora de descanso compensatorio que habrá de concederse durante el día <1> (Sección 3).

Exenciones totales. Emergencias; para evitar pérdidas de materiales <1> (Sección 3).

CHECOSLOVAQUIA

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 152).

Excepciones. Establecimientos sanitarios, sociales, culturales o públicos; servicios postales y de telecomunicación; transportes públicos y ferrocarriles; cuidado de animales; <1> (Sección 152).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 152)

Excepciones. Cargos directivos de responsabilidad <1> (Sección 152)

Duración. 22:00 a 6:00 <1> (Sección 99).

Exenciones totales. Desastres naturales, emergencias que causen una interrupción del trabajo o provoquen riesgos para la vida o la salud; salvamento de materiales; en aras de intereses sociales urgentes y cuando el trabajo no sea demasiado extenuante <1> [Sección 152(1)], con permiso del comité sindical <1> [Sección 152(2)-(3)]. Estas exenciones no se aplican a las mujeres gestantes ni a las madres de hijos menores de un año <1> (Sección 156).

YIBUTI

Ambito. Ocupaciones industriales públicas o privadas. El código de trabajo incorpora la Convención de la OIT n.º 4 para regular el empleo nocturno de mujeres <1> (Sección 114).

Excepciones. Empleos familiares <1> (Sección 114, Artículo 3 de la Convención).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 114, Artículo 3 de la Convención).

Duración. 11 horas consecutivas, incluyendo el intervalo entre las 22:00 y las 5:00 <1> (Sección 114, Artículo 3 de la Convención). El trabajo nocturno suele definirse como el comprendido entre las 22:00 y las 5:00 <5> (Sección 1).

Exenciones Parciales. 10 horas durante 60 días al año en las ocupaciones influidas por las estaciones o cuando circunstancias especiales así lo demanden. <1> (Sección 114, artículo 6 de la Convención). Un período más breve, siempre y cuando se conceda durante el día un período de descanso compensatorio, cuando el clima haga que el trabajo diurno sea especialmente fatigoso para la salud <1> (Sección 114, artículo 7 de la Convención).

Exenciones totales. *Fuerza mayor;* Evitar pérdida de materiales <1> (Sección 114, artículo 4 de la Convención).

DOMINICA

Ambito. Industria <1> (Sección 1).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 10).

Excepciones. Trabajos no manuales en cargos directivos <1> [Sección 10(2)(a)].

Duración. Once horas consecutivas, incluyendo el intervalo entre las 22:00 y las 5:00 <1> (Sección 2).

Exenciones Parciales. Diez horas consecutivas durante 60 días al año en ocupaciones industriales influidas por las estaciones o cuando circunstancias excepcionales así lo demanden, por decisión del Gobernador <1> (Sección 12).

Exenciones totales. *Fuerza mayor;* Interrupciones del trabajo imprevistas y no repetitivas, <1> [Sección 10(2)(b)]; evitar pérdida de materiales <1> [Sección 10(2)(c)].

REPUBLICA DOMINICANA

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 1).

Excepciones. Servicio doméstico, hospitales y establecimientos similares, comunicaciones y establecimientos en los que se realicen espectácu-

los públicos o se sirvan bebidas <1> [Sección 219(1)-(5), modificado por <2>].

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 219, modificado por <2>).

Duración. Once horas consecutivas, incluyendo el intervalo entre las 22:00 y 7:00 <1> (Sección 219, modificado por <2>).

Exenciones Parciales. Serán ordenadas por el Secretario de Estado de trabajo para las distintas regiones, industrias, empresas y ramas de la industria o el comercio <1> (Sección 219, modificado por <2>).

Exenciones totales. Las que autorice el Secretario de Estado, por razones especiales y justificadas <1> [Sección 219(6)].

ECUADOR

Ambito. Cobertura general <1> (Sección 138).

Excepciones. Trabajo doméstico <1> (Sección 138).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 138).

Excepciones. Cargos técnicos o directivos de responsabilidad; Trabajos sanitarios y sociales <1> [Sección 138(2)].

Duración. 19:00 a 6:00 <1> (Sección 48).

Exenciones Parciales. Tres horas en caso de accidente o *fuerza mayor*, previa autorización del Inspector de trabajo <1> (Sección 59).

EGIPTO

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 3).

Excepciones. Empleos familiares; sector público y servicio doméstico <1> (Sección 3). Agricultura <1> (Sección 159). Industrias hotelera, de alimentación y bebida, de espectáculos y turismo; transporte y comercio; instalaciones sanitarias y farmacias; proceso de artículos agrícolas destinados a la exportación <3> (Sección 1).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 151).

Excepciones. Cargos directivos de responsabilidad <3> (Sección 9).

Duración. 20:00 a 7:00 <1> (Sección 152).

Exenciones Parciales. 20:00 a 22:00 en fábricas textiles y de hilaturas, Bufetes de abogados y auditores, exposiciones internacionales <3> (Sección 2).

Exenciones totales. Durante el inventario anual, preparación del balance, liquidación y cierre de cuentas; prevención y tratamiento de accidentes; hacer frente a la anormal de trabajo, previa autorización; evitar la pérdida de materiales, previo asesoramiento del Inspector de Trabajo; en días no laborables; en el caso de trabajos estacionales <3> (Sección 1).

GUINEA ECUATORIAL

Ambito. A especificar en las normativas <1> [Sección 109(3)].

Personas afectadas. Todas las mujeres, sujeto a calificación en las normativas <1> [Sección 109(3)].

Duración. 18:00 a 6:00 <1> (Sección 36).

ETIOPIA

Ambito. Trabajos de carácter físico e intelectual <1> [Sección 2(27)].

Excepciones. Fuerzas armadas y policiales; Jueces y tribunales, fiscales y secretarías de juzgados; La comisión provisional nacional de asesoramiento; la Administración del Estado; Servicio doméstico <1> [Sección 2(27)].

Personas afectadas. Mujeres gestantes <1> [Sección 30(3)].

Excepciones. Directivos y directivos adjuntos de cualquier empresa o de cualquiera de sus sucursales, así como todos los ejecutivos adscritos a dichos directivos y directivos adjuntos <1> [Sección 2(27)].

Duración. Después de las 22:00 <1> [Sección 30(3)].

FIJI

Ambito. Empresas industriales <1> (Sección 65).

Excepciones. Empresas familiares, a menos que el trabajo resultara peligroso para la vida, la salud o la moral de las personas <1> (Sección 57). Cualquier ocupación exceptuada por el Gobernador teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo <1> (Sección 58).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 65).

Excepciones. Puestos de responsabilidad que no impliquen trabajo manual <1> (Sección 65).

Duración. De 20:00 a 6:00 <1> (Sección 65); <2> (Sección 11).

Exenciones totales. Emergencias no periódicas; para evitar la pérdida de materiales <1> (Sección 65).

Suspensión. Emergencia grave, cuando el interés público lo demande, mediante una notificación del Comisario en la *Gaceta* <1> (Sección 66).

FINLANDIA

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 1).

Excepciones. Empresas familiares; trabajo en casa; trabajo ocasional con no más de cuatro empleados, que no dure más de seis días hábiles; trabajo

agrícola y afines; trabajo doméstico; trabajo forestal; pesca; establecimientos amparados por otras leyes <1> (Sección 1).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 14).

Excepciones. Puestos de supervisión o directivos <1> (Sección 14).

Duración. De 21:00 a 6:00 <1> (Sección 13).

Exenciones parciales. De 21:00 a 1:00 para trabajo por turnos <1> (Sección 13). De 20:00 a 22:00 en establecimientos de baños <2> (Sección 13).

Exenciones totales. En varias ocupaciones de servicios cuando las horas normales de trabajo se calculan sobre varias semanas; *fuerza mayor* por un máximo de cuatro semanas, informando a las autoridades de protección laboral <3> (Sección 12). 15 noches al año en panaderías <4> (Sección 5). Por un período establecido que no exceda de seis meses <5> (Sección 213) [posibilidad de ampliación <7> (Sección 1)] si el trabajo ha de ser realizado por la mujer o es eventual o temporal, o si la no realización redujera drásticamente los ingresos de la mujer <6> (Sección 2).

FRANCIA

Ambito. Fábricas, obras, minas, canteras, explotaciones o talleres, oficinas legales, profesiones legales, asociaciones no comerciales, y sindicatos o asociaciones <1> (Sección L.213-1).

Excepciones. Con el permiso del inspector de trabajo, los establecimientos dedicados al trabajo por turnos para la defensa nacional <1> (Sección L.213-3).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección L.213-1).

Excepciones. Puestos directivos o técnicos con responsabilidad; trabajo no manual en servicios de asistencia sanitaria y social <1> (Sección L.213-1).

Duración. De 22:00 a 5:00 <1> (Sección L.213-2).

Exenciones parciales. Se podrá especificar otro período mediante un acuerdo colectivo a nivel de la empresa o planta, o si fuera autorizado por el inspector de trabajo tras la consulta con los delegados del sindicato o con los delegados del personal, si los hubiera, siempre que se incluyan siete horas consecutivas comprendidas en el intervalo de 24:00 a 7:00 <1> (Sección L.213-2).

Exenciones totales. En industrias especificadas en <1> (Sección R.213-1) para evitar la pérdida de materiales <1> (Sección L. 213-5). En caso de accidente o *fuerza mayor* previa noticia al inspector de trabajo, dentro del límite del número de días perdidos, y hasta 15 noches al año sin notificación <1> (Sección L.213-6).

Suspensión. Para las mujeres que trabajan en turnos consecutivos, en casos de grave emergencia cuando el interés nacional así lo requiera. Una orden del Ministro de Trabajo podrá suspender la prohibición ampliando el ámbito de un acuerdo colectivo o industrial que disponga dicha posibilidad <1> (Sección L.213-1).

GABON

Ambito. Empresas industriales <4> (Sección 3).

Personas afectadas. Todas las mujeres <4> (Sección 3).

Excepciones. Puestos directivos o técnicos con responsabilidad; trabajo no manual en servicios de asistencia sanitaria y social <4> (Sección 15).

Duración. De 21:00 a 6:00 <1> (Sección 114).

Exenciones totales. Ninguna <4> (Sección 3).

REPUBLICA DEMOCRATICA ALEMANA

Ambito. Todas las empresas <1> (Sección 15).

Personas afectadas. Mujeres embarazadas o madres lactantes. Las mujeres con niños de edad pre-escolar pueden negarse a realizar trabajos nocturnos <1> (Sección 243).

Duración. De 22:00 a 6:00 <1> (Sección 170).

Exenciones parciales. Variaciones de la duración de hasta 30 minutos <1> (Sección 170).

REPUBLICA FEDERAL ALEMANA

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 1).

Excepciones. Transporte, industrias de hostelería y de espectáculos, servicios de personal seleccionado, tiendas, mercados y farmacias <1> (Sección 1).

Personas afectadas. Todas las mujeres trabajadoras manuales; trabajadoras no manuales gestantes y lactantes. Las mujeres trabajadoras no manuales con hijos menores de 14 años que tengan insuficiente ayuda doméstica pueden solicitar la exención del trabajo nocturno <1> (Sección 19).

Duración. De 20:00 a 6:00; sábados y fiestas públicas desde las 17:00 <1> (Sección 19).

Exenciones parciales. De 20:00 a 22:00 en restaurantes y bares; de 5:00 a 6:00 en granjas <2> (Sección 8). Hasta las 23:00 en trabajo por turnos. El turno más temprano puede empezar a las 5:00 y el último turno finalizará a las 24:00, siempre que cada turno se adecúe a comenzar o finalizar antes o después, y sujeto una notificación a la oficina de inspección industrial <1> (Sección 19). Las mujeres embarazadas y las madres lactantes pueden trabajar sólo de noche según las dos primeras exenciones anteriores.

Exenciones totales. Por motivos técnicos y económicos, con autorización del Ministerio de Trabajo; si se demuestra una necesidad urgente, por quince días de una vez, pero no más de 40 días en un año natural, con la autorización de la oficina de inspección industrial; trabajo temporal en caso de emergencias, con notificación inmediata a la oficina de inspección industrial <1> (Sección 20).

GHANA

Ambito. Empresas industriales <1> (Sección 41).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 41).

Duración. 11 horas consecutivas, incluyendo siete horas consecutivas entre las 22:00 y las 7:00 <1> (Sección 47).

Exenciones parciales. Diez horas en 60 días del año en empresas influidas por las estaciones o en circunstancias que, en opinión del Inspector Jefe de Trabajo o de un funcionario laboral, sean excepcionales <1> (Sección 47).

Exenciones totales. Fuerza mayor; sucesos imprevistos no recurrentes; para evitar la pérdida de materiales, con el permiso escrito del Inspector Jefe de Trabajo o de un funcionario laboral <1> (Sección 41).

GRECIA

Ambito. Fábricas, empresas industriales y talleres, canteras, minas y trabajo subterráneo, construcción y otros trabajos similares al aire libre, comercio <1> (Sección 7).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 6).

Excepciones. Cargos directivos o técnicos con responsabilidad; trabajo no manual en servicios de asistencia sanitaria y social <4> (Sección 6).

Duración. 11 horas consecutivas, incluyendo el intervalo entre las 21:00 y las 5:00 <1> (Sección 6).

Exenciones parciales. Desde las 23:00 a las 6:00 para mujeres empleadas en dos turnos en fábricas de hilado, tejido y afines <3> [Sección 2(2)]. Diez horas, empezando a las 22:00, en comercios temporales, o en caso de acumulación de trabajo, durante ocho días dentro de un año con la autorización de la policía, o durante cuatro semanas con la autorización del Prefecto <1> (Sección 8).

Exenciones totales. Máximo de cuatro semanas, con la autorización del prefecto competente, en caso de accidentes <1> (Sección 7); mediante real decreto para evitar el deterioro de materias primas <1> (Sección 9).

Suspensión. Cuando el interés nacional así lo requiera debido a circunstancias especialmente graves, según la decisión del Ministro de Trabajo después de la consulta con las organizaciones de trabajadores y empresarios afectados <4> [Sección 42(4)].

GRANADA

Ambito. Empresas industriales <1> [Sección 3(2)].

Excepciones. Empresas familiares <1> [Sección 7(2)].

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> [Sección 3(2)].

Duración. 11 horas consecutivas, incluyendo el intervalo entre las 22:00 y las 5:00 <1> (Anexo, Parte III, Sección 2).

Exenciones parciales. Diez horas en 60 días al año en empresas influidas por las temporadas y en caso de circunstancias excepcionales, de acuerdo con las normativas del Gobernador encargado <1> [Anexo; Sección 6(e)].

Exenciones totales. Fuerza mayor; interrupción del trabajo imprevista y no recurrente <1> [Anexo; Parte III, Sección 4(a)]; para evitar la pérdida de materiales <1> [Anexo; Parte III, Sección 4(b)].

GUATEMALA

Ambito. Todos los sectores <1> (Sección 1).

Excepciones. Servicio doméstico <1> [Sección 148(b)]; empresas familiares <2> (Sección 9).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> [Sección 148(b)].

Excepciones. Las mujeres que presten servicios de asistencia sanitaria y social <1> [Sección 148(b)].

Duración. De 18:00 a 6:00 <1> (Sección 116).

Exenciones totales. Fuerza mayor; para evitar la pérdida de materiales <2> (Sección 9).

GUINEA

Ambito. Empresas industriales ya sean públicas o privadas <2> (Sección 5).

Excepciones. Empresas familiares <2> (Sección 5).

Personas afectadas. Todas las mujeres <2> (Sección 5).

Excepciones. Cargos directivos o técnicos con responsabilidad; trabajo no manual en servicios de asistencia sanitaria y social <2> (Sección 7).

Duración. De 22:00 a 6:00 <2> (Sección 3).

Exenciones totales. Fuerza mayor; interrupciones imprevistas y no recurrentes; para evitar la pérdida de materiales; mediante ordenanza del Ministro de Legislación Laboral y Social, tras la consulta con el Comité Consultivo aboral <2> (Sección 6).

GUINEA BISSAU

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Secciones 2-3).

Excepciones. Trabajo que por su naturaleza deba ser realizado de noche <1> (Sección 160); servicio público, trabajo doméstico y trabajo a bordo de barcos <1> (Secciones 2-3).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 160).

Excepciones. Cargos directivos o técnicos; servicios de asistencia sanitaria o social <1> (Sección 160).

Duración. De 20:00 a 6:00 <1> (Sección 60).

Exenciones parciales. Pueden derivarse de la aplicación de <1> (Sección 44), que autoriza el trabajo fuera de las horas máximas en caso de trabajo de naturaleza intermitente o mera presencia, de actividades estrictamente relacionadas con la provisión de servicios esenciales y de trabajo agrícola.

Exenciones totales. Fuerza mayor; para evitar la pérdida de materiales <1> [Sección 160(2)(c)].

HONDURAS

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 2).

Excepciones. El servicio público y las empresas agrícolas y ganaderas que no empleen de forma permanente a más de diez obreros <1> (Sección 2).

Personas afectadas. Mujeres embarazadas <1> (Sección 147).

Duración. Intervalo no especificado. Las mujeres embarazadas pueden no trabajar más de cinco horas por la noche <1> (Sección 147).

HUNGRIA

Ambito. Trabajadores en una relación de empleo <6> (Sección 1).

Personas afectadas. Madres de niños menores de un año <6> [Sección 38(3)].

Duración. De 22:00 a 6:00 <6> [Sección 33(3)]; de 21:00 a 5:00 en agricultura <7> (Sección 45).

INDIA

Ambito. Fábricas <1>; plantaciones <2>; trabajo en minas a cielo abierto <3>; establecimientos de servicio de comedores (en Pondicherry) <6>.

Excepciones. Establecimientos familiares de abastecimiento <6> [Sección 3(1)].

Personas afectadas. Todas las mujeres en fábricas <1> [Sección 66(1)]; plantaciones <2> (Sección 25); minas <3> (Sección 46); servicio de comedores <6> (Sección 18).

Excepciones. En plantaciones, un oficial médico; cuando el sueldo mensual exceda de 750 rupias; cargos directivos; trabajo temporal en la construcción <2> [Sección 2(k)]; comadronas y enfermeras <2> [Secciones 2(k) y 25].

Duración. De 19:00 a 6:00 en fábricas <1> [Sección 66(1)(b)], en plantaciones <2> (Sección 25), y en minas a cielo abierto <3> [Sección 46(1)]. De 21:00 a 5:00 en establecimientos de servicio de comedores (en Pondicherry) <6> (Sección 18).

Exenciones parciales. De 22:00 a 5:00 en fábricas (Gobierno Provincial) <1> (Sección 66) y en minas a cielo abierto (Gobierno Central) <3> [Sección 46(3)].

Exenciones totales. Para evitar la pérdida de materiales en fábricas de procesado de pescado <1> (Sección 66). Con el permiso del Gobierno Estatal, en plantaciones <2> (Sección 25).

Suspensión. En los establecimientos de servicio de comedores el gobierno puede conceder, mediante una notificación, exenciones permanentes o para períodos concretos <6> [Sección 3(3)].

INDONESIA

Ambito. Todas las empresas, sean públicas o privadas <1> (Sección 1).

Excepciones. Trabajo que, según su naturaleza, lugar y condición, deba ser realizado por mujeres <1> (Sección 7).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 7).

Duración. De 18:00 a 6:00 <1> (Sección 1).

Exenciones totales. Cuando el empleo de las mujeres no pueda ser evitado por motivos de interés y bienestar público (se especificará mediante orden gubernamental, junto con las condiciones para salvaguardar la salud y el bienestar moral de las mujeres afectadas) <1> (Sección 7).

IRAQ

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 7).

Excepciones. Jueces, magistrados, personal militar o cargos públicos <1> (Sección 7).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 81).

Excepciones. Las mujeres empleadas en trabajo administrativo, trabajo relacionado con actividades sociales y técnicas especiales permitidas por la autoridad administrativa competente o trabajo en el que se respeten las condiciones referentes a la salud y el bienestar <1> [Sección 79(a)]. Las excepciones no se aplican a las mujeres embarazadas <1> (Sección 81).

Duración. 11 horas consecutivas, incluyendo el intervalo entre las 21:00 y las 5:00 <1> [Sección 79(b)].

Exenciones totales. Emergencias, circunstancias excepcionales, *fuerza mayor*, trabajo urgente o trabajo para evitar la pérdida de materiales <3> [Sección 2(2)].

ISRAEL

Ambito. El trabajo nocturno no está prohibido. Sin embargo, el Ministro de Trabajo puede dictar normativas destinadas a salvaguardar la salud y el bienestar de las mujeres que trabajen de noche, como para facilitar el transporte, instalaciones de descanso y bebidas calientes. Las mujeres trabajadoras pueden negarse a realizar trabajos nocturnos mediante una notificación escrita con tres días de anticipación o rechazarlo en el momento de la contratación por motivos familiares válidos. Dicha negativa no constituirá un motivo de despido o de no contratación <1>.

ITALIA

Ambito. Industria de fabricación, incluyendo talleres artesanos <1> (Sección 5).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 5).

Excepciones. Cargos directivos; servicios sanitarios <1> (Sección 5).

Duración. De 00:00 a 6:00 <1> (Sección 5).

Exenciones totales. Mediante acuerdos colectivos o laborales para requisitos especiales de producción, teniendo en cuenta las condiciones organizativas y ambientales. Exenciones no aplicables a mujeres embarazadas y mujeres hasta siete meses después del parto <1> (Sección 5).

JAMAICA

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 2).

Excepciones. Empresas familiares <1> (Sección 2); comercios y ocupaciones específicadas bajo la Sección 3 de la Ley (de Empleo) de las Mujeres, o mediante ordenanzas promulgadas de acuerdo con dicha sección, como las farmacias y diversos sectores de las industrias de alimentación , bebidas, textiles, pieles y prendas de vestir, hoteles, espectáculos, medicamentos, transporte y telecomunicaciones <2> (Sección 2); <3> (Sección 2).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Secciones 2-3); <4> [Sección 5(a)].

Excepciones. Cargos directivos con responsabilidad que no impliquen trabajo manual <1> [Sección 3(1)].

Duración. Al menos 11 horas consecutivas, incluyendo el intervalo entre las 22:00 y las 5:00 <1> (Sección 2).

Exenciones parciales. De 22:00 a 6:00 en fábricas, y durante no más de dos semanas en cuatro semanas consecutivas <4> (sección 5).

Exenciones totales. Finalización del trabajo iniciado durante el día e interrumpido por cualquier causa imprevisible <1> [Sección 3(1)(a)]. Para evitar pérdidas de material <1> [Sección 3(2)].

JAPON

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> [Sección 64-3(1)(i)].

Excepciones. Empresas familiares <1> (Sección 8); agricultura, salud y sanidad, servicios telefónicos, hoteles, espectáculos y servicio doméstico <1> [Sección 64-3(1)(i)].

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> [Sección 64-3(1)].

Excepciones. Las mujeres dedicadas a trabajos no perjudiciales para la salud y el bienestar, tal y como prescriben las ordenanzas, o que requieran un conocimiento especializado, o en cargos de supervisión o directivos <1> [Sección 64-3(1)(ii)]; <2> (Secciones 3 y 4).

Duración. De 22:00 a 5:00 <1> [Sección 64-3(1)].

Exenciones parciales. De 22:30 a 5:30 para el trabajo en turnos rotativos, con la aprobación de la Oficina de Inspección Laboral); De 23:00 a 6:00 con el consentimiento del Ministro de Trabajo <1> [Sección 64-3(2)].

Exenciones totales. En caso de accidente, con la aprobación de un cargo administrativo <1> [Sección 64-3(3)]. Cuando la jornada laboral sea inferior a seis horas diarias <2> (Sección 5). Para evitar la pérdida de materiales y en trabajos cuya naturaleza requiera el trabajo nocturno, tal y como lo designan las ordenanzas, incluyendo la fabricación de alimentos <1> [Sección 64-3(1)(iv)]. Las exenciones anteriores no son aplicables a las mujeres y, a petición propia, durante la gestación y un año después del parto <1> [Sección 66(2)]. El trabajo prescrito mediante ordenanza, como la conducción de taxis <2> (Sección 6). El trabajador lo notificará al empresario, que deberá obtener la aprobación de la oficina administrativa <1>. [Sección 64-3(1)(v)].

JORDANIA

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> [Sección 1(2)].

Excepciones. Empresas familiares, cargos gubernamentales y municipales, trabajo agrícola (pero no todos los tipos), servicio doméstico, establecimientos que hayan tenido menos de cinco personas empleadas durante los 12 meses anteriores <1> [Sección 1(2)].

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 47).

Duración. De 19:00 a 6:00 <1> [Sección 47 (enmendada)].

Exenciones totales. Ocupaciones no industriales especificadas y en caso de fuerza mayor (según lo define el Ministro de Asuntos Sociales y Trabajo) <1> [Sección 47 (enmendada)].

KENIA

Ambito. Empresas industriales <1> (Sección 24).

Excepciones. Mediante orden ministerial debido a la naturaleza del trabajo; empresas de las cuales sólo una parte es trabajo industrial; empresas familiares (a menos que el empleo sea perjudicial para la vida, la salud o la moral de las personas empleadas); escuelas o instituciones técnicas aprobadas y supervisadas por una autoridad pública <1> (Sección 24).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 28).

Excepciones. Cargos directivos o técnicos con responsabilidad; trabajo no manual en servicios de asistencia sanitaria y social <1> (Sección 28).

Duración. De 18:30 a 6:30 <1> (Sección 28).

Exenciones parciales. De 24:00 a 5:00 con autorización por escrito del ministro, tras la consulta con el Consejo Asesor Laboral <1> (Sección 28).

Exenciones totales. Emergencias imprevistas y no repetidores; para evitar la pérdida de materiales <1> (Sección 28).

Suspensión. En caso de una emergencia grave, cuando el interés público así lo requiera, mediante notificación por el Ministro en la *Gaceta* <1> (Sección 29).

KUWAIT

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 2).

Excepciones. Empresas de servicios y a menos de cinco personas, empleados y trabajadores gubernamentales, servicio doméstico, hospitales nacionales y otros establecimientos prescritos mediante orden <1> (Sección 2), tales como enfermerías, oficinas de turismo, hoteles, farmacias, residencias para minusválidos, teatros y clubs nocturnos, oficinas de líneas aéreas <2> (Sección 1).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 23).

Excepciones. Mujeres empleadas temporal u ocasionalmente (seis meses) <1> (Sección 2).

Duración. 11 horas consecutivas desde las 19:00 a las 6:00 <3> (Sección 1).

Exenciones parciales. Hasta las 22:00 en cooperativas y asociaciones de interés público, servicios médicos, peluquerías o talleres de confección, asociaciones bancarias u oficinas comerciales, y restaurantes. El empresario tendrá que facilitar el transporte adecuado. 24:00 durante el mes de Ramadán y con ocasión de festividades religiosas <2> (Secciones 2-3).

LIBANO

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 1).

Excepciones. Empresas familiares <1> (Sección 1), servicio doméstico, asociaciones agrícolas que no tengan relación con el comercio o la industria, servicios gubernamentales y municipales <1> (Sección 7).

Personas afectadas. Las mujeres dedicadas al trabajo manual o mecánico <1> (Secciones 1 y 26).

Duración. De 20:00 a 5:00 desde el 1 de mayo al 30 de septiembre; de 19:00 a 6:00 desde el 1 de octubre al 30 de abril <1> (Sección 26).

LESOTO

Ambito. Cualquier empresa industrial <1> [Sección 73(1)].

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> [Sección 73(1)].

Excepciones. Cargos directivos o técnicos con responsabilidad que no impliquen trabajo manual; servicios de asistencia sanitaria y social <1> [Sección 73(1)].

Duración. De 18:00 a 6:00 <1> (Sección 3).

Exenciones parciales. Mediante notificación del Ministro en la *Gaceta* tras la consulta con las organizaciones de empresarios y trabajadores, se puede prescribir otro período de 12 horas, o de diez horas en 60 días de un año, en empresas condicionadas temporalmente o cuando así lo requieran circunstancias especiales, incluyendo ambos casos el intervalo entre las 22:00 y las 5:00 <1> [Secciones 73(2) y 3].

Exenciones totales. Emergencia imprevista y no repetitiva <1> (Sección 76). Para evitar la pérdida de materiales <1> [Sección 73(1)].

LIBIA

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 1).

Excepciones. Miembros familiares, agricultura (excepto empresas industrializadas); empleados domésticos; empleados del gobierno y cargos civiles; hoteles, restaurantes y establecimientos en los que haya espectáculos; transporte aéreo y turismo; hospitales y enfermerías; empresas comerciales <1> (Sección 1).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 96).

Excepciones. Cargos directivos <2> [Sección 1(4)].

Duración. De 20:00 a 7:00 <1> (Sección 96).

Exenciones parciales. De 21:00 a 5:00 para mujeres que tengan empleos temporales <2> [Sección 1(7)].

Exenciones totales. Para evitar pérdidas de materiales, con autorización de la Oficina Laboral <2> [Sección 1(5)]. En ocasiones que puedan ser prescritas mediante orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales <1> (Sección 96). En festividades nacionales o religiosas <2> [Sección 1(3)].

LUXEMBURGO

Ambito. Todos los sectores en los que haya mujeres empleadas con un contrato de empleo o aprendizaje <1> (Sección 1).

Personas afectadas. Mujeres embarazadas; madres lactantes presentando un certificado médico <1> (Sección 4).

Duración. De 22:00 a 6:00 <1> (Sección 4).

MADAGASCAR

Ambito. Empresas industriales públicas o privadas. El Código de Trabajo incorpora el Convenio n.º 4 de la OIT que rige el empleo de mujeres por la noche <1> (Sección 79).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 79, Artículo 3 del Convenio).

Duración. De 20:00 a 6:00 <3> (Sección 79).

Exenciones parciales. Las horas en las que comienza o finaliza el trabajo nocturno pueden variar de acuerdo con la estación <1> (Sección 78).

Exenciones totales. *Fuerza mayor*, interrupción imprevista y no repetitiva del trabajo; para evitar la pérdida de materiales <1> (Artículo 4 del Convenio). Las excepciones no están previstas en la legislación excepto por referencia a la Convención.

MALAWI

Ambito. Cualquier empresa industrial pública o privada <1> (Sección 1).

Excepciones. Empresas familiares <1> (Sección 8).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 1).

Duración. De 18:15 a 5:15 desde el 1 de enero al 31 de marzo; desde las 18:00 a las 5:30 desde el 1 abril al 30 de junio; desde las 17:30 a las 6:00 desde el 1 de julio al 30 de septiembre; desde las 17:45 a las 5:15 desde el 1 de octubre al 31 de diciembre <1> (Anexo).

Exenciones totales. Durante un período limitado en caso de que una empresa pudiera resultar perjudicada de forma indebida por la prohibición (mediante notificación del Gobernador en la *Gaceta*) <1> (Sección 9). Para rectificar o mitigar los efectos de una causa imprevisible y no repetitiva; para evitar la pérdida de materia-

les, si se demostrara, para avenirse a lo dispuesto por un tribunal que juzgara procedimientos sobre la necesidad del trabajo nocturno <1> (Sección 10).

MALASIA

Ambito. Cualquier empresa industrial o agrícola <1> (Sección 34).

Personas afectadas. Las mujeres con ingresos inferiores a 1.000 ringgits al mes o dedicadas al trabajo manual <1> [Sección 34; Apéndice I (Primer anexo)].

Duración. Desde las 22:00 a las 5:00 <1> (Sección 34).

Exenciones parciales. Hasta la 1:00 para mujeres autorizadas como revisoras de vehículos de servicio público <3> (Secciones 2-3). Horas aprobadas por el Ministro en trabajos por turnos en «empresas aprobadas» <2> (Sección 2).

Exenciones totales. Por orden del Director General, previa solicitud, sujetas a las condiciones que él o ella pudieran imponer <1> (Sección 34).

MALI

Ambito. Industria <1> (Sección 232).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 232).

Duración. Desde las 22:00 a las 5:00 <1> (Sección 146).

MALTA

Ambito. Fábricas <1> [Secciones 1(2) y 2].

Excepciones. Empresas familiares <1> [Sección 1(2)].

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 2).

Excepciones. Cargos directivos o técnicos con responsabilidad <1> (Sección 4).

Duración. Once horas consecutivas, incluyendo el intervalo entre las 22:00 y las 5:00 <1> [Sección 1(2)].

Exenciones totales. Interrupción imprevista y no repetitiva del trabajo; para evitar la pérdida de materiales <1> [Sección 3(a)-(b)].

MAURITANIA

Ambito. Fábricas, trabajos de fabricación, minas, minas a cielo abierto y cante-
ras, obras, talleres y cualesquiera instalaciones adjuntas a estos <1> (Sección 9).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 9).

Excepciones. Las mujeres dedicadas a servicios de asistencia sanitaria y social, si se lo concede el inspector de trabajo tras la consulta con los representantes del personal <1> (Sección 13).

Duración. Desde las 22:00 a las 5:00 <1> (Sección 7).

MAURICIO

Ambito. Todas las empresas industriales <1> [Sección 15(3)(a)], incluyendo minería y canteras, fabricación, construcción, instalaciones y otras empresas determinadas por el Ministro mediante orden <1> (Sección 2).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> [Sección 15(3)(a)].

Excepciones. Contratistas de obra y aquellos cuyo sueldo o salario base supere las 18.000 rupias anuales <1> (Sección 2).

Duración. De 22:00 a 5:00 <1> [Sección 15(3)(a)].

MEXICO

Ambito. Establecimientos industriales y comerciales <1> (Sección 123, Cláusula II); <2> (Sección 166, Cláusulas II-III).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 123, Cláusula II); <2> (Sección 166, Cláusulas II-III).

Duración. Desde las 20:00 a las 6:00 en la industria <2> (Sección 60). Desde las 22:00 a las 6:00 en establecimientos comerciales <1> (Sección 123, Cláusula II); <2> (Sección 166, Cláusulas II-III).

MONGOLIA

Ambito. Cobertura general <1> (Sección 1).

Personas afectadas. Mujeres embarazadas, madres lactantes y mujeres con hijos menores de un año <1> (Sección 154).

Duración. Desde las 22:00 a las 6:00 <1> (Sección 49).

MARRUECOS

Ambito. Establecimientos comerciales públicos y privados, empresas industriales, sociedades no comerciales, miembros de la profesión <1> (Sección 1).

Excepciones. Estudios de radio, tiendas de tabaco, establecimientos de la industria de hostelería y espectáculos <2> (Sección 2).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 1).

Duración. Desde las 22:00 a las 5:00 <1> (Sección 13).

Exenciones totales. Durante períodos de 60 a 90 días en empresas industriales o comerciales designadas de procesado de productos frescos; hasta 15 días previa notificación al inspector de trabajo para interrupciones no previstas del trabajo debidas a accidentes o *fuerza mayor* <1> (Sección 16); trabajo urgente para evitar o hacer frente a accidentes, tras la notificación al inspector de trabajo <1> (Sección 17).

MOZAMBIQUE

Ambito. Organismos estatales, semi-públicos y privados <1> (Sección 1).

Excepciones. Miembros no asalariados de cooperativas y servicios públicos <1> (Sección 1).

Personas afectadas. Mujeres trabajadoras durante la gestación y tras el parto <1> [Sección 155(b)].

Duración. Entre las 20:00 y la hora normal de inicio del trabajo el día siguiente <1> (Sección 69).

NEPAL

Ambito. Fábricas <1> (Sección 27).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 27).

Duración. Desde las 18:00 a las 6:00 <1> [Sección 27].

HOLANDA

Ambito. Fábricas u obras <1> (Sección 3).tiendas <1> [Sección 47(2)].

Personas afectadas. Todos los trabajadores <1> [Sección 24(2)].

Duración. Desde las 18:00 a las 7:00 en fábricas o en obras <1> [Sección 24(2)]. Desde las 23:00 a las 6:00 en tiendas <1> [sección 47(2)(a)].

Exenciones totales. Puede concederse un permiso cuando, por motivos de naturaleza técnica y social, el trabajo deba ser realizado por la noche. Tras la consulta con el sindicato, el inspector jefe de trabajo de distrito puede conceder un permiso escrito para que las mujeres trabajen entre las 23:00 y las 5:00 los días laborables, entre las 13:00 y las 23:00 los sábados, y entre las 5:00 y las 23:00 los domingos. En este caso no se podrá asignar a las mujeres horas de trabajo menos favorables que a los hombres <1> [Sección 28(a)].

NIGER

Ambito. Fábricas, industrias de fabricación, minas, canteras, obras de construcción, talleres y ampliaciones de estos <2> (Sección 107).

Personas afectadas. Todas las mujeres <2> (Sección 107).

Duración. Once horas consecutivas, incluyendo las horas entre las 22:00 y las 5:00 <2> (Sección 107).

Exenciones totales. Para evitar el deterioro de materiales, con notificación al inspector de trabajo <2> (Sección 108). No más de 15 noches sin la previa autorización del inspector de trabajo <2> (Sección 109).

NIGERIA

Ambito. Cualquier empresa pública o privada, industrial o agrícola, o una sucursal de ellas <1> [Sección 54(1)].

Excepciones. Empresas familiares, actividades normalmente realizadas en la propia casa <1> (Sección 90).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 54).

Excepciones. Enfermería; cargos directivos con responsabilidad que no impliquen trabajo manual <1> [Sección 54(2)].

Duración. Al menos 11 horas consecutivas, incluyendo las horas entre las 22:00 y las 5:00 en empresas industriales; al menos nueve horas consecutivas, incluyendo las horas entre las 21:00 y las 4:00 en empresas agrícolas <1> [Sección 54(3)].

Exenciones parciales. Diez horas en 60 días al año en circunstancias especiales o según las temporadas, por orden del Comisario <1> [Sección 54(4)].

Exenciones totales. Por orden del Comisario, las mujeres amparadas por acuerdos colectivos que permitan el trabajo nocturno pueden quedar excluidas si se facilitan el transporte y la protección adecuados <1> [Sección 54(5)]. Para interrupciones imprevistas y no repetitivas de trabajo; para evitar la pérdida de materiales <1> (Sección 54).

PAKISTAN

Ambito. Fábricas, excluyendo las minas <1> (Sección 2); plantaciones de té <2> (Sección 22); talleres comerciales o industriales <3> (Sección 2); minas a cielo abierto <11> [Sección 23(c)(3)].

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> [Sección 45(1)]; <2> (Sección 22); <3> [Sección 7(4)]; <13> [Sección 23(c)(1) y (2)].

Excepciones. En las plantaciones de té, oficiales médicos, personas cuyos sueldos exceden de 500 rupias, personas empleadas en cargos directivos <2> [Sección 2(j)], comadronas y enfermeras <2> (Sección 22). En minas a cielo abierto, trabajo no manual en cargos directivos o técnicos, o en servicios de asistencia sanitaria o social <1> [Sección 23(c)(3)].

Duración. Desde las 19:00 a las 6:00 en fábricas <1> [Sección 45(1)] y en plantaciones de té <2> (Sección 22). De 19:00 a 9:00 en tiendas, etc. <3> [Sección

7(4)], en fábricas (Provincia de Sind) <4> [Sección 15(1)], y en minas <11> [Sección 23(c)(2)].

Exenciones parciales. De 19:30 a 5:00 en fábricas, siempre que el período de trabajo sea de 10:30 horas o, cuando la fábrica sea de tipo estacional, de 11:30 horas (o 10 horas en un área específica) por decisión del Gobierno Provincial con notificación en la *Gaceta* oficial <1> [Sección 45(1)].

Exenciones totales. En fábricas, durante emergencias públicas, con notificación del Gobierno Provincial en la *Gaceta* oficial <1> (Sección 8); o para evitar el daño a materias primas en fábricas de procesado de pescado <1> [Sección 45(2)], según las normas del Gobierno Provincial, sujeto a las condiciones que este pudiera prescribir, que no permanecerán vigentes durante más de tres años <1> [Sección 45(3)].

PANAMA

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 2).

Excepciones. Servicio civil y cooperativas agrícolas o en parte agrícolas/en parte industriales <1> (Secciones 2-3).

Personas afectadas. Mujeres embarazadas que trabajen de forma rotativa o en turnos <1> (Sección 116).

Duración. Desde las 18:00 a las 6:00 <1> (Sección 30).

NUEVA GUINEA PAPUA

Ambito. Cobertura general <1> (Sección 99).

Excepciones. Empresas familiares <1> (Sección 99).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 99).

Excepciones. Cargos directivos o técnicos; servicios de asistencia sanitaria o social <1> (Sección 99).

Duración. De 18:00 a 6:00 <1> (Sección 99).

Suspensión. Mediante notificación del Ministro publicada en la *Gaceta* nacional, en emergencias nacionales o por interés nacional <1> (Sección 99).

PARAGUAY

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 2).

Excepciones. Empresas explotadas por el Estado, municipios y otros organismos autónomos <1> (Sección 2); servicio doméstico <1> (Secciones 122 y 127); cuando la naturaleza del trabajo requiera que sea realizado por la noche y por mujeres <1> [Sección 127 (d)].

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 127).

Excepciones. Cargos directivos o técnicos con responsabilidad; trabajo no manual en servicios de asistencia sanitaria y social <1> [Sección 127(c)].

Duración. Desde las 22:00 a las 5:00 <1> (Sección 195).

Exenciones totales. *Fuerza mayor*, para evitar la pérdida de materiales <1> [Sección 127(a)-(b)].

PERU

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 1).

Excepciones. Empresas familiares; agricultura no mecanizada y servicio doméstico <1> (Sección 1); espectáculos públicos <1> (Sección 7); hospitales (máximo de ocho horas) <1> (Sección 26); hoteles y bares cuando se facilitan permisos a los trabajadores <2> (Sección 1).

Personas afectadas. Todos los empleados asalariados <1> (Sección 1).

Duración. Desde las 20:00 a las 7:00 <1> (Sección 6).

Exenciones totales. Diez horas durante menos de 60 días al año en la industria, en caso de necesidad <1> (Sección 10).

FILIPINAS

Ambito. Empresas industriales o comerciales y no industriales, o sucursales de estas, y empresas agrícolas <1> (Sección 130); <2> (Regla XI, Sección 1).

Excepciones. Asociaciones gubernamentales y propiedad del gobierno; asistencia doméstica y personas al servicio personal del empresario <1> (Sección 1). Trabajo que requiera la habilidad manual y la destreza de las mujeres; empresas familiares <1> (Sección 131).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 130); <2> (Regla XI, Sección 1).

Excepciones. Cargos directivos o técnicos con responsabilidad; trabajo no manual en servicios de asistencia sanitaria y social <1> (Sección 131); <2> (Regla XI, Sección 5).

Duración. Desde las 22:00 a las 6:00 en empresas industriales; desde las 24:00 a las 6:00 en ramas comerciales o no industriales distintas de la agricultura; «jornada nocturna» en empresas agrícolas, a menos que se conceda un período de descanso no inferior a nueve horas consecutivas <1> (Artículo 130); <2> (Regla XI, Sección 6).

Exenciones totales. Emergencias, *fuerza mayor* o peligro inminente para la seguridad pública; trabajo urgente en la maquinaria, etc., para evitar pérdidas graves; para evitar la pérdida de artículos perecederos; otros casos análogos que el Ministro de Trabajo declare exentos <1> (Artículo 131); <2> (Regla XI, Sección 5).

POLONIA

Ambito. Establecimientos, es decir, unidades organizadas que empleen trabajadores, incluyendo embajadas, etc., en Polonia y en el extranjero <1> (Secciones 3 y 6).

Personas afectadas. Las mujeres embarazadas y las madres de niños menores de un año de edad tienen derecho a negarse a realizar trabajo nocturno <1> (Sección 178).

Duración. Ocho horas entre las 21:00 y las 7:00, que se determinarán en las reglas de empleo o por el director de acuerdo con el consejo de trabajadores <1> [Sección 137(1)].

PORTUGAL

Ambito. Industria <1> [Sección 31(1)].

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> [Sección 31(1)].

Excepciones. Cargos directivos o técnicos con responsabilidad; trabajo no manual en servicios de asistencia sanitaria o social <1> (Sección 32).

Duración. Desde las 20:00 a las 7:00 <1> [Sección 29(1)].

Exenciones parciales. Once horas consecutivas, incluyendo al menos siete horas consecutivas entre las 20:00 y las 7:00, mediante acuerdo colectivo. Este período podrá empezar a las 23:00 si así quedara estipulado por acuerdo colectivo o mediante conciliación <1> (Secciones 2, 3 y 29). A falta de un acuerdo colectivo, en industrias con dos turnos de trabajo, cuando el de noche sea definido como de 23:00 a 10:00 <1 bis>.

Exenciones totales. *Fuerza mayor;* para evitar la pérdida de materiales (exención no aplicable durante la gestación o seis meses después del parto) <1> [Sección 31(1)]. Las condiciones que cubran la autorización en caso de pérdida de material pueden ser prescritas mediante acuerdo colectivo industrial.

RUMANIA

Ambito. Industria <1> (Sección 153).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 153).

Excepciones. Cargos directivos o técnicos con responsabilidad; servicios de asistencia sanitaria o social <1> (Sección 153).

Duración. Desde las 22:00 a las 6:00 <1> (Sección 115).

Exenciones parciales. Una hora por encima o por debajo del límite <1> (Sección 115).

Exenciones totales. *Fuerza mayor* (avería de dispositivos o instalaciones), para evitar la pérdida de materiales y productos; en otras situaciones excepcionales, me-

diente órdenes del Consejo de Ministros <1> (Sección 153). Sin embargo, las mujeres embarazadas desde el sexto mes en adelante y las madres lactantes no podrán ser asignadas a trabajos nocturnos <1> (Sección 154).

RUANDA

Ambito. Empresas industriales o cualesquiera instalación adjunta a ellas <1> (Sección 121).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 121).

Excepciones. Trabajo en servicios de asistencia sanitaria y social <1> (Sección 121).

Duración. Será especificada por el Ministro responsable del trabajo <1> (Sección 119).

SANTA LUCIA

Ambito. Industria <1> (Sección 53b); <2> (Sección 1).

Excepciones. Empresas familiares <2> (Sección 3).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> [Sección 53(b)].

Excepciones. Personal de limpieza <1> (Sección 56).

Duración. Desde las 18:00 a las 7:00 <1> [Sección 53(b)].

Exenciones parciales. Diez horas en 60 días al año en empresas que se ven influidas por las estaciones o bajo circunstancias excepcionales <2> (Sección 6).

Exenciones totales. *Fuerza mayor*, interrupción imprevista y no repetitiva del trabajo <2> (Sección 4a); para evitar la pérdida de materiales <2> (Sección 4b).

ARABIA SAUDI

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 3).

Excepciones. Empresas familiares; agricultura, excluyendo establecimientos que procesen sus propios productos; servicio doméstico <1> (Sección 3); instituciones de formación oficial o benéfica, cuyas normativas definen las condiciones de trabajo y la adecuación del trabajo para las mujeres y hayan sido aprobadas por el Ministro de Trabajo tras la consulta con el Ministerio de Sanidad <1> (Sección 170).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 160).

Duración. Once horas entre la puesta de sol y el amanecer <1> (Sección 160).

Exenciones totales. *Fuerza mayor* en ocupaciones no industriales, por decisión del Ministro de Trabajo <1> (Sección 161).

SENEGAL

Ambito. Fábricas, minas, canteras, talleres, construcción de carreteras, edificación y otras obras, e instalaciones relacionadas <3> (Sección 3). El Código Laboral incorpora el Convenio Nº 4 de la OIT <1> (Sección 136).

Personas afectadas. Todas las mujeres <3> (Sección 3).

Duración. Desde las 22:00 a las 5:00 <2> (Sección 1).

Exenciones parciales. Las horas de trabajo nocturno pueden variar de acuerdo con las estaciones <1> (Sección 135).

Exenciones totales. Trabajo con materiales sujetos al rápido deterioro, mediante previa notificación al Inspector de Trabajo y Servicios Sociales. La autorización previa se necesita si se utiliza más de 15 noches al año. Las mujeres tienen derecho a tiempo libre compensatorio igual al tiempo trabajado <3> (Sección 4).

SEYCHELLES

Ambito. Todos los sectores <1> (Sección 22).

Personas afectadas. Las mujeres en relación con la maternidad, desde los seis meses de gestación hasta tres meses después del parto <1> (Sección 22).

Duración. Desde las 22:00 a las 5:00 <1> (Sección 22).

SINGAPUR

Personas afectadas. Mujeres embarazadas <2> [Sección 3(1)].

Duración. Desde las 23:00 a las 6:00 <2> (Sección 2).

ISLAS SALOMON

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 2).

Excepciones. Cines, teatros, restaurantes, clubs, hoteles, farmacéuticos y enfermeras titulados; y trabajos no prohibidos por la convención internacional aplicada al protectorado y declarada específicamente por el Alto Comisario mediante orden de que se trate de trabajo en el que puedan ser empleadas las mujeres <1> (Sección 77).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 77).

Excepciones. Cargos directivos; personal de asistencia sanitaria o social <1> (Sección 77).

Duración. Desde las 19:00 a las 6:00 <1> (Sección 76).

Exenciones totales. Emergencia imprevisible; para evitar el rápido deterioro de las materias primas <1> (Sección 77).

Suspensión. En caso de grave emergencia, si así lo requiere el interés público, mediante orden del Alto Comisario <1> (Sección 79).

SOMALIA

Ambito. Empresas industriales, comerciales y agrícolas y sus establecimientos auxiliares <1> [Sección 88(2)].

Excepciones. Empresas familiares; trabajo que, por su naturaleza, debe ser continuo noche y día <1> [Sección 88(2)(a)].

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> [Sección 88(2)].

Duración. Desde las 22:00 a las 5:00 <1> (Sección 88).

Exenciones parciales. Cuando las condiciones climáticas así lo justifiquen, mediante decreto del Secretario <1> [Sección 89(1)].

Exenciones totales. *Fuerza mayor* que impida la explotación normal de la empresa <1> [Sección 88(2)(b)], con notificación al inspector de trabajo del distrito <1> [Sección 88(3)]; para evitar pérdida de materiales <1> [Sección 89(2)].

SRI LANKA

El trabajo nocturno queda restringido a diez noches al mes. Deberá obtenerse el permiso del Comisario de Trabajo con antelación. El empresario debe nombrar una vigilante para cuidar del bienestar de las mujeres, a las que deberá facilitarse lavabos y refrigerios. Las mujeres pueden negarse a trabajar por la noche <1>.

SUDAN

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 20); <2> (Sección 19).

Excepciones. Empresas familiares, servicio doméstico, ciertos empleados de sociedades públicas o gubernamentales, trabajadores agrícolas distintos de los empleados en labores administrativas o en la fabricación, reparación, etc., de productos o maquinaria <1> (Sección 4).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 20); <2> (Sección 19).

Excepciones. Cargos administrativos, profesionales o técnicos; servicios de asistencia sanitaria o social <2> (Sección 19).

Duración. Desde las 20:00 a las 6:00 <1> (Sección 20); <2> (Sección 19).

Suspensión. Con la aprobación del Ministro tras la consulta con el Consejo <1> (Sección 20).

SWAZILANDIA

Ambito. Cualquier empresa industrial pública o privada <1> [Sección 101(1)].

Excepciones. Empresas familiares, empleo doméstico en una vivienda privada, empresa declarada agrícola por escrito por el Ministro <1> (Sección 2).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> [Sección 101(4)].

Excepciones. Cargos directivos o técnicos <1> [Sección 101(4)]; contratos temporales o de plazo fijo de seis semanas o menos; empleados eventuales <1> [Sección 101(4)].

Duración. Desde las 22:00 a las 6:00 <1> [Sección 101(1)].

Exenciones totales. En emergencias y para evitar la pérdida de materiales <1> [Sección 101(4)], con el permiso del Comisario de Trabajo a condición de que se cumplan ciertas normas referentes a pausas y al transporte, y las instalaciones de descanso y de comedor. <1> [Sección 101(1)-(2)].

SUIZA

Ambito. Empresas públicas y privadas <1> (Sección 1).

Excepciones. Administración federal, cantonal o comunal, excepto lo que prescriban las ordenanzas; las empresas amparadas por la legislación federal en cuanto a jornada laboral en el transporte y a bordo de embarcaciones marítimas que lleven la bandera suiza; empresas agrícolas y hortícolas; pesca; labores domésticas <1> (Sección 2); empresas familiares <1> (Sección 4).

Personas afectadas. Hombres y mujeres trabajadores <1> (Sección 16).

Excepciones. Miembros de comunidades religiosas; funcionarios del servicio público de un estado extranjero o una organización internacional; tripulaciones aéreas; altos cargos directivos, artistas o científicos autónomos; médicos de cabecera y personal de enseñanza, bienestar, educación o supervisión en instituciones; trabajadores en su propia casa y viajantes <1> (Sección 3).

Duración. Desde las 20:00 a las 5:00 en verano y desde las 20:00 a las 6:00 en invierno <1> [Sección 16(1)]. Cuando se trabaje una jornada laboral de cinco días semanales, desde las 23:00. Cuando se realice trabajo organizado en dos turnos, desde las 24:00 a las 4:00 <1> [Sección 10(3)].

Exenciones parciales. Otros períodos en empresas específicas, por ejemplo, teatro <3> (Secciones 140 y 146). Cuando se trabaje una jornada de cinco días a la semana, el final de la jornada laboral de una mujer puede ser pospuesto hasta las 23:00 <1> [Sección 34(2)].

Exenciones totales. (1) *Hombres.* Con el permiso de la oficina federal para empresas industriales, y de la autoridad cantonal para otras empresas, por motivos téc-

nicos o económicos <1> [Sección 17(2)]. La lista de empresas en las que se reconoce la necesidad del trabajo nocturno se incluye en el Apéndice <2>. (2) *Hombres y mujeres*: en varias empresas prescritas por ordenanza, principalmente en las industrias sanitarias, educación, hostelería, turismo, transporte, empresas públicas, publicación y espectáculos <3> (Secciones 5, 11, 16, 30, 37, 59, 67, 96, 100, 106, 114, 122, 128, 133, 140, 136 y 175) (sin previa autorización). (3) *Mujeres*. en relación con la formación vocacional, para evitar el deterioro de mercancías; *fuerza mayor* <2> [Sección 70(1)]; según lo prescriba la ordenanza <2> [Sección 70(2)].

SIRIA

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 131); <2> (Sección 51).

Excepciones. Servicio doméstico <1> (Sección 5), <2> (Sección 52); empresas familiares <1> (Sección 140), <2> (Sección 52); aprobado por la autoridad competente respecto al transporte, telecomunicaciones, asistencia sanitaria, hoteles y espectáculos <3> (Sección 1); comercio <4> (Sección 1).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 131); <2> (Sección 51).

Duración. Desde las 20:00 a las 7:00 <1> (Sección 131); «por la noche» en el sector agrícola <2> (Sección 51).

Exenciones parciales. Desde las 21:00 a las 5:00 para trabajo por turnos <3> (Sección 1).

Exenciones totales. Para evitar pérdida de materiales, con aprobación previa escrita de la autoridad competente <4> (Sección 1).

TANZANIA

Ambito. Empresas industriales <1> (Sección 83).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 83).

Excepciones. Cargos directivos con responsabilidad que normalmente no implican trabajo manual <1> [Sección 83(d)].

Duración. Desde las 22:00 a las 6:00 <2> (Sección 5).

Exenciones totales. Emergencia; para evitar la pérdida de materiales <1> [Sección 83(c)].

Suspensión. En caso de grave emergencia, cuando el interés público así lo requiera, mediante notificación del Comisario de Trabajo <1> (Sección 84).

TAILANDIA

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 1).

Excepciones. Gobierno central, provincial o local <1> (Sección 1). El trabajo continuado o por turnos, o que por su naturaleza o condiciones, deba ser hecho por la noche. Si dicho trabajo fuera perjudicial para la salud y la seguridad de las mujeres, el Director General ordenará a la empresa que cambie la jornada laboral <1> (Sección 16).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 16).

Duración. Desde las 24:00 a las 6:00 <1> (Sección 16).

TOGO

Ambito. Empresas industriales <2> (Sección 7).

Personas afectadas. Todas las mujeres <2> (Sección 7).

Duración. Desde las 20:00 a las 6:00 <2> (Sección 7).

Exenciones totales. Para evitar la pérdida de materiales; para impedir accidentes. En ambos casos es necesaria la notificación previa al Inspector de Legislación Laboral y Social <2> (Sección 9).

TRINIDAD Y TOBAGO

Ambito. Empresas industriales <1> (Sección 2).

Excepciones. Empresas familiares <1> (Sección 6).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 5).

Excepciones. Cargos directivos con responsabilidad que no impliquen trabajo manual <1> (Sección 6).

Duración. Once horas consecutivas, incluyendo las horas entre las 22:00 y las 5:00 <1> (Sección 2).

Exenciones parciales. Desde las 23:00 a las 6:00 en circunstancias excepcionales, por orden del Ministro y tras la consulta con las organizaciones de los trabajadores y los empresarios afectados <1> (Sección 3). Diez horas en 60 días al año en empresas industriales influídas por las estaciones y en todas las empresas industriales en el caso de circunstancias excepcionales, por orden del Ministro <1> (Sección 4).

Exenciones totales. Interrupciones imprevisibles y no repetitivas del trabajo; para evitar la pérdida de materiales; preparación y empaquetado de fruta fresca para su envío inmediato <1> (Sección 6).

TUNEZ

Ambito. Actividades no agrícolas <1> (Sección 66).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 66).

Excepciones. Cargos directivos y técnicos con responsabilidad; trabajo no manual en servicios de asistencia social <1> (Sección 68).

Duración. Doce horas consecutivas, incluyendo el intervalo entre las 22:00 y las 6:00 <1> (Sección 66).

Exenciones parciales. Distintos intervalos para ciertas áreas, industrias, empresas o ramas de estas <1> (Sección 66). Período de descanso nocturno reducido y un período prohibido más corto, si el trabajo durante el día es particularmente pesado teniendo en cuenta la época del año, concediendo un descanso obligatorio durante el día, que habrá de ser prescrito por el Secretario de Estado para la Juventud, Deportes y Asuntos Sociales, tras la consulta con las organizaciones laborales afectadas <1> (Sección 70).

Exenciones totales. Fuerza mayor; trabajo que tenga relación con sustancias de rápido deterioro <1> (Sección 68).

Suspensión. Mediante decreto, si el interés nacional así lo requiere, en caso de una grave emergencia <1> (sección 71).

TURQUIA

Ambito. Industria <1> (Sección 69).

Personas afectadas. Mujeres <1> (Sección 69).

Excepciones. Mujeres de más de 18 años que trabajen por turnos, cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera, sujeto a las condiciones que se especifiquen en las normas <1> (Sección 69).

Duración. Un período de al menos 11 horas, incluyendo el intervalo entre las 20:00 y las 6:00 <1> [Sección 65(1)].

Exenciones parciales. Diferentes horas de inicio y de final, en relación con la naturaleza del trabajo realizado o las diferencias de clima y de costumbres <1> (Sección 65).

Exenciones totales. En empresas industriales influídas por las estaciones y en todos los casos en los que las circunstancias excepcionales así lo requieran <1> (Sección 65).

U.R.S.S.

Ambito. Trabajadores en relación laboral <10> (Sección 1).

Personas afectadas. Todas las mujeres <9> (Sección 69); <10> (Sección 161).

Duración. Desde las 22:00 a las 6:00 <10> (Sección 48).

Exenciones totales. En los sectores económicos en los que exista una necesidad especial y dicho trabajo esté permitido como medida temporal <9> (Sección 69); <10> (Sección 162). En cualquier caso, las mujeres embarazadas y las madres de niños de menos de un año no tendrán que trabajar por la noche <10> (Sección 163).

EMIRATOS ARABES UNIDOS

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 3).

Excepciones. Servicio gubernamental y organizaciones públicas; policía y fuerzas de defensa; agricultura, excepto cuando se incluya el procesado; empresas familiares; pequeños establecimientos que empleen un máximo de cinco personas; trabajos temporales de menos de seis meses <1> (Sección 3); por orden del Ministro, ciertas instituciones benéficas y educativas que facilitan preparación; hoteles y restaurantes; teatros, cines y auditorios; agencias de viajes; transporte; hospitales y clínicas <1> (Sección 33), <3>, <4>.

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 27).

Excepciones. Cargos administrativos o técnicos con responsabilidad; trabajo no manual en servicios de asistencia sanitaria por orden <1> (Sección 28).

Duración. 11 horas consecutivas, incluyendo el intervalo entre las 22:00 y las 7:00 <1> (Sección 27).

Exenciones totales. Inventario anual, preparación de balances, liquidación y cierre de cuentas, y trabajo afín. No excederá 15 días por año a menos que el departamento laboral competente permita períodos más largos <3> (Sección 3). Los trabajos en empresas comerciales durante el mes de Ramadán y durante los tres días anteriores a «Eid al Adha», festividad religiosa <3> (Sección 6). Carga de trabajo inusual <3> (Sección 5), con la aprobación escrita del inspector de trabajo. Para impedir o reparar accidentes; evitar la pérdida de materiales, con la aprobación escrita del departamento de inspección laboral <3> (Secciones 4-5). Casos de *fuerza mayor* <1> (Sección 28). Actividades que requieran un trabajo continuo sin pausa, por ejemplo, turnos sucesivos, servicios públicos, generadores eléctricos, establecimientos para abastecimiento o alquiler de artículos usados en fiestas, preparación y entierro de difuntos, industrias del plástico, cine y alfarería, y panaderías. Los empresarios tendrán que permitir que los trabajadores hagan sus oraciones, descansos, y tomen una bebida o una comida ligera durante la jornada laboral <5> (Sección 1).

REINO UNIDO

Ambito. Empresas industriales (Anexo Parte I, Sección 1).

Excepciones. Empresas familiares (Anexo Parte I, Sección 3).

Personas afectadas. Todas las mujeres (Anexo Parte I, Sección 8).

Excepciones. Cargos directivos con responsabilidad que no impliquen trabajo manual (Anexo Parte I, Sección 8).

Duración. Once horas consecutivas, incluyendo el intervalo entre las 22:00 y las 5:00 (Anexo Parte I, Sección 2).

Exenciones parciales. Diez horas en 60 días al año en empresas influidas por las estaciones y cuando las circunstancias excepcionales así lo requieran (Anexo Parte I, Sección 6).

Exenciones totales. Fuerza mayor; para evitar la pérdida de materiales (Anexo Parte I, Sección 4). Ordenes de exención especiales al efecto de mantener la eficacia de la industria, previa solicitud al Ejecutivo de Seguridad e Higiene. Se pueden imponer condiciones de bienestar <2> [Sección 117(1)-(4)].

VENEZUELA

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 111). Empresas industriales públicas y privadas <2> (Sección 208).

Excepciones. Empresas familiares <1> (Sección 212); servicio doméstico; industrias sanitarias, prensa, hostelería y espectáculos <1> (Sección 111).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 111).

Excepciones. Cargos directivos con responsabilidad que no impliquen trabajo manual <2> (Sección 212).

Duración. Desde las 19:00 a las 6:00 <1> (Sección 111); <2> (Sección 209).

Exenciones parciales. Desde las 19:00 a las 22:00 para trabajos por turnos en fábricas de hilado y de tejido, con un período de descanso obligatorio de 11 horas consecutivas <2> (Sección 212). Desde las 19:00 a las 24:00 en periódicos, hoteles, establecimientos de espectáculos <2> (Sección 211). Diez horas en 60 días por año cuando las circunstancias excepcionales así lo requieran <2> (Sección 214). Reducción en dos horas cuando el clima haga que el trabajo durante el día sea pesado, con permiso del inspector de trabajo <2> (Sección 215).

Exenciones totales. Fuerza mayor; para evitar la pérdida de materiales <2> (Sección 212).

YEMEN

Ambito. Cobertura general con excepciones <1> (Sección 1).

Excepciones. Funcionarios civiles y empleados del gobierno, excepto aquellos cuya condición no está regulada por las normas emitidas por la autoridad competente; agricultura, trabajo temporal y servicio doméstico <1> (Sección 3).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 35).

Duración. Desde las 18:00 a las 6:00 <1> (Sección 35).

YUGOSLAVIA

Ambito. El trabajo nocturno puede ser prohibido en leyes de auto-gestión redactadas por los trabajadores en empresas y a fin de proteger a las mujeres embarazadas y a las madres <1> [Secciones 166 y 179(6)].

ZAIRE

Ambito. Todos los establecimientos públicos y privados <1> (Sección 106). Empresas industriales <2> (Sección 13).

Excepciones. Empresas no industriales que normalmente tienen actividad nocturna, con notificación al inspector de trabajo, indicando los nombres de las mujeres afectadas y los modos de facilitar tiempo libre compensatorio <2> (Sección 15).

Personas afectadas. Todas las mujeres <1> (Sección 106); <2> (Sección 13).

Excepciones. Mujeres de más de 21 años de edad en cargos directivos o técnicos con responsabilidad o en trabajo no manual en servicios de asistencia sanitaria y social <2> (Sección 17).

Duración. Al menos once horas consecutivas, incluyendo al menos siete horas consecutivas entre las 19:00 y las 7:00 <1> (Sección 107). Sin embargo, las mujeres trabajadoras tienen derecho a doce horas al menos de descanso diario que deberían estar comprendidas entre las 19:00 y las 7:00 <2> (Sección 16).

ZAMBIA

Ambito. Cualquier empresa industrial pública o privada o rama de esta <3> (Sección 12).

Excepciones. Empresas familiares <3> (Sección 13).

Personas afectadas. Todas las mujeres <3> (Sección 13).

Excepciones. Cargos directivos con responsabilidad que no impliquen trabajo manual <3> (Sección 13).

Duración. Once horas consecutivas, incluyendo el intervalo entre las 22:00 y las 5:00. El intervalo entre las 23:00 y las 6:00 puede ser sustituido en una industria o área particular por el Ministro, a la vista de circunstancias excepcionales, mediante notificación en la *Gaceta* y tras consulta con las organizaciones de empresarios y trabajadores afectadas <3> (Secciones 1 y 13).

Exenciones parciales. Diez horas en 60 días al año por la influencia estacional o por circunstancias excepcionales, mediante notificación del Ministro <3> (Sección 15).

Exenciones totales. Interrupciones imprevistas y no repetitivas del trabajo; para evitar la pérdida de materiales <3> (Secciones 13 y 16).

ZIMBABWE

Ambito. Transporte <3> (Sección 14); minería <4> (Sección 14); industria textil <5> (Sección 15); empresas comerciales <6> (Sección 15); Central African Power Corporation <2> (Sección 13).

Personas afectadas. Todas las mujeres (ver referencias anteriores).

Excepciones. Enfermeras y comadronas (ver referencias anteriores).

Duración. Desde las 22:00 a las 5:00 (ver referencias anteriores).

ORGANIZACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

INTRODUCCION

Esta sección de hojas informativas describe las disposiciones legales específicas aplicables a las mujeres trabajadoras con respecto a la jornada laboral y a los períodos de descanso. El término «específicas» significa que dichas disposiciones se aplican bien únicamente a mujeres (y no a hombres) o bien que son diferentes de las aplicables a los hombres.

Los temas incluidos en esta sección son las horas de trabajo, incluyendo horas extras; los períodos de descanso, incluyendo los descansos durante la jornada laboral, los descansos diarios y semanales y los permisos anuales; tipos de permisos especiales; y la disposición de las horas de trabajo, que describe los derechos especiales según los horarios de trabajo.

Globalmente, las hojas informativas muestran que en unos 100 países hay al menos una provisión legal respecto a la organización de las horas de trabajo que se refiere específicamente a las mujeres¹. También muestran que, en unos 40 de estos países, la diferencia de trato únicamente concierne a mujeres gestantes y lactantes o se relaciona con el ejercicio de sus responsabilidades familiares.

Más detalladamente, en cada uno de los aspectos anteriormente reseñados, son evidentes los puntos siguientes:

Horas de trabajo. Más de 60 países poseen reglamentos sobre horas de trabajo que se refieren a las mujeres o a categorías particulares de mujeres.

- a) En muy pocos casos se encontraron diferencias entre hombres y mujeres respecto a las horas normales de trabajo².

¹ Algunos países disponen únicamente informes generales al efecto de establecer normas especiales para las mujeres. Se observará también que las diferencias entre hombres y mujeres han sido suprimidas en algunos países, por ejemplo, Bahamas, Guyana, Irlanda, Surinam, Reino Unido y Estados Unidos.

² Ejemplos: Bolivia, Perú, Santa Lucía y Jamaica.

- b) La diferencia entre hombres y mujeres se refiere, en la mayoría de los casos, al número máximo de horas (horas normales de trabajo más horas extraordinarias) que pueden trabajarse en un sólo día o semana. Este número se especifica bien en la legislación³, es el resultado de los límites especiales sobre el número de horas extraordinarias que pueden trabajar las mujeres⁴. A veces las mujeres con cargos de responsabilidad son excluidas en las últimas disposiciones (por ejemplo, Japón y Sri Lanka).
- c) Pocos países (ej. México, Nicaragua y Paraguay) prohíben, en general, las horas extraordinarias para las mujeres. En otros pocos, se permite a las mujeres trabajar horas extraordinarias únicamente con un certificado médico (Brasil), o siempre que la empresa garantice protección, transporte y seguridad si se trata de horas avanzadas (Egipto), o con el consentimiento de la mujer en cuestión (Guinea Bissau). También sucede que las excepciones permitidas a horas normales de trabajo sean aplicables a hombres, pero no a mujeres (por ejemplo, Bangladesh, Burma, India y Pakistán).
- d) Frecuentemente, las restricciones específicas sobre las horas de trabajo únicamente se aplican a mujeres gestantes y lactantes. En algunos casos, se dispone una jornada laboral más corta⁵. Normalmente existe una prohibición absoluta de que las mujeres gestantes o lactantes realicen horas extraordinarias⁶.
- e) Finalmente, en un número limitado de casos, las mujeres con niños menores de una edad específica también se benefician de una jornada o semana de trabajo reducido⁷ o pueden no estar obligadas a trabajar horas extraordinarias, excepto con su consentimiento⁸.

Períodos de descanso. En general, se han establecido requisitos especiales para mujeres en alrededor de 20 países. En varios países⁹ se establece un descanso de una hora, o más de un descanso que en total sumen una hora diaria, a veces sujeto a

³ *Ejemplos:* Nueve horas diarias en Nigeria, Pakistán, Santa Lucía y Sri Lanka, diez horas diarias en Austria, República Centro Africana, Chad, Congo, Costa de Marfil, República de Alemania (ocho horas los sábados), Gabón, Jamaica, Isla Mauricio, Marruecos y Togo.

⁴ *Ejemplos:* Guinea Ecuatorial (tres horas diarias o nueve horas semanales sólo en casos de emergencia); Jamaica (200 horas anuales); Japón (seis horas semanales o 150 anuales); Santa Lucía (100 horas anuales).

⁵ *Ejemplos:* Yemen Democrático, Ecuador, República Federal de Alemania, Iraq.

⁶ *Ejemplos:* Angola, Austria, Bélgica, Bulgaria, Cabo Verde, Chile, Cuba, Checoslovaquia, Etiopía, República Democrática de Alemania, República Federal de Alemania, Ghana, Guinea Bissau, Hungría, Iraq, Israel, Japón, Luxemburgo, Mongolia, Mozambique, Panamá, Polonia, Rumanía, Seychelles y Unión Soviética.

⁷ *Ejemplos:* República Democrática Alemana (mujeres con dos o más niños menores de 16 años trabajan 3:30 horas menos por semana que los demás trabajadores); Grecia (dos horas menos al día para mujeres con niños menores de dos años y una hora menos para aquellas con niños menores de cuatro).

⁸ *Ejemplos:* Bulgaria (niños menores de seis años); República Democrática Alemana (niños en edad pre-escolar); Hungría y Polonia (niños menores de un año); URSS (menores de ocho).

⁹ *Ejemplos:* Camerún, Chad, Congo, Costa de Marfil, Gabón, Líbano, Marruecos, Nigeria, Sudán, Togo y Zaire.

una duración mínima de la jornada laboral. En otros lugares se establece un descanso de dos horas¹⁰. En Suiza se especifica un descanso mayor (1:30 horas) para realizar tareas domésticas.

Son muy comunes los descansos especiales para *madres lactantes* (alrededor de 80 países).

- a) La duración de estos descansos es de una hora diaria en la mayoría de los países, a menudo realizados como descansos de 30 minutos. En muchos países la duración difiere dependiendo de si existen guarderías en el lugar de trabajo (el tiempo por lactancia se aumenta en Chile y Perú por el tiempo que se tarda en llegar y en volver del lugar donde se atiende al niño). En Bulgaria, Polonia y URSS se presta una atención especial a los partos múltiples y a los consiguientes descansos dobles por lactancia.
- b) El período durante el que dichos descansos pueden disponerse varía desde seis meses (por ejemplo, Burundi, Colombia, y la República Árabe Siria) a un año (por ejemplo, Argentina, Francia, Japón, Marruecos y Sri Lanka), 15 meses (por ejemplo, muchos de los países africanos de habla francesa), o incluso más (por ejemplo, 18 meses en Mongolia y dos años en Chile). En otros países, el período de lactancia está limitado por expresiones como «durante el período de lactancia», «hasta que se destete al niño» o «cuanto sea necesario», o no se establece ningún período (por ejemplo, Costa de Marfil, Méjico, Polonia, Arabia Saudí, Zimbabwe). También pueden encontrarse ciertos casos en los que el período puede aumentarse bajo prescripción médica (por ejemplo, Brasil, Mozambique y Uruguay).
- c) En alrededor de la mitad de los países en los que se establecen descansos por lactancia, se hace mención especial del hecho de que dichos descansos son adicionales a los descansos normales y que son remunerados como tiempo trabajado.

Descanso diario y semanal. En la legislación de 30 países aproximadamente se mencionan los períodos de *descanso diario* específicos para mujeres. En la mayoría de estos países, este período puede ser al menos de 11 o 12 horas consecutivas¹¹.

A veces esta disposición se aplica únicamente a categorías específicas de mujeres trabajadoras (trabajadores por turno en Checoslovaquia y Venezuela, mujeres en minas a cielo abierto en India, mujeres en canteras en Jamaica).

En aproximadamente veinte países se han encontrado disposiciones específicas con respecto al *descanso semanal* para mujeres. Más común entre estas disposiciones es que las excepciones al descanso semanal (normalmente debido a emergencias) no sean aplicables en el caso de mujeres¹². Otros pocos países establecen una pro-

¹⁰ Ejemplos: Argentina, Grecia, Honduras y Perú.

¹¹ Ejemplos: Benín, Burundi, Camerún, Comores, Gabón, Malí, Ruanda, Sri Lanka y Túnez.

¹² Ejemplos: Argelia, Camerún (excepto para mujeres en puestos de responsabilidad), Chad, Congo (excepto para procesos de trabajo continuo), Yibuti, Francia, Gabón, Guinea, Mauritania, Marruecos, Túnez, Uruguay y Zaire.

hibición absoluta para mujeres respecto a su trabajo los domingos o durante las vacaciones institucionales (por ejemplo, Sri Lanka y Togo).

Permiso anual. En veinte países¹³ se han establecido disposiciones que conceden un incremento del permiso anual remunerado a las mujeres con niños (generalmente uno o dos días extras por niño). La edad del niño puede variar respecto a este derecho: en la mayoría de los casos es de 14 o 15 años. En Argelia, Yibuti y Francia, se dispone de dos días extra por niño, pero sólo para mujeres menores de 21 años. A veces, se establecen límites respecto al número de niños para los que se concede el permiso extra (por ejemplo, máximo de cuatro niños en Bulgaria y Togo). En otros pocos países (por ejemplo, Benín, Comores y Costa de Marfil), la legislación simplemente señala que el permiso más largo para mujeres con niños debe aparecer en los convenios colectivos.

Permiso especial. En aproximadamente 30 países, las mujeres tienen derecho a tomar un permiso especial, frecuentemente (en cerca de 20 países) un permiso sin remuneración después del permiso por maternidad o durante los primeros años de la vida del niño. La duración de dicho permiso varía enormemente de unos países a otros¹⁴. Mientras que dicho permiso se concede normalmente con respecto a cada niño, unos cuantos países señalan el número de veces que puede tomarse este permiso durante su vida profesional. En algunos países se hace mención especial a que tal permiso se disfruta durante toda la vida laboral y se mantienen ciertos derechos. En algunos países de Europa Oriental, la madre percibe una subvención durante el periodo de permiso sin sueldo.

Otras razones para los permisos de ausencia son el cuidado de un niño enfermo o para llevar al niño al médico (Angola, Chile, Guinea Bissau, Italia, Rumania); recibir atención médica durante el embarazo (Angola, Portugal, Turquía); o realizar tareas domésticas (Angola, República Democrática Alemana, Hungría).

Disposición de las horas de trabajo. Sólo en ocho países se han establecido disposiciones respecto al trabajo en jornada reducida, previa solicitud. Se aplican a todas las mujeres en Argelia y Yugoslavia; a las madres lactantes en Uruguay; a madres con niños menores de seis años en Rumania; a madres de niños menores de 15 años en Checoslovaquia; y a madres que trabajan en servicios públicos en Islandia. En la República Democrática Alemana, las mujeres pueden trabajar en jornada reducida por motivos familiares, y en Mongolia se concede únicamente a las mujeres embarazadas que presenten un certificado médico.

¹³ Argelia, Benín, Bulgaria, Burkina Faso, Camerún, Chad, Comoros, Congo, Costa de Marfil, Yibuti, Francia, Gabón, República Federal Alemana, Hungría, Malí, Mauritania, Nigeria, Polonia, Senegal y Togo.

¹⁴ En Cuba es de nueve para un niño menor de un año, y de seis meses para un niño menor de 16 años. En Turquía es de seis meses; un año en Austria, Egipto, Israel y URSS; dos años en Bulgaria, Checoslovaquia, Francia y Túnez, y tres años en Hungría.

ORGANIZACION DEL TIEMPO DE TRABAJO: DISPOSICIONES LEGALES

ARGELIA

Períodos de descanso. Veinticuatro horas consecutivas de *descanso semanal*, que no pueden eliminarse por trabajos de emergencia, como puede suceder para los hombres <2> (Sección 204). Las mujeres menores de 21 años están autorizadas a dos días extras de *permiso anual* por cada niño dependiente de ellas <2> (Sección 216).

Permisos especiales autorizados. Se concederá un permiso sin remunerar a cualquier trabajador que tenga que criar a su hijo, particularmente a una mujer trabajadora, para criar a un niño que sea menor de cinco años o que padezca una enfermedad que precise de cuidados especiales <3> (Sección 51).

Disposición del tiempo de trabajo. Las mujeres que no sean necesarias para realizar servicios civiles pueden optar por trabajar la mitad de la jornada (disposición no aplicable a hombres) <1> (Sección 6).

ANGOLA

Horas de trabajo. Las mujeres no están autorizadas a trabajar horas extraordinarias durante la gestación ni tres meses después del parto <1> (Sección 157); <3> (Sección 4).

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos cada uno hasta que el niño tenga 18 meses <1> (Sección 157).

Permisos especiales autorizados. Un día libre al mes para realizar tareas domésticas para mujeres trabajadoras que tengan un hogar estable, si dirigen sus propias casas o cuidan a sus hijos <1> (Sección 155). Durante la gestación y los 18 meses siguientes al parto, las mujeres están autorizadas a un permiso de un día al mes para recibir atención médica y cuidar a sus hijos <1> (Sección 157). Permiso adicional sin remuneración de 30 días tras el permiso después del parto, si la empresa no posee guardería <3> (Sección 8).

ANTIGUA Y BARBUDA

Horas de trabajo. El Ministerio puede regular las horas máximas para mujeres y el tiempo permitido para las comidas <1> [Sección E11(b)].

ARGENTINA

Períodos de descanso. Un *descanso* de dos horas al mediodía para mujeres que trabajen por la mañana y por la tarde, excepto donde se conceda permiso para reducir o abolir el descanso debido a la extensión de la jornada laboral, la naturaleza de la tarea desarrollada o el perjuicio que una interrupción del trabajo pudiera causar a los propios obreros o a los intereses generales <1> (Sección 174). Hasta dos *descansos por lactancia* de 30 minutos hasta un año; aumentándose si fuera necesario por prescripción médica <1> (Sección 179).

Permisos especiales autorizados. Permiso sin remuneración después del parto, de al menos tres meses, pero sin exceder los seis, para mujeres que continúen viviendo en Argentina y que tengan al menos un año de servicio en la empresa. Las mujeres se reincorporarán a su puesto de trabajo concluido el período de permiso por el que han optado. La disposición también se aplica, en la medida de, y sujeto a los límites fijados por la legislación, a madres que demuestren tienen que cuidar a un niño enfermo dependiente dependiente de ellas <1> (Secciones 183-184).

AUSTRALIA

Federal

Horas de trabajo. Algunas sentencias limitan las máximas horas y horas extraordinarias máximas para las mujeres o preveen un número distinto de horas.

Disposición del tiempo de trabajo. Varias sentencias federales contienen disposiciones respecto al trabajo en jornada reducida sólo para mujeres <1>.

Nueva Gales del Sur

Horas de trabajo. La reglamentación puede restringir el empleo de mujeres en fábricas y puede referirse al número de horas o las veces que son empleadas mujeres <3> (Sección 55). Las mujeres no pueden ser empleadas en fábricas durante más de 40 horas semanales (sin incluir horas extraordinarias).

El número máximo de horas extras para mujeres está fijado en tres horas diarias durante no más de 24 días anuales, y durante no más de tres días consecutivos. El Ministro puede permitir, si es necesario para cumplir las exigencias comerciales, una extensión de horas extraordinarias a no más de 48 días anuales <3> [Sección 53(1)]. Se prohíben las horas extraordinarias en áreas de procesado de plomo de las fábricas <4> [Sección 2(3)].

AUSTRIA

Horas de trabajo. El máximo para mujeres es de diez horas diarias (13 para hombres) <1> [Sección 7(3)]; nueve horas diarias en turnos continuos (hombres hasta

dos turnos diarios, cuando cambien turnos) <1> [Sección 4(10)]; 10 horas diarias de reserva (hombres hasta 13) <1> [Sección 5(1)]; 40 horas semanales para mujeres embarazadas y madres lactantes <3> (Sección 8).

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 45 minutos para mujeres que trabajen ocho horas o más al día; un descanso por lactancia de 45 minutos para mujeres que trabajen más de 4:30 horas diarias; un descanso por lactancia de 90 minutos si no hay guardería en las cercanías del lugar de trabajo. Los tiempos de lactancia no se indemnizarán antes ni después del trabajo, ni se deducirá de otros períodos de descanso establecidos <3> (Sección 9).

Permisos especiales autorizados. Permisos sin remuneración durante no más de un año, previa solicitud, desde la conclusión del permiso por maternidad o desde la conclusión del permiso remunerado tomado después del permiso de maternidad. Lo mismo se aplica a mujeres que han adoptado niños o están incapacitadas para trabajar por enfermedad o accidente. Durante dicho permiso, las mujeres mantienen sus derechos y están protegidas contra el despido <3> (Sección 15).

BAHREIN

Horas de trabajo. El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales puede dictar una regulación respecto al empleo de mujeres y sus condiciones de trabajo <1> (Sección 65).

Períodos de descanso. Uno o más *descansos por lactancia*, haciendo un total de una hora diaria, junto con los períodos normales de descanso <1> (Sección 62).

BANGLADESH

Horas de trabajo. En las fábricas, se puede no concederse excepciones a la jornada laboral de nueve horas diarias para las mujeres <1> [Sección 65(1)].

BELGICA

Horas de trabajo. No se permite realizar horas extraordinarias a las mujeres embarazadas ni a las madres lactantes <1> (Sección 45).

Períodos de descanso. Once horas consecutivas <1> [Sección 36(2)]. La Corona puede renunciar a esta disposición en el caso del transporte marítimo o aéreo <3>.

BENIN

Períodos de descanso. *Descanso por lactancia* hasta una hora diaria durante 15 meses como máximo. Se permite a las madres tomar estos descansos sin aviso <1> (Sección 106). Períodos de *descanso diario* para mujeres, de al menos 12 horas con-

secutivas <1> (Sección 103). Se prescribirán mayores períodos de *permiso anual* mediante decretos dictados por asesoramiento del National Labour Council para madres con familia <1> (Sección 111).

BOLIVIA

Horas de trabajo. Para mujeres, 40 horas semanales (48 horas para hombres) <1> (Sección 45).

Períodos de descanso. Descansos por lactancia que sumen una hora diaria <1> (Sección 60).

BRASIL

Horas de trabajo. No se permite que las mujeres trabajen horas extraordinarias a menos que lo autorice un médico mediante un certificado. Debe concederse un descanso no inferior a 15 minutos antes de comenzar las horas extraordinarias <1> (Secciones 375 y 384).

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos durante un período de seis meses. Por motivos de salud, el período puede prolongarse a discreción de la autoridad competente <1> (Sección 396).

BULGARIA

Horas de trabajo. Las mujeres embarazadas y las madres de niños menores de tres años no realizarán horas extraordinarias. Las madres de niños con edades comprendidas entre tres y seis años, y las madres que tengan a su cuidado niños disminuidos, sin considerar la edad de estos, no pueden ser obligadas a realizar horas extraordinarias sin su consentimiento <1> (Sección 147).

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de una hora o un descanso de dos horas diarias durante un período de ocho meses. Un descanso por lactancia de una hora para mujeres que trabajen hasta siete horas diarias. Después de los ocho meses, habrá un descanso por lactancia de una hora si la autoridad médica así lo determina. Descansos por lactancia que totalicen tres horas diarias para mujeres que hayan tenido mellizos o un niño prematuro, durante un período de ocho meses y dos horas diarias después de este, si la autoridad médica así lo determina. Las mismas disposiciones se aplican a las madres adoptivas y madrastras. Los descansos por lactancia son pagados por la empresa <1> (Sección 166). Dos días de trabajo adicionales de *permiso anual* para madres con dos niños menores de 16 años y cuatro días adicionales para madres con tres o más niños menores de 16 años <1> (Sección 168).

Permisos especiales autorizados. Las mujeres tienen derecho a un permiso remunerado adicional con compensación en efectivo de acuerdo con la Ley de Seguridad Social para criar a su primero, segundo y tercer hijo, hasta que el niño cumpla dos

años para el primer hijo, y hasta seis meses para cualquier hijo posterior. En el caso de mellizos, tanto si son el segundo o el tercer hijo, el permiso se concede hasta que los mellizos cumplan tres años. Dicho permiso se contabiliza según el tiempo que lleve trabajando la empleada. Las mujeres tienen derecho a un permiso no remunerado hasta que el niño cumpla tres años si el niño no ha sido acogido en un centro infantil. Dicho permiso también se contabiliza según el tiempo que lleve trabajando la empleada <1> (Sección 164).

BURKINA FASO

Períodos de descanso. Períodos para lactancia por un total de una hora diaria durante un período de hasta 15 meses tomados sin notificación ni pérdida del sueldo <1> (Sección 124). Descanso diario para mujeres de al menos 11 horas consecutivas <1> (Sección 121). No son aplicables a las mujeres las excepciones al período de descanso semanal en domingo <5> (Sección 7). Las empleadas asalariadas o aprendices tienen derecho a dos días de permiso anual suplementario por cada hijo, hasta cuatro hijos <1> (Sección 128).

BIRMANIA

Horas de trabajo. No se permite que se apliquen a las mujeres las exenciones de las ocho horas de trabajo normales diarias <1> [Secciones 62 y 72(a)]. El Presidente puede promulgar leyes para las mujeres que trabajen en industrias de procesado de pescado cuando sea necesario el empleo de mujeres más horas de las especificadas para evitar que se descomponga el pescado. Dichas leyes no pueden mantenerse en vigor durante más de tres años <1> [Secciones 72 (2)-(3)].

Disposición del tiempo de trabajo. Los períodos laborales para mujeres empleadas en cualquier industria deben ser los mismos. No pueden realizarse cambios en la jornada laboral de mujeres trabajadoras más de una vez durante un mes natural, excepto por motivos especiales permitidos por el Inspector Jefe <1> [Secciones 72(1)(c)].

BURUNDI

Períodos de descanso. Descanso diario de al menos 12 horas consecutivas entre dos períodos laborales <1> (Sección 112). Un descanso por lactancia diario de una hora durante un período de seis meses, considerado como tiempo trabajado <2> (Sección 5).

CAMERUN

Períodos de descanso. Descansos que sumen al menos una hora durante la jornada laboral para mujeres en centros industriales <2> (Sección 2). Descansos por lac-

tancia que totalicen una hora diaria además de los descansos habituales remunerados durante un período de 15 meses <1> (Sección 2); <2> (Sección 18). *Descanso diario* no inferior a 12 horas consecutivas para mujeres que trabajen en cualquier centro <1> (Sección 89); <2> (Sección 5). No son aplicables a mujeres las excepciones al período de *descanso semanal*, en casos de emergencia, a menos que ocupen puestos de responsabilidad o de naturaleza técnica y que su presencia sea indispensable <3> (Sección 10). El *Permiso anual* remunerado se aumenta tanto en dos días laborales por cada hijo menor de 15 años como en un día si el permiso acumulado de la madre no excede de seis días <1> (Sección 97).

CABO VERDE

Horas de trabajo. Las mujeres embarazadas no están obligadas a realizar horas extraordinarias <2> (Sección 144).

REPUBLICA CENTROAFRICANA

Horas de trabajo. Diez horas diarias máximas para mujeres que trabajen en centros industriales y comerciales (disposición no aplicable a hombres) <2> (Sección 2).

Períodos de descanso. Uno o varios *descansos* durante la jornada laboral, totalizando al menos una hora <2> (Sección 2). Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos (por la mañana y por la tarde) además de los descansos habituales <2> (Sección 18). *Descanso diario* de al menos 11 horas consecutivas que deben estar comprendidas entre las 22:00 y las 5:00 horas <2> (Sección 4). No es aplicable a las mujeres la reducción del *descanso semanal* permitido en ciertos tipos de trabajo <5> (Sección 6). Un día suplementario de *permiso anual* remunerado para madres por cada hijo menor de 14 años <1> (Sección 128).

CHAD

Horas de trabajo. Diez horas diarias máximas para mujeres que trabajen en centros industriales y comerciales (disposición no aplicable a hombres) <2> (Sección 2).

Períodos de descanso. Uno o varios *descansos* durante la jornada laboral, totalizando al menos una hora <1> (Sección 2). Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos (por la mañana y por la tarde) además de los descansos habituales <1> (Sección 13). *Descanso diario* de al menos 11 horas consecutivas comprendidas entre las 22:00 y las 5:00 <1> (Sección 4). No son aplicables a las mujeres las excepciones al *descanso semanal* debidas a emergencias y a la realización de tareas de mantenimiento <4> (Secciones 9 y 12). Se establecerá un *permiso anual* retribuido para mujeres con uno o más niños menores de 14 años, mediante acuerdos colectivos <2> (Sección 185).

CHILE

Horas de trabajo. Las mujeres embarazadas no realizarán horas extraordinarias <3> (Sección 187).

Períodos de descanso. Dos descansos para *lactancia* o para alimentación, sin totalizar más de una hora diaria, para madres con hijos menores de dos años. Dichos descansos se consideran como tiempo trabajado. Si la guardería en la que está el niño no se encuentra en las proximidades del lugar de trabajo, los descansos se aumentarán para permitir el tiempo de desplazamiento <3> (Sección 191).

Permisos especiales autorizados. Todas las mujeres asalariadas, incluyendo las trabajadoras domésticas, tienen derecho a ausentarse del trabajo debido a enfermedad grave de sus hijos menores de un año, si lo justifica un certificado médico <3> (Sección 185).

CHINA

Períodos de descanso. Puede haber uno o dos *descansos para lactancia* diarios durante el período de lactancia <5>.

COLOMBIA

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* diarios de 30 minutos hasta que el niño haya alcanzado los seis meses. No se realizará deducción en los salarios con respecto a dichos descansos <1> [Sección 238(1)].

COMORES

Períodos de descanso. *Descansos para lactancia* que sumen una hora diaria durante un período de 15 meses <1> (Sección 122). Descanso diario para mujeres de al menos 12 horas consecutivas <1> (Sección 119). Se establecerá por ley un permiso anual extraordinaria para las madres. <1> (Sección 127). Durante los primeros 15 meses de la vida del niño, una madre tiene derecho a abandonar su trabajo sin tener que abonar ninguna compensación por incumplimiento de contrato <1> (Sección 122).

Permisos especiales autorizados. Los viudos tienen derecho a un permiso retribuido de 4 meses y diez días a partir del día en que empieza a cumplir el ritual del duelo.

CONGO

Horas de trabajo. El máximo diario de horas laborables para mujeres son diez en centros industriales y comerciales (disposición no aplicable a los hombres) <2> (Sección 2).

Períodos de descanso. Uno o varios *descansos* durante la jornada laboral, sumando al menos una hora para mujeres que trabajen en centros industriales y comerciales <2> (Sección 2). *Descansos por lactancia* totalizando una hora diaria durante un período de 15 meses <1> (Sección 115). *Descanso diario* de al menos 11 horas consecutivas comprendidas entre las 22:00 y las 5:00 horas <1> (Sección 109). En ciertos tipos de trabajo, no son aplicables a las mujeres las excepciones en caso de emergencia y de reducción del *descanso semanal* <4> (Secciones 12 y 16). Para madres, un día de *permiso anual* suplementario remunerado por niño menor de 14 años <1> (Sección 128).

COSTA RICA

Períodos de descanso. *Descanso por lactancia* de 15 minutos cada tres horas o un descanso de 30 minutos dos veces al día, excepto en los casos en los que un certificado médico establezca que es suficiente un descanso más corto. La empresa debe esforzarse en facilitar oportunidades a las madres lactantes para que el descanso sea compatible con el trabajo. Los descansos por lactancia y los períodos de descanso se contabilizan como tiempo trabajado <1> (Sección 97).

COSTA DE MARFIL

Horas de trabajo. Un máximo de diez horas diarias en centros industriales o comerciales (disposición no aplicable a hombres) <2> (Sección 3D 299).

Períodos de descanso. Uno o varios *descansos* diarios durante la jornada laboral, totalizando al menos una hora, para mujeres en centros industriales y comerciales <1> (Sección 3D 299). Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos que sean independientes de los descansos habituales <1> (Sección 3D 315). *Descanso diario* de al menos 11 horas consecutivas, comprendidas entre las 22:00 y las 5:00 horas <1> (Sección 3D 302). No son aplicables a mujeres las excepciones al *descanso semanal* <1> (Sección 3D 371). Está prohibido emplear a mujeres en vacaciones legales o reconocidas en fábricas, manufacturas, minas, explotaciones mineras y canteras a cielo abierto, obras de construcción, talleres y cualquier instalación adyunta a estos, con excepción de fábricas con horario continuado <1> (Sección 3D 303). *Permiso anual* adicional totalmente remunerado para mujeres trabajadoras o aprendices con uno o más hijos menores de 15 años y sujeto a dichas condiciones de cualificación que pueden fijarse por convenio colectivo <2> (Sección 107).

CUBA

Horas de trabajo. Las mujeres embarazadas y las madres con hijos menores de un año estarán exentas de trabajar horas extraordinarias o turnos dobles <1> (Sección 215); <2> (Sección 39).

Permisos especiales autorizados. Permiso no remunerado de hasta nueve meses para mujeres con hijos menores de un año y hasta seis meses para mujeres con niños entre uno y 16 años <1> (Sección 219).

CHECOSLOVAQUIA

Horas de trabajo. No se permite que las mujeres embarazadas y las madres con hijos menores de un año realicen horas extraordinarias <1> [Sección 156(3)].

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos en cada turno, para mujeres que trabajen jornada completa, por cada niño menor de seis meses y un descanso por lactancia de 30 minutos durante los tres meses siguientes. Un descanso por lactancia de 30 minutos para mujeres que trabajen jornada reducida, pero no inferior a la mitad del tiempo, por cada niño menor de seis meses. Los descansos por lactancia se contabilizan como tiempo trabajado <1> (Sección 161). Período de *descanso diario* de al menos 11 horas para mujeres que trabajen en procesos de turno continuo <1> [Sección 90(2)].

Permisos especiales autorizados. Permiso a mujeres para criar a un niño hasta que cumpla dos años. El mismo permiso para mujeres a las que se haya confiado el cuidado de un niño por decisión de las autoridades competentes hasta que el niño haya alcanzado la edad de dos años. Durante dicho permiso, se pagan los subsidios por maternidad <1> (Secciones 157 y 160); <3>.

Disposición del tiempo de trabajo. Las mujeres embarazadas y las mujeres que cuiden niños menores de 15 años pueden solicitar la reducción de las horas u otros ajustes adecuados a la semana laboral prescrita y la Dirección estarán obligadas a cumplir sus peticiones si no son incompatibles con cualquiera de los factores operativos importantes <1> (Sección 156).

YEMEN DEMOCRATICO

Horas de trabajo. Máximo de seis horas para mujeres embarazadas desde el sexto mes de embarazo y siete horas para mujeres que amamantan a sus hijos durante un período de seis meses <1> [Sección 39(d)].

Períodos de descanso. El Ministro es el encargado de promulgar las resoluciones sobre la protección de las mujeres y su descanso <1> (Sección 82).

YIBUTI

Períodos de descanso. *Descansos por lactancia*, totalizando hasta una hora diaria, durante un período de 15 meses. Durante el descanso, las madres tienen derecho a abandonar su trabajo sin aviso y sin estar obligadas a abonar ninguna compensación por incumplimiento del contrato de trabajo <1> (Sección 117). Período de *descanso diario* para mujeres de no menos de 11 horas consecutivas <1> (Sección

113). No son aplicables a las mujeres las excepciones al *descanso semanal*, debidas a emergencia, sin descanso compensatorio <2> (Sección 11). Dos días suplementarios de *permiso anual* para madres por cada hijo menor de 21 años <4> (Sección 5).

DOMINICA

Horas de trabajo. El Gobernador competente puede promulgar leyes sobre el máximo de horas laborables para mujeres y el tiempo permitido para las comidas <1> [Sección 15(b)].

REPUBLICA DOMINICANA

Períodos de descanso. Tres *descansos para la lactancia* diarios de 20 minutos cada uno en el lugar de trabajo <1> (Sección 214).

Permisos especiales autorizados. Permiso no remunerado para mujeres cuyo trabajo sea perjudicial para su salud como resultado de la gestación o el parto, si está certificado por un médico <1> (Sección 212).

ECUADOR

Horas de trabajo. Seis horas diarias para madres lactantes durante los primeros nueve meses después del parto en centros o lugares de trabajo en los que no exista guardería, las horas se fijarán o distribuirán de la forma descrita por acuerdo colectivo, en las normas laborales o por acuerdo separado <1> (Sección 156).

Períodos de descanso. Descansos por lactancia de 15 minutos cada tres horas durante un período de nueve meses en centros o lugares de trabajo con guarderías <1> (sección 156).

EGIPTO

Horas de trabajo. Las exenciones de horas máximas y el trabajo en vacaciones se aplica a las mujeres trabajadoras a condición de que la empresa garantice protección, transporte y seguridad si las jornadas laborales más largas comprenden el trabajo nocturno <3> (Sección 3).

Períodos de descanso. Dos *descansos para la lactancia* diarios de 30 minutos además de los descansos habituales. Dichos descansos se refieren a las horas de trabajo sin reducción del sueldo <1> (Sección 155).

Permisos especiales autorizados. Se concederá un permiso de un año a las mujeres trabajadoras para el cuidado de un niño hasta tres veces durante el período total de empleo en los centros que empleen al menos 50 mujeres <1> (Sección 156); dos años para mujeres que trabajen en la administración pública <4> (Sección 72); <5> (Sección 72).

GUINEA ECUATORIAL

Horas de trabajo. En casos de emergencia o de *fuerza mayor*, las mujeres deberán trabajar horas extraordinarias, pero sólo hasta un máximo de tres horas diarias o nueve horas semanales <1> (Secciones 39-40). Las mujeres embarazadas están exentas de las horas extraordinarias <1> (Sección 116).

Períodos de descanso. Dos *descansos para lactancia* de 30 minutos <1> (Sección 115).

ETIOPIA

Horas de trabajo. Las mujeres embarazadas no pueden ser obligadas a realizar horas extraordinarias <1> [Sección 30(3)].

FRANCIA

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos durante un período de un año. Esta hora será independiente de cualquier otro período de descanso <1> (Sección L.224-2). *Descanso diario* para mujeres de al menos 11 horas consecutivas <1> (Sección L.213-4). Las excepciones al *descanso semanal* no son aplicables a las mujeres <1> (Sección L.221-14). Dos días de *permiso anual* adicional remunerado por hijo dependiente para mujeres empleadas o aprendices menores de 21 años. Este permiso adicional se reduce a un día si el permiso legal no excede seis días <1> (Sección L.223-5).

Permisos especiales autorizados. En empresas de al menos 200 empleados, puede concederse a las mujeres un permiso para criar a un niño menor de tres años durante un período que no exceda de dos años que, en el momento del nacimiento o adopción, hayan estado empleadas en la empresa durante al menos un año <1> (Sección L.122-28-1). Bajo ciertas condiciones, esta autorización puede aplicarse a los padres.

GABON

Horas de trabajo. Diez horas al día para mujeres que trabajen en centros industriales o comerciales (disposición no aplicable a hombres) <4> (Sección 2).

Períodos de descanso. Uno o varios *descansos* durante la jornada laboral, totalizando al menos una hora, para mujeres que trabajen en centros industriales y comerciales <4> (Sección 2). *Descansos por lactancia* que no excedan de dos horas diarias durante un período de 15 meses. Durante este período una madre puede renunciar a su trabajo sin notificación o sin tener que abonar ninguna compensación por incumplimiento de contrato <1> (Sección 120). *Descanso diario* para mujeres de al menos 12 horas consecutivas <1> (sección 114). No son aplicables a las mujeres las excepciones al *descanso semanal* en casos de emergencia <3> (Sección 10).

Un día adicional de *permiso anual* cada año por hijo para madres con niños dependientes menores de 16 años <1> (Sección 126).

REPUBLICA DEMOCRATICA ALEMANA

Horas de trabajo. Cuarenta horas semanales (en lugar de las 43:45 legales) para madres que trabajan jornada completa y que tengan dos o más niños menores de 16 años o un niño gravemente incapacitado <1> (Sección 160). No se permite a las mujeres embarazadas o a las madres lactantes que trabajen horas extraordinarias. Las mujeres con hijos en edad pre-escolar pueden negarse a trabajar horas extraordinarias <1> (Sección 243).

Períodos de descanso. Dos *descanso por lactancia* diarios de 45 minutos, que pueden tomarse consecutivamente tanto al principio como al final de la jornada laboral y compensados con una cantidad igual al salario proporcional de la madre <1> (Sección 249). El *permiso anual* remunerado se aumenta a 20 días laborables para madres que trabajan en turnos de jornada completa y que tengan dos niños menores de 16 años; a 21 días laborables para madres que trabajan jornada completa con tres niños menores de 16 años y para madres de niños gravemente incapacitados que trabajan al menos 20 horas semanales; a 23 días laborables para madres que trabajan jornada completa en un sistema de turnos con tres hijos menores de 16 años y para madres con niños gravemente incapacitados que trabajan al menos 20 horas semanales en un sistema de turnos <21>; <22> (Sección 3).

Permisos especiales autorizados. Se concede un *día de trabajo doméstico* al mes a mujeres que estén empleadas en jornada completa y que se ocupen de su hogar, siempre que estén casadas; el hogar incluye a hijos menores de 18 años; el hogar incluye a miembros de la familia que necesiten cuidados y esté certificado por un médico, o que alcancen los 40 años. El *día de trabajo doméstico* debe tomarse en el mes en cuestión de acuerdo con la empresa (bajo ciertas condiciones el *día de trabajo doméstico* puede también concederse a hombres) <1> (Sección 185). Se concederá a una madre un permiso especial para atención a un niño, previa solicitud, hasta que el niño cumpla un año, o tres años si no puede encontrarse una plaza en una guardería para el niño. Sujeto al cumplimiento de ciertas condiciones, se abonará a la madre una subvención durante dicho permiso <1> (Sección 246).

Disposición del tiempo de trabajo. A las mujeres que estén temporalmente incapacitadas para trabajar la jornada completa por obligaciones familiares especiales se les proporcionará una oportunidad, dependiendo de las condiciones que predominen en el centro, para ejercer su derecho laboral trabajando en jornada reducida durante el tiempo que sea necesario <1> [Sección 160(4)].

REPUBLICA FEDERAL ALEMANA

Horas de trabajo. Se permite realizar una hora adicional a las horas normales de trabajo para mujeres que estén realizando trabajo preparatorio o complementario. Donde se apliquen las excepciones, las mujeres no trabajarán durante más de

diez horas diarias y un máximo de ocho horas los sábados <1> (Sección 17). No se permite a las mujeres embarazadas ni a las madres lactantes que trabajen horas extraordinarias. Su jornada laboral máxima es de 8:30 horas diarias o 90 horas cada quince días; para aquellas que trabajen en el servicio doméstico o en granjas, el máximo es de nueve horas diarias o 102 horas cada quince días <2> (Sección 8).

Períodos de descanso. Se conceden *descansos* durante la jornada laboral a mujeres cuyas jornadas laborales superen las 4:30 horas diarias del siguiente modo: 20 minutos por trabajar 4:30 a seis horas; 30 minutos por trabajar de seis a ocho horas; 45 minutos por trabajar de ocho a nueve horas; y 60 minutos por trabajar más de nueve horas <1> (Sección 18). Dos *descansos para la lactancia* de 30 minutos o, previa solicitud, un descanso de una hora para madres de niños pequeños. Dos descansos de 45 minutos de trabajo continuo de más de ocho horas. Un descanso de 90 minutos si no existe un lugar adecuado para la lactancia. Los descansos por lactancia existen además de los otros descansos. El tiempo consumido en los descansos por lactancia no puede deducirse del salario ni el trabajador puede obligársele a recuperar ese tiempo <2> (Sección 7).

GHANA

Horas de trabajo. Las mujeres embarazadas y las madres de niños menores de ocho meses no pueden realizar horas extraordinarias en empresas industriales, comerciales o agrícolas <1> [Sección 42(1)(f)].

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos para madres en empresas industriales, comerciales y agrícolas <1> [Sección 42(1)(h)].

GRECIA

Horas de trabajo. Dos horas diarias menos para madres con hijos menores de dos años y una hora diaria menos para madres con niños entre dos y cuatro años (en servicio público) <5>.

Períodos de descanso. Uno o dos *descansos* durante la jornada laboral haciendo un total de dos horas para mujeres que trabajen en fábricas, minas y construcción, incluyendo una hora para comer <2> (Sección 3). Un descanso para mujeres que trabajen por turnos de 30 minutos entre la cuarta y la quinta hora en fábricas de hilado y tejido <3> (Sección 2.2).

GUATEMALA

Períodos de descanso. Dos *descansos para la lactancia* de 30 minutos, o descansos de 15 minutos cada tres horas. Dichos descansos serán remunerados <1> (Sección 153).

GUINEA

Horas de trabajo. Las mujeres no pueden estar empleadas durante más de siete horas consecutivas al día <2> (Sección 2).

Períodos de descanso. *Descansos para la lactancia* haciendo un total de una hora diaria durante un período de 15 meses <2> (Sección 13). *Descanso diario* para mujeres de al menos 11 horas consecutivas <2> (Sección 4). No son aplicables a las mujeres las excepciones al *descanso semanal* debidas a emergencias y a la realización de tareas de mantenimiento <5> (Secciones 11 y 15).

GUINEA BISSAU

Horas de trabajo. Las mujeres no están obligadas a realizar horas extraordinarias <1> (Sección 53). Las mujeres embarazadas y las madres lactantes están dispensadas de realizar horas extraordinarias <1> (Sección 157).

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos o un descanso de una hora durante el período de un año <1> (Sección 157).

Permisos especiales autorizados. Se conceden permisos de ausencia en el trabajo a mujeres que cuiden a niños enfermos o que tengan que llevarlos al médico <1> (Sección 157).

GUAYANA

Horas de trabajo. El Ministro puede promulgar leyes que determinen el número de horas que un empleado puede trabajar normalmente durante cada semana o cada día en cualquier ocupación y el tiempo permitido para las comidas. Tal reglamentación pueden variar para las mujeres <1> (Sección 28).

HAITI

Períodos de descanso. Dos períodos de *descanso diario* de 30 minutos para mujeres que estén visiblemente embarazadas, además de los descansos para las comidas <1> (Sección 329). Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos o descansos de 15 minutos cada tres horas tomadas en el puesto de trabajo. No habrá pérdida de remuneración por dichos descansos <1> (Sección 331).

Permisos especiales autorizados. Se concederá un permiso no remunerado de 90 días a las mujeres cuyo trabajo pudiera hacer peligrar su salud como resultado de un embarazo o parto reciente, y, cuando esto no sea posible, se les cambiará a otro trabajo <1> (Sección 328).

HONDURAS

Períodos de descanso. Un *descanso* de dos horas durante la jornada laboral para todas las mujeres <1> (Sección 130). Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos. No se realizará ninguna deducción del salario de la madre si el niño es menor de seis meses. Se conceden a las mujeres otros períodos de descanso si un certificado médico señala tal necesidad <1> (Sección 140).

Permisos especiales autorizados. Se concederá un permiso no remunerado a las mujeres que estén ausentes de su trabajo durante más de tres meses debido a enfermedad por embarazo o parto que les imposibilite trabajar, durante el tiempo que sea necesario para su recuperación <1> (Sección 138).

HUNGRIA

Horas de trabajo. A las mujeres desde el cuarto mes de embarazo y las madres de niños menores de seis meses no puede obligárselas a trabajar horas extraordinarias. Las mujeres con niños menores de un año no pueden ser obligadas a trabajar horas extraordinarias sin su consentimiento <1> [Sección 37(3)]. Sólo en casos excepcionales se podrá requerir la realización de horas extraordinarias a las mujeres que cuiden a sus hijos menores de seis años <1> [Sección 43(2)].

Períodos de descanso. Dos *descansos para la lactancia* de 30 minutos durante un período de seis meses y un descanso por lactancia de 30 minutos durante los tres meses siguientes para madres que trabajen jornada completa <1> (Sección 55). *Permiso anual* adicional remunerado para madres del modo siguiente: dos días laborables por un niño, 5 días laborables por dos niños, nueve días laborables por al menos tres niños menores de 14 años. Días adicionales para madres con tres o más niños, del siguiente modo: dos días laborables para tres niños menores de 18 años sin empleo, dos días laborables por cada niño adicional, pero la duración total del permiso anual adicional no puede exceder de 12 días laborables <1> [Sección 47(3)]. La misma disposición se aplica a los padres que crien solos a sus hijos.

Permisos especiales autorizados. Se concede un permiso no remunerado a una madre trabajadora, previa solicitud, para cuidar a un hijo menor de tres años, o seis años en el caso de un niño con una enfermedad grave, y cuidar en casa a un niño enfermo durante el tiempo que dure la situación, hasta que el niño cumpla diez años. Dependiendo del motivo del permiso, la madre tiene derecho a la seguridad social, subsidio por cuidado de niños y paga por enfermedad <1> [Sección 54(3)]. Un día mensual de trabajo doméstico no remunerado para madres que cuiden al menos a dos niños, previa solicitud <1> (Sección 56). La misma disposición se aplica a los hombres que crien a sus hijos solos.

ISLANDIA

Disposición del tiempo de trabajo. Las madres pueden optar por una jornada de tiempo reducido en la administración pública <1>.

INDIA

Horas de trabajo. La exención a las horas normales de trabajo en fábricas no está permitida a las mujeres. El Gobierno Provincial puede promulgar leyes para dispensar a las mujeres que trabajen en fábricas de procesado de pescados, si la exención es necesaria para evitar el deterioro de las materias primas. Las leyes no pueden mantenerse en vigor durante más de tres años seguidos <1> [Sección 66(1-3)].

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de una duración prescrita durante un período de 15 meses además de los períodos de descanso <8> (Sección 11). Al menos 11 horas de *descanso diario* para mujeres empleadas en minas a cielo abierto <3> [Sección 46(2)].

INDONESIA

Períodos de descanso. Descansos para la lactancia durante la jornada laboral cuando se precisase <1> (Sección 13).

Permisos especiales autorizados. Las mujeres no estarán obligadas a trabajar en los primeros dos días de su período de menstruación <1> (Sección 13).

IRAQ

Horas de trabajo. Máximo de siete horas diarias para mujeres embarazadas. Las mujeres embarazadas no pueden en ningún caso realizar horas extraordinarias <1> (Sección 81).

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos durante la jornada laboral <1> (Sección 82).

ISRAEL

Horas de trabajo. Las mujeres a partir del quinto mes de gestación no pueden realizar horas extraordinarias <2> (Sección 10).

Períodos de descanso. Las mujeres desde el quinto mes de gestación no pueden realizar horas extraordinarias en el día del *descanso semanal* <2> (Sección 10).

Permisos especiales autorizados. Puede concederse a una mujer un permiso no remunerado para criar a un niño durante un número de meses igual a un cuarto del número de meses que haya trabajado para el mismo empresario desde el comienzo de la séptima semana después del nacimiento del niño, siempre que haya trabajado durante al menos 24 meses y el permiso no dure más de 12 meses <2> (Sección 7).

ITALIA

Períodos de descanso. Dos descansos por lactancia de una hora durante la jornada laboral, de hasta un año. Un permiso por lactancia de una hora para madres que trabajen menos de seis horas diarias. Durante dichos descansos la madre puede abandonar el lugar de trabajo. Los descansos por lactancia serán de 30 minutos, sin abandonar el lugar de trabajo, si el empresario facilita una guardería en las instalaciones adyacentes al lugar de trabajo. Dichos descansos se consideran como horas trabajadas a efectos de remuneración <2> (Sección 10).

Permisos especiales autorizados. Las mujeres tienen derecho a un permiso de ausencia para cuidar a un hijo enfermo menor de tres años, previa presentación de un certificado médico <2> (Sección 7).

JAMAICA

Horas de trabajo. Máximo de diez horas diarias, 44 horas semanales, incluyendo los intervalos para las comidas y el descanso, para mujeres que trabajen en fábricas <4> (Secciones 3.2-3.3). Máximo de horas, incluyendo horas extraordinarias, 50 horas semanales o 200 horas extraordinarias anuales <4> (Sección 4). Máximo de ocho horas diarias o 40 horas semanales para mujeres que trabajen en canteras <5> (Sección 27).

Períodos de descanso. Al menos un descanso de 30 minutos después de 4:30 horas de trabajo al día para mujeres que trabajen en fábricas <4> (Sección 3.1). *Descanso nocturno* de al menos 11 horas consecutivas para mujeres que trabajen en canteras <5> (Sección 3).

JAPON

Horas de trabajo. Para mujeres que trabajen en el sector industrial, un máximo de seis horas semanales y 150 horas extraordinarias al año no podrán trabajar en los días de descanso. 12 horas en dos semanas para permitir el cierre de cuentas <1> [Sección 64(2)]. Para mujeres que trabajen en el sector no industrial, 24 horas durante un período de cuatro semanas y 150 horas anuales y trabajar en un día de descanso durante un período de cuatro semanas <2> (Sección 2). Están excluidas las mujeres en puestos de supervisión o directivos, o en trabajos que precisen una pericia y conocimientos especializados o técnicos <1> [Sección 64(2)]. Las mujeres embarazadas y las madres dentro del año después del parto pueden solicitar no trabajar horas extraordinarias ni en los días de descanso <1> [Sección 66(1)].

Períodos de descanso. Dos descansos por lactancia de 30 minutos en la jornada laboral durante un período de un año. Los empresarios no requerirán el trabajo durante los períodos de lactancia <1> (Sección 67).

Permisos especiales autorizados. Los empresarios no obligarán a trabajar a las mujeres que padecan trastornos graves a causa de la menstruación y hubiesen solicitado un permiso <1> (Sección 68).

LIBANO

Períodos de descanso. Se concederá a las mujeres un *descanso* de al menos una hora si las horas de trabajo superan cinco horas consecutivas <1> (Sección 34).

LIBIA

Horas de trabajo. El máximo de horas, incluidas horas extraordinarias, es, para las mujeres, de 48 horas semanales <1> (Sección 96).

LUXEMBURGO

Horas de trabajo. Está prohibido que las mujeres embarazadas y lactantes realicen horas extraordinarias <1> [Sección 7(1)].

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 45 minutos al comienzo y al final de la jornada laboral. Un descanso de 90 minutos si el descanso para comer es inferior a una hora <1> (Secciones 2 y 7).

MADAGASCAR

Períodos de descanso. *Descanso por lactancia* hasta una hora diaria durante un período de 15 meses, remunerada como tiempo trabajado <1> (Sección 82). Período de *descanso diario* para mujeres de al menos 11 horas consecutivas <1> (Sección 79). No se aplicarán a las mujeres las excepciones al *descanso semanal* en casos de emergencia, sin tiempo libre compensatorio, <5> (Sección 132). No se aplicarán a las mujeres los casos en los que el descanso semanal pueda reducirse a medio día <5> (Sección 18). Es ilegal emplear a mujeres en fábricas, minas, minas a cielo abierto, canteras, obras de construcción o cualquier otra instalación adyacente durante sus vacaciones oficiales, excepto cuando se realice un proceso continuo de producción; en dicho caso, es obligatorio un día libre compensatorio <5> (Sección 23).

MALASIA

Períodos de descanso. *Descanso diario* para mujeres de 11 horas consecutivas <1> (Sección 34).

MALI

Períodos de descanso. *descansos por lactancia* que totalicen una hora diaria durante un período de 15 meses. Dichos descansos no supondrán una reducción de la remuneración <1> (Sección 238). *Descanso diario* de al menos 12 horas consecutivas <1> (Sección 239).

vas <1> (Sección 232). *Permiso anual* suplementario remunerado para madres con niños menores de 15 años a una proporción de un día adicional por año de servicio por cada niño <1> (Sección 162).

MAURITANIA

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* totalizando una hora durante un período de 15 meses <1> (Sección 16). Período de *descanso diario* de al menos 11 horas consecutivas <1> (Sección 8). No son aplicables a las mujeres las reducciones o excepciones al *descanso semanal* debidas a emergencias <3> (Secciones 11 y 15). Las mujeres no se emplearán en fábricas, minas, canteras, talleres o lugares de construcción, durante sus vacaciones legales u otras reconocidas, excepto cuando el proceso de fabricación no pueda detenerse <2> (Sección 6). *Permiso anual* suplementario remunerado para madres con hijos menores de 14 años en proporción de un día extra al año por cada hijo <1> (Sección 22).

MAURICIO

Horas de trabajo. Máximo de diez horas diarias para mujeres que trabajen en empresas industriales (disposición no aplicables a hombres) <1> [Sección 15(3)(a)].

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos o un descanso de una hora tomado cuando sea conveniente durante la jornada laboral hasta que se destete al niño. Dichos descansos no se deducirán de las horas de trabajo <1> [Sección 19(3)].

MEJICO

Horas de trabajo. Es ilegal para las mujeres realizar horas extraordinarias <2> (Sección 169).

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos durante el período de lactancia <2> (Sección 170 IV).

MONGOLIA

Horas de trabajo. No se empleará a mujeres embarazadas, madres lactantes y mujeres con niños menores de un año para realizar horas extraordinarias <1> (Sección 154).

Períodos de descanso. *Descansos por lactancia* que totalicen dos horas diarias durante un período de seis meses y una hora diaria durante los seis meses siguientes además de los descansos generales para comer y descansar <1> (Sección 155).

Disposición del tiempo de trabajo. Las horas de trabajo pueden reducirse para mujeres embarazadas que necesiten condiciones de trabajo más favorables debido a su estado de salud en base a la decisión de una comisión médica. <1> (Sección 151).

MARRUECOS

Horas de trabajo. Máximo para mujeres de diez horas diarias, incluyendo descansos (disposición no aplicable a hombres) <1> (Sección 72).

Períodos de descanso. Período de descanso durante la jornada laboral de una hora, a menos que las horas trabajadas efectivas sean menos de siete <1> (Sección 72). Dos descansos por lactancia de 30 minutos durante un período de un año además de los períodos de descanso habituales <1> (Sección 207). Descanso diario de al menos 11 horas consecutivas, incluidas las horas entre las 22:00 y las 5:00 <1> (Sección 14). No son aplicables a las mujeres menores de 21 años las reducciones y excepciones a los períodos de descanso semanal debidos a emergencias <5> (Sección 22).

MOZAMBIQUE

Horas de trabajo. Las mujeres embarazadas y las madres lactantes no están autorizadas a realizar horas extraordinarias <1> (Sección 155).

Períodos de descanso. Dos descansos por lactancia de 30 minutos durante un período de un año sin pérdida de salario <1> (Sección 155).

HOLANDA

Períodos de descanso. Las mujeres que lo hayan notificado convenientemente al empresario tendrán las facilidades adecuadas para cuidar a su hijo <1> [Sección 11(2)].

NICARAGUA

Horas de trabajo. Las mujeres en ningún caso realizarán horas extraordinarias <1> (Sección 56).

NIGER

Horas de trabajo. Máximo de nueve horas diarias para mujeres que trabajen en empresas industriales y comerciales <2> (Sección 106). (Disposición no aplicable a hombres.)

Períodos de descanso. Uno o dos *descansos* totalizando al menos una hora durante la jornada laboral para mujeres que trabajen en centros industriales y comerciales <2> (Sección 106). Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos durante un período de un año <2> (Sección 121). Período de *descanso diario* de al menos 11 horas consecutivas, comprendidas entre las 22:00 y las 5:00 horas <2> (Sección 107). No son aplicables a las mujeres las reducciones del *descanso semanal* en ciertos tipos de trabajo ni suspensión debida a emergencias <2> (Secciones 258 y 264). Las mujeres no pueden ser empleadas durante sus vacaciones oficiales o legales en fábricas, manufacturas, minas, explotaciones mineras, canteras, lugares de construcción y talleres y los edificios adjuntos a estos, excepto en fábricas que funcionen continuamente en las que las mujeres recibirán igual tiempo libre compensatorio <2> (Sección 110). *Permiso anual* suplementario remunerado para mujeres menores de 21 años, ya sean asalariadas o aprendices, en una proporción de dos días adicionales por cada niño. Las mujeres mayores de 21 años recibirán dos días adicionales por cada niño menor de cuatro años <1> (Sección 119).

NIGERIA

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos durante la jornada laboral <1> (Sección 53).

NORUEGA

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos o una reducción de la jornada laboral de hasta una hora diaria para madres mientras estén amamantando a su hijo <1> (Sección 33).

PAKISTAN

Horas de trabajo. Máximo de nueve horas diarias para mujeres que trabajen en fábricas. No se hará ninguna excepción a las mujeres <1> [Sección 45(a)].

PANAMA

Horas de trabajo. Es ilegal que las mujeres embarazadas realicen horas extraordinarias <1> (Sección 116).

Períodos de descanso. *Descansos por lactancia* de 15 minutos cada tres horas sin abandonar las instalaciones, o, si se prefiere, dos descansos por lactancia de 30 minutos. Los empresarios permitirán que las madres lactantes realicen períodos de descanso cortos consecuentes con su empleo. Ambos tipos de descansos se contabilizan como tiempo trabajado a efectos de remuneración <1> (Sección 114).

Permisos especiales autorizados. El permiso por maternidad puede aumentarse debido a enfermedad contraída como consecuencia de la gestación o parto mientras lo establezca un certificado médico. Durante este período, el Fondo de la Seguridad Social abonará el subsidio en su totalidad <1> (Sección 110).

NUEVA GUINEA PAPUA

Períodos de descanso. Dos descansos por lactancia de 30 minutos durante la jornada laboral habitual sin deducciones en el sueldo <1> [Sección 101(13)].

PARAGUAY

Horas de trabajo. Es ilegal en cualquier caso que las mujeres realicen horas extraordinarias <1> (Sección 204).

Períodos de descanso. Dos descansos por lactancias de 30 minutos durante la jornada laboral mientras la madre esté amamantando a su hijo. Estos descansos se considerarán como períodos realmente trabajados y no serán deducibles de su retribución. <1> (Sección 129). *Descanso Diario* de once horas diarias para las mujeres <1> (Sección 122).

Permisos especiales autorizados. Se concederá a las mujeres un permiso de ausencia del trabajo motivado por embarazo o justo por el tiempo necesario para su restablecimiento, manteniendo el empleo o los derechos de empleo. Durante esta ausencia no pierde su derecho a las prestaciones de la Seguridad Social. <1> (Sección 130).

PERU

Horas de trabajo. Ocho horas diarias y 45 horas semanales para las mujeres <1> (Sección 5).

Períodos de descanso. Un período de descanso continuo de dos horas al medio-día para todas las mujeres empleadas <1> (Sección 8). *Descansos por lactancia* totalizando una hora diaria, excluyendo el tiempo necesario para ir y volver del lugar de lactancia. El valor del tiempo utilizado de este modo no se deducirá del sueldo de la madre, cualquiera que sea el sistema retribuido aplicado a su trabajo, y no es válido cualquier acuerdo contrario, <1> (Sección 21). Para las mujeres un día de *descanso semanal*. Está prohibido el empleo de mujeres los domingos y festivos a menos que la autoridad permita excepciones. Los sábados que no sean festivos, las horas laborales de las mujeres no superarán los cinco horas, y no finalizarán después de las 15:00. El sueldo para dichos días será el mismo que el sueldo diario ordinario <1> (Sección 11).

POLONIA

Horas de trabajo. Las mujeres embarazadas no pueden realizar horas extraordinarias. Las mujeres que cuiden niños menores de un año no pueden realizar horas extraordinarias sin su consentimiento <1> (Sección 178).

Períodos de descanso. Dos descansos por lactancia de 30 minutos para mujeres trabajadoras que trabajen en jornada completa. Dos descansos de 45 minutos para madres que crien a más de un niño. Previa solicitud, los descansos por lactancia pueden otorgarse juntos. Un descanso por lactancia para mujeres trabajadoras cuya jornada laboral no exceda las seis horas diarias. No habrá descanso por lactancia para mujeres que trabajen menos de cuatro horas al día. El tiempo empleado en los descansos por lactancia se contabiliza como hora de trabajo <1> (Sección 187). Dos días adicionales de permiso anual remunerado para mujeres que críen hijos menores de 14 años <1> (Sección 188). Esta disposición se extiende a los hombres que crien solos a sus hijos.

Permisos especiales autorizados. Previa solicitud, puede concederse un permiso no remunerado para cuidar a un niño pequeño <1> (Sección 186).

PORTRUGAL

Horas de trabajo. Las mujeres embarazadas y las mujeres con niños menores de 10 meses no están obligadas a realizar horas extraordinarias <2> (Sección 3.2).

Períodos de descanso. Dos descansos por lactancia de una hora durante un período de un año <4> [Sección 12(2)].

Permisos especiales autorizados. Tiempo libre para chequeos médicos, cuando sean necesarios y justificados, para mujeres embarazadas <4> [Sección 12(1)].

RUMANIA

Horas de trabajo. Ninguna mujer embarazada ni madre lactante realizará horas extraordinarias <1> (Sección 152).

Períodos de descanso. Descanso por lactancia de 30 minutos cada tres horas, por un periodo de nueve meses. Este período puede aumentarse a 12 meses por prescripción médica en el caso de niños nacidos prematuramente, que padecan dificultades alimentarias o necesiten cuidados especiales. Dichos descansos pueden cambiarse por una reducción de dos horas de la jornada laboral, previa solicitud de la madre <1> (Sección 156).

Permisos especiales autorizados. Puede concederse a una mujer, por prescripción médica, un permiso para cuidar un niño enfermo menor de tres años. <1> (Sección 156).

Disposición del tiempo de trabajo. Si no se dispone de una guardería de día, las mujeres con niños menores de seis años pueden trabajar en jornada reducida <1> (Sección 158).

RUANDA

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos diarios <1> (Sección 129). *Descanso diario* para mujeres de al menos 12 horas consecutivas <1> (Sección 122).

SANTA LUCIA

Horas de trabajo. Ocho horas diarias, 44 horas semanales, excluyendo los intervalos para comer y descansar (disposición no aplicable a hombres) <1> (Sección 53). <1> (Sección 54). Máximo de nueve horas diarias y 100 horas extraordinarias en cualquier año natural <1> (Sección 54).

ARABIA SAUDI

Períodos de descanso. *Descansos por lactancia* totalizando una hora diaria <1> (Sección 165).

SENEGAL

Horas de trabajo. En el sector agrícola, no son aplicables a las mujeres las excepciones permanentes para aumentar la duración de la jornada laboral <5> (Sección 6).

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* diarios de 30 minutos <3> (Sección 18). Para mujeres, *descanso diario* de al menos 11 horas consecutivas <1> (Sección 136). *Permiso anual* adicional para madres con niños menores de 14 años a razón de un día extra por año y por niño <1> (Sección 143).

SEYCHELLES

Horas de trabajo. Las mujeres embarazadas de seis meses y hasta tres meses después del parto no pueden realizar horas extraordinarias <1> (Sección 22).

ISLAS SALOMON

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos durante la jornada laboral <1> [Sección 80(3)].

SOMALIA

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de una hora durante un período de un año. Dichos descansos se contabilizarán como horas trabajadas y, en consecuencia, remuneradas <1> (Sección 92).

ESPAÑA

Períodos de descanso. Descansos por lactancia totalizando una hora diaria durante un período de nueve meses. Los descansos por lactancia pueden cambiarse por una reducción de 30 minutos en la jornada laboral <1> (Sección 37.4).

SRI LANKA

Horas de trabajo. Nueve horas diarias o 48 horas semanales, excluyendo descansos para comer y descansar, para todas las mujeres empleadas en fábricas, excepto para mujeres que ostenten cargos de dirección de responsabilidad que no realicen habitualmente trabajos manuales (disposición no aplicable a hombres) <3> [Secciones 67(a) y 74]. El máximo diario de horas es de diez, con un período de trabajo máximo de 12 horas. Para las mujeres, las urgencias en las fábricas pueden considerarse como horas extraordinarias, pero existe un máximo de 100 horas extraordinarias en el año natural o de seis horas en cada semana durante un máximo de 25 semanas al año. El Ministro puede, por medio de ley, aumentar las horas de trabajo permitido para las mujeres durante un período que no supere ocho semanas cada año si existe urgencia de trabajo estacional o cualquier otra por razones especiales. El Ministro puede también promulgar leyes para proteger la salud y el bienestar de las mujeres empleadas en horas extraordinarias <3> (Secciones 68 y 76).

Períodos de descanso. Al menos un *descanso* de 30 minutos para comer o descansar después de 4:30 horas de trabajo o después de cinco horas si se ha dado anteriormente un descanso de 10 minutos. Durante los períodos para comer o descansar, no está permitido que las mujeres permanezcan en el puesto de trabajo <3> [Secciones 67(c) y 72]. Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos para mujeres que trabajen nueve horas diarias durante el período de un año si el empresario proporciona una guardería u otro lugar adecuado para la lactancia. Dos descansos por lactancia de una hora si no se proporciona un lugar adecuado para la lactancia. Los descansos por lactancia se suman a los demás descansos a los que tienen derecho las trabajadoras <5> [Sección 12(b)]. *Descanso diario* de al menos 12 horas diarias, que deberán estar comprendidas entre las 20:00 y las 6:00 horas <3> [Sección 67(b)]. El *descanso semanal* comprenderá el domingo u otro día cualquiera de la semana en lugar este, si así se acuerda. En cualquier otro día de la semana, el trabajo deberá finalizar a las 13:00 horas <3> [Secciones 67(b) y 73(1)(a)].

SUDAN

Períodos de descanso. Descansos para mujeres durante la jornada laboral de al menos una hora. Al menos 30 minutos dentro de las cinco horas de trabajo continuado <1> (Sección 26).

SUECIA

Períodos de descanso. No se podrá negar a las mujeres tiempo libre para la lactancia <1> (Capítulo 4, Sección 4).

SUIZA

Horas de trabajo. Para mujeres, no excederán las 12 horas (semana de seis días) o 13 horas (semana de cinco días), incluyendo los descansos (para hombres, 13 y 14 horas respectivamente) <1> (Sección 34). No se empleará en horas extraordinarias a mujeres que dirijan su hogar cuando vivan con sus familiares ni a mujeres embarazadas ni a madres lactantes sin su consentimiento <1> [Sección 36(2)]; <3> (Secciones 41, 59 y 69).

Períodos de descanso. Previa solicitud, un *descanso* a mediodía de al menos 1:30 horas para mujeres que dirijan un hogar <1> [Sección 36(1)]. Se concede a las madres el tiempo necesario libre por *lactancia* <1> (Sección 35). *Descanso diario* de al menos 11 horas consecutivas para mujeres (para hombres, de ocho a diez horas) <3> (Sección 68). Se concederá a las mujeres los domingos y días festivos un *descanso semanal*. Pueden contemplarse excepciones si son indispensables para la formación vocacional, si está de acuerdo con el ejercicio de la profesión y si fuera necesario para evitar el deterioro de la mercancía o la interrupción en la producción en caso de *fuerza mayor* <3> (Sección 71). Las mujeres embarazadas no se emplearán sin su consentimiento y estarán dispensadas de trabajar o podrán abandonar el trabajo sin otra formalidad que la notificación al empresario <1> (Sección 35).

SIRIA

Períodos de descanso. Uno o más *descansos por lactancia*, totalizando una hora diaria, durante un periodo de seis meses. Dichos descansos existen además de otras interrupciones de descanso autorizado <1> (Sección 55).

TANZANIA

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos diarios para mujeres que trabajen en centros comerciales o industriales <1> (Sección 87).

TOGO

Horas de trabajo. Máximo de diez horas diarias en centros industriales (límite no aplicable a hombres) <2> (Sección 5).

Períodos de descanso. Uno o más *descansos* durante la jornada laboral, totalizando al menos una hora, para mujeres que trabajen en centros industriales <2> (Sección 5). *Descansos por lactancia*, totalizando una hora diaria, durante un período de 15 meses. Durante este período, la madre puede abandonar su trabajo sin tener que abonar ninguna compensación por incumplimiento de contrato <1> (Sección 113). *Descanso diario* para mujeres de al menos 11 horas consecutivas <2> (Sección 8); <1> (Sección 110). Las mujeres que disfrutan de vacaciones reconocidas o legales no pueden trabajar en fábricas, manufacturas, minas, explotaciones mineras, canteras, talleres, lugares de construcción ni en ninguna otra instalación adyacente a estas, excepto en industrias que trabajen sin interrupción. No son aplicables a las mujeres las reducciones del *descanso semanal* y las excepciones debidas a emergencias <3> (Secciones 11, 14 y 15). *Permiso anual* adicional remunerado para mujeres con niños a razón de dos días extraordinarias por niño menor de 15 años para cuatro niños como máximo <4> (Sección 5).

TUNEZ

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos diarios durante un período de un año, considerados como tiempo trabajado y remunerado <1> (Sección 64). *Descanso diario* de al menos 12 horas consecutivas, incluyendo el intervalo entre las 22:00 y las 6:00 horas <1> (Sección 66). Las reducciones y excepciones al *descanso semanal* debidos a emergencias no son aplicables a mujeres menores de 20 años <1> (Sección 99). Se prohíbe emplear las mujeres durante sus vacaciones <1> (Sección 111).

Permisos especiales autorizados. Las mujeres que trabajen en el sector público pueden disfrutar de un permiso para criar uno o más niños menores de seis años durante dos años (renovable dos veces) <3> (Sección 70). Dicho permiso puede tomarse en el caso de que los niños necesiten cuidados médicos continuos <4> (Sección 60).

TURQUIA

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos diarios durante un período de un año, considerados como parte de las horas trabajadas <2> (Sección 5).

Permisos especiales autorizados. Ausencias del trabajo necesarias para realizar exámenes médicos durante los primeros tres meses de gestación y, después, una vez al mes <2> (Sección 3). Previa solicitud, permiso no remunerado de seis meses después del permiso por maternidad, que no se toma en consideración en el cálculo del permiso anual remunerado <1> (Sección 70).

UGANDA

Permisos especiales autorizados. Si lo certifica un médico cualificado, un permiso remunerado por maternidad de un mes y aumentado hasta dos meses no remunerados para mujeres que estén enfermas e incapacitadas para trabajar debido a la gestación o al parto <1> (Sección 47).

EMIRATOS ARABES UNIDOS

Períodos de descanso. Dos descansos por lactancia de 30 minutos durante un período de 18 meses. Dichos permisos existen además de los períodos de descanso prescritos, contabilizados como horas trabajadas y sin que supongan una reducción del sueldo <1> (Sección 31).

URSS

Horas de trabajo. Está prohibido que las mujeres embarazadas, las madres lactantes y las mujeres con hijos menores de un año realicen horas extraordinarias <9> (Sección 162). Las mujeres con hijos desde uno hasta ocho años pueden realizar horas extraordinarias únicamente con su consentimiento <9> (Sección 163).

Períodos de descanso. Descansos por lactancia de al menos 30 minutos cada tres horas durante un período de un año, o una hora para madres con dos niños menores de un año. Dichos descansos existen además de los descansos habituales para comer y descansar, contabilizados como tiempo trabajado y remunerado según la proporción media de remuneración <9> (Sección 169).

Permisos especiales autorizados. Previa solicitud, permiso no remunerado adicional, tomado junto o en fracciones separadas, para madres o mujeres que hayan adoptado a un niño recién nacido, hasta que el niño alcance un año de edad <9> (Secciones 167-168).

URUGUAY

Períodos de descanso. Dos descansos por lactancia de 30 minutos durante la jornada laboral durante un período a determinar por el oficial médico del Consejo para el Bienestar Infantil. Dichos descansos se consideran como tiempo trabajado <1> (Sección 3). *Descanso diario* de 11 horas; en casos excepcionales, diez horas (hombres sin especificar) <2> (Sección 1). Las excepciones al *descanso semanal* no están autorizadas a las mujeres <3> (Sección 7).

Disposición del tiempo de trabajo. Las madres lactantes pueden solicitar trabajar jornada reducida mientras así lo precise la lactancia <4> (Sección 25).

VENEZUELA

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos diarios en los períodos fijados por la madre <1> (Sección 117). *Descanso diario* de al menos 11 horas consecutivas para mujeres que realicen turnos en el sector industrial; al menos nueve horas consecutivas en circunstancias excepcionales en la industria y para mujeres mayores de 18 años que trabajen en periódicos, restaurantes, cafés, teatros y servicio doméstico <2> (Secciones 211 y 213). El inspector de trabajo puede autorizar, en circunstancias excepcionales, una reducción de diez horas durante un máximo de 60 días anuales <2> (Secciones 213-214).

YUGOSLAVIA

Disposición del tiempo de trabajo. Las mujeres trabajadoras pueden concertar contratos con horas de trabajo más cortas que las habituales, sujetos a las condiciones y métodos prescritos por la ley <2> (Sección 185).

ZAIRE

Horas de trabajo. Para mujeres supervisoras que准备n el trabajo, jefes de equipo o grupo, trabajadoras especializadas indispensables para coordinar dos turnos, y mujeres que suministren cuidados médicos en hospitales, casas de salud e instituciones sanitarias, puede autorizarse un máximo de horas extraordinarias de una hora de trabajo preparatorio o complementario, si el trabajo es necesario para evitar una interrupción importante en el transcurso del trabajo <2> (Secciones 7-8).

Períodos de descanso. Uno o más *descansos* durante la jornada laboral, totalizando como mínimo una hora cuando se superen las cuatro horas de trabajo diario <2> (Sección 4). Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos diarios, contabilizados como tiempo trabajado <1> (Sección 114). Las excepciones al *descanso semanal* en domingo para guardias y operarios de máquinas de motor, limpiadores y otros trabajadores que realicen trabajos imprescindibles de hacer mientras los demás trabajadores no trabajan, no son aplicables a mujeres <3> (Sección 102).

ZAMBIA

Permisos especiales autorizados. Las mujeres pueden ausentarse del trabajo un día al mes sin tener que justificar su ausencia <1> [Sección 54(2)].

ZIMBABWE

Períodos de descanso. Dos *descansos por lactancia* de 30 minutos o un descanso de una hora diaria además de los descansos habituales <1> [Sección 18(4)].

INSTALACIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO

INTRODUCCION

Esta sección de hojas informativas muestra las disposiciones legales que indican la dotación de instalaciones especiales para mujeres trabajadoras en o cerca del lugar del trabajo, como asientos, salas de descanso, instalaciones para lactancia, vestuarios y servicios. No se incluyen las disposiciones relativas a la dotación de instalaciones separadas para hombres y mujeres referentes a la higiene personal y a los vestuarios, a menos que los requisitos de las instalaciones sean diferentes para hombres y mujeres. A continuación se ofrece un breve análisis de la información contenida en las hojas informativas.

Asientos. Las normativas para la dotación de asientos para mujeres están establecidas en 31 países¹⁵. Los requisitos pueden resumirse del modo siguiente:

- a) Se aplican, en la mayoría de los casos, a todos los sectores de actividad. Sin embargo, en ocho países, el alcance se limita a tiendas y otras instalaciones en las que las mujeres manejen u ofrezcan mercancías o productos al público. En dos casos, la agricultura está explícitamente excluida, mientras que en otro, la dotación de asientos es obligatoria únicamente si lo requiere el inspector de trabajo.
- b) En la mayoría de los casos, la dotación de asientos para mujeres se exige únicamente cuando la naturaleza del trabajo permite estar sentado parte o todo el tiempo, o cuando las mujeres puedan ejercer el trabajo eficazmente sentadas. En un número limitado de países, se ofrecen justificaciones, por ejemplo, para permitir a las mujeres que trabajen sin fatiga física excesiva o se les permite descansar o trabajar confortablemente. En la República Federal Alemana, tienen que facilitarse asientos únicamente a mujeres embarazadas o madres lactantes empleadas en un trabajo que precise estar de pie o andar-

¹⁵ Brasil, Burkina Faso, Canadá (Columbia británica), Chipre, Checoslovaquia, República Dominicana, Fiji, Francia, República Democrática Alemana, República Federal Alemana, Guinea, Haití, Iraq, Irlanda, Libia, Madagascar, Malí, Mauritania, Marruecos, Holanda, Niger, Panamá, Perú, Filipinas, Arabia Saudita, Senegal, Sri Lanka, Siria, Trinidad y Tobago, Túnez y Uruguay.

do durante períodos largos. En Perú, es obligatorio la dotación de asientos, excepto cuando el trabajo precise permanecer de pie.

- c) Muy pocos países especifican el número de asientos que ha de haber disponible, sus características o el período o las circunstancias bajo los que las mujeres trabajadoras están autorizadas a utilizarlos.

Salas de descanso. Las normativas sobre la dotación de salas especiales de descanso para las mujeres trabajadoras se han establecido únicamente en 15 países¹⁶. Su alcance está frecuentemente limitado a sectores de actividad específicos (por ejemplo, fábricas, tiendas y oficinas; o sólo fábricas; o sólo tiendas) y a empresas que empleen un número mínimo de mujeres trabajadoras (por ejemplo, cinco en Barbados, diez en Venezuela, 20 en Bulgaria y 50 en la República Democrática Alemana). En un número limitado de países, la sala especial de descanso sólo se facilita a mujeres embarazadas y a madres lactantes. Este es el caso, por ejemplo, de la República Federal Alemana donde deben facilitarse oportunidades para reposar en un sillón en una habitación adecuada para mujeres embarazadas o madres lactantes durante los descansos y, si fuera necesario, durante la jornada laboral así como para mujeres cuyo trabajo le impida estar sentado de vez en cuando.

Servicios. Los requisitos especiales con respecto a los servicios se han establecido en 21 países¹⁷. En la mayoría de los casos se exige al empresario instalar un water por un número determinado de mujeres (no aplicable para hombres). En otros casos, la proporción letrinas/trabajadores es mayor para las mujeres que para los hombres. Francia y distintos países africanos de habla francesa requieren que los wateres tengan taza para las mujeres embarazadas en aquellas empresas que empleen más de 50 mujeres. Finalmente, algunas normas requieren mayor número de duchas o pulivanes en las instalaciones de higiene personal de las mujeres trabajadoras.

Vestuarios. Los requisitos especiales relativos a vestuarios son excepcionales. Se han encontrado sólo en seis países (Australia, Brasil, China, República Dominicana, Haití y Hungría). Normalmente consisten en vestuarios obligatorios para mujeres y no para hombres, o en comodidades extraordinarias obligatorias en los vestuarios femeninos.

Instalaciones para lactancia. Se han establecido en 29 países¹⁸ legislaciones sobre la dotación de una habitación especial para lactancia. Pueden resumirse del modo siguiente:

- a) Se han encontrado principalmente en países en vías de desarrollo, especialmente en África y América Latina.

¹⁶ Australia (Nueva Gales del Sur), Barbados, Bulgaria, Canadá (tres provincias), China, Dominica, República Democrática Alemana, República Federal de Alemania, Guinea, Haití, Indonesia, Jamaica, Santa Lucía, Sri Lanka, Siria, Trinidad y Tobago, Túnez y Uruguay.

¹⁷ Australia (Nueva Gales del Sur), Bahrain, Barbados, Burkina Faso, Checoslovaquia, China, Finlandia, Francia, Guyana, Irlanda, Kuwait, Mongolia, Madagascar, Malí, Mauritania, Holanda, Niger, Santa Lucía, Senegal y Swazilandia.

¹⁸ Argentina, Brasil, Burkina Faso, Camerún, República de África Central, Chad, Congo, Costa Rica, Costa de Marfil, Yemen Democrático, Francia, Gabón, Guatemala, Honduras, Mauritania, Mauricio, México, Mongolia, Marruecos, Nicaragua, Níger, Panamá, Paraguay, Senegal, Siria, Túnez, Turquía y Venezuela.

- b) Se aplican generalmente a todos los sectores de actividad, pero en la mayoría de los casos sólo a empresas que empleen un número mínimo de mujeres. Este número mínimo puede llegar a 100, por ejemplo, en Francia, Mauritania y Turquía. Más frecuentemente, es 25, 30 o 50.
- c) En siete países, la empresa está obligada a establecer y mantener una habitación para lactancia únicamente si la autoridad competente así lo requiere. En otro país, esta obligación se aplica únicamente cuando la instalación no se facilita por la seguridad social.
- d) Es excepcional encontrar en estas legislaciones una disposición referente a la creación de una guardería o sala de lactancia común en dos o más empresas localizadas cerca una de la otra.

INSTALACIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO: DISPOSICIONES LEGALES

ARGENTINA

Habitaciones para lactancia. Proporcionadas de acuerdo con un número mínimo de mujeres empleadas y sujeto a las condiciones especificadas en los reglamentos <1> (Sección 15).

AUSTRALIA

New South Wales

Instalaciones de descanso. En fábricas con cinco o más mujeres trabajadoras, se deben mantener instalaciones de descanso de acuerdo con los reglamentos. Con sillones y comodidades dependiendo del número de mujeres empleadas <6> (Sección 15). Se requieren vestuarios separados en las fábricas, con comodidades extraordinarias para las mujeres <6> (Sección 14).

Servicios. En las fábricas, instalación de mayor número de duchas y separadas para mujeres <6> [Sección 17A(9) y (10)]. Las áreas con separación de mápparas de para mujeres tendrán lavabos dentro de los vestíbulos con asientos y perchas para la ropa <7> [Sección 15(4)].

AUSTRIA

Servicios. Al menos un servicio por cada 15 mujeres <4> (Sección 14).

BAHREIN

Servicios. Un retrete para 12 mujeres y hasta 20 <3> [Anexo 3(4)].

BARBADOS

Instalaciones de descanso. Sala de descanso cuando estén empleadas cinco o más dependientes <1> (Sección 11).

BELGICA

Servicios. Un servicio por cada 15 mujeres, y uno por cada 25 hombres <4> (Secciones 93 y 96).

BRASIL

Asientos. Se requiere a las empresas la disposición de un número suficiente de sillas o bancos para permitir que las mujeres trabajen sin fatiga física excesiva <1> (Sección 11).

Vestuarios. Se precisan vestuarios y servicios con taquillas para mujeres, excepto en centros comerciales, para actividades que no necesiten el cambio de ropa, o no ordenado por las autoridades de seguridad e higiene, o donde hubiera suficientes cajones o baldas para guardar los efectos personales de las mujeres <1> (Sección 389).

Instalaciones para lactancia. Sala de lactancia cuando haya empleadas no menos de 30 mujeres mayores de 16 años <1> (Sección 389). Se precisa que los empresarios adopten medidas, determinadas por la autoridad competente, para la seguridad y comodidad de las mujeres, como ventilación e iluminación adecuada <1> (Sección 389).

BULGARIA

Instalaciones de descanso. Salas de descanso para empleadas embarazadas en centros en los que haya empleadas 20 mujeres o más, del modo establecido por el Ministerio de Sanidad Pública y el comité central de los sindicatos <1> (Sección 308).

Servicios. Salas para la higiene personal de las mujeres en centros que empleen al menos 20 mujeres <1> .

BURKINA FASO

Asientos. Suministrados para cada mujer si la naturaleza del trabajo permite estar sentado parte o todo el tiempo <4> (Sección 16). Se autorizan normas que especifiquen cuándo han de utilizarse los asientos.

Servicios. En centros en los que haya empleadas más de 50 mujeres, habrá letrinas con asiento para mujeres embarazadas <4> (Sección 14).

Instalaciones para lactancia. Sala especial para lactancia en o cerca del centro en el que haya empleadas más de 25 mujeres, si el inspector de trabajo así lo solicita <3> (Sección 18).

CAMERUN

Instalaciones para lactancia. Se dispondrá de un lugar separado con asientos para madres lactantes. Cuando haya empleadas más de 50 mujeres, habrá una habitación de lactancia separada y limpia con asientos, agua potable e instalaciones para calentar botellas y comida cerca del lugar de trabajo <2> (Sección 19).

CANADA

Federal

Servicios. Cubos higiénicos con tapa en los servicios para mujeres <2> (Sección 9.17).

Alberta

Servicios. Cubos higiénicos con tapa en cada retrete utilizado por mujeres <14> [Sección 31(c)].

Columbia británica

Asientos. En las fábricas, el inspector puede solicitar asientos si las mujeres pueden realizar su trabajo eficazmente mientras estén sentadas <11> [Sección 30(1)].

Salas de descanso. Las fábricas, tiendas u oficinas con diez mujeres o más proporcionarán salas de descanso u otros espacios privados con un sillón o más, o camas plegables y sillas, a menos que un inspector permita la exención <11> (Sección 23).

Manitoba

Salas de descanso. Se precisan salas de descanso en todos los lugares de trabajo en los que haya empleadas diez mujeres o más <12> (Sección 10).

Otras disposiciones. Las empresas emplearán una jefa o una supervisora a cargo del bienestar de las mujeres trabajadoras cuando haya empleadas 35 mujeres o más <12> [Sección 10(2)].

Nueva Escocia

Instalaciones de descanso. Se proporcionarán salas de descanso en centros industriales con mujeres empleadas, que suministren una intimidad razonable con un sillón o más, o camas plegables y sillas. Deben considerarse satisfactorias por un inspector <13> (Sección 182).

Otras disposiciones. Los empresarios, si el Inspector Jefe se dirigiera a ellos por escrito, proporcionarán una mujer competente a cargo del bienestar de las empleadas, que puede tener otras obligaciones <13> [Sección 182(b)].

REPUBLICA CENTROAFRICANA

Instalaciones para lactancia. Se proporcionará una sala de lactancia en o cerca de los centros que empleen más de 50 mujeres <2> (Sección 18).

CHAD

Instalaciones para lactancia. Se proporcionará una sala de lactancia en o cerca de los centros que empleen más de 50 mujeres <2> (Sección 18).

CHINA

Salas de descanso. En las fábricas se proporcionarán salas de descanso para las mujeres <1> (Sección 68).

Vestuarios. Se dispondrán en las fábricas <2> (sección 68).

Servicios. Únicamente polivanes en los cuartos de baño de las mujeres trabajadoras <3> (Sección 15).

Otras disposiciones. Chequeos y tratamiento de enfermedades ginecológicas regulares centrándose en la prevención del cáncer <3> (Sección 14).

CONGO

Instalaciones para lactancia. Sala especial de lactancia en o cerca de los centros que empleen más de 50 mujeres <2> (Sección 18).

COSTA RICA

Instalaciones para lactancia. Se dispondrán salas de lactancia cuando se empleen más de 30 mujeres <1> (Sección 100).

COSTA DE MARFIL

Servicios. Letrinas por cada 25 mujeres en centros que empleen más de 25 mujeres. Los centros que empleen más de 50 mujeres proporcionarán retretes con asientos para el uso de las mujeres embarazadas <3> (Sección 4D 23).

Instalaciones para lactancia. Se suministrará una sala especial de lactancia en o cerca de todos los centros que empleen más de 25 mujeres <1> (Sección 3D 315).

CHIPRE

Asientos. En las fábricas, habrá asientos adecuados para todas las mujeres trabajadoras que trabajen de pie para permitirlas descansar, si fuera posible, durante el transcurso de su jornada <2> (Sección 53).

CHECOSLOVAQUIA

Asientos. Un asiento por diez mujeres, dos por cada 11 a 30 mujeres, tres por 31 a 50 mujeres y uno por cada 30 mujeres más <2>.

Servicios. Se requieren compartimientos para la higiene personal en talleres con más de 50 mujeres (un compartimiento de 50 a 300 mujeres) <2>.

Otras disposiciones. Se asegura el cuidado médico ginecológico en la fábrica mediante un ginecólogo por 4,500 mujeres <4>.

YEMEN DEMOCRATICO

Instalaciones para lactancia. El Ministro promulgará las resoluciones con respecto a la creación de guarderías en las fábricas <1> (Sección 82).

DOMINICA

Instalaciones de descanso. Sala de descanso adecuada con sillas y bancos para mujeres <2> (Sección 11).

REPUBLICA DOMINICANA

Asientos. En todos los lugares en los que haya empleadas mujeres <1> (Sección 221).

Vestuarios. Proporcionados para mujeres <1> (Sección 220).

FIJI

Asientos. Uno por cada tres dependientes en todas las habitaciones de servicio al cliente <3> (Sección 7).

FINLANDIA

Servicios. En los lugares de trabajo que empleen tanto a hombres como a mujeres, habrá lavabos separados con un inodoro para cada 15 mujeres (uno para cada 30 hombres) <9> (Sección 10).

FRANCIA

Asientos. Uno por cada mujer empleada en las tiendas <1> (Sección R.232-30).

Servicios. Retretes con asiento para mujeres embarazadas en centros con más de 50 mujeres <1> (Sección D.232-28).

Instalaciones para lactancia. Salas de lactancia, por decreto, si están empleadas más de 100 mujeres trabajadoras (Sección L.224-3).

GABON

Instalaciones para lactancia. Se proporcionará una habitación especial para madres lactantes en o cerca de todos los centros que empleen más de 50 mujeres <4> (sección 16).

REPUBLICA DEMOCRATICA ALEMANA

Asientos. Normas ergonómicas especiales relativas a asientos, mesas, bancos e instalaciones de los lugares de trabajo en los que sólo se emplee a mujeres <19>.

Instalaciones de descanso. En centros en los que haya empleadas más de 50 mujeres, habrá salas de descanso con sillones, servicios y espejos <20> (Sección 2).

REPUBLICA FEDERAL ALEMANA

Asientos. Para mujeres embarazadas y madres lactantes cuyo trabajo requiera estar de pie o andar durante largos períodos de tiempo <2> (Sección 2).

Salas de descanso. Comodidades para reposar en un sillón en una habitación adecuada durante los descansos o, si fuera necesario, durante la jornada laboral para las mujeres embarazadas y madres lactantes y aquellas mujeres cuyo trabajo le impida sentarse de vez en cuando <3> (Sección 31).

GUATEMALA

Servicios. Un servicio por cada 15 mujeres, si el total es menor de 100; uno adicional por cada 30 mujeres si el total es superior a 100 <3> (Sección 97).

Instalaciones para lactancia. Se facilitará una sala de lactancia, cuando haya más de 30 mujeres empleadas <1> (Sección 155).

GUINEA

Asientos. Número de asientos igual al número de mujeres empleadas en almacenes, tiendas y lugares en los que se manejen u ofrezcan mercancías y productos al público <1> (Sección 14).

GUAYANA

Servicios. Al menos un retrete o instalación sanitaria adecuada por cada 25 mujeres empleadas en fábricas <1> (Sección 9).

HAITI

Asientos. Necesarios en todos los lugares en los que se emplee a mujeres <1> (Sección 319).

Instalaciones de descanso. Salas de descanso adecuadas para mujeres <1> (Sección 469).

Vestuarios. Proporcionados para mujeres <1> (Sección 318).

Servicios. Un retrete por cada 15 mujeres <1> (Sección 470). Cubos higiénicos con tapa en los servicios de mujeres <1> (Sección 471).

HONDURAS

Instalaciones para lactancia. Se facilitarán salas de lactancia o instalaciones adecuadas cerca del trabajo de la madre lactante <1> (Sección 140).

HUNGRIA

Vestuarios. Las empresas proporcionarán habitaciones con taquillas separadas para las mujeres trabajadoras, de acuerdo con la legislación de los sindicatos, el Ministerio de Salud y el consejo de protección laboral de la empresa.

INDONESIA

Salas de descanso. Las empresas en las que haya empleadas muchas mujeres deben estar equipadas con salas de descanso y servicios bien iluminados y amplios, que cumplan requisitos de limpieza, iluminación y ventilación <1> [Sección 9(5)].

IRAQ

Asientos. Aquellas empresas que empleen a mujeres tendrán instalaciones confortables, en particular asientos, de acuerdo con la naturaleza y con las condiciones del trabajo <1> (Sección 83).

IRLANDA

Asientos. En las lavanderías habrá instalaciones con asientos para las mujeres <9> (Regulación 8); en las tiendas, un asiento por cada tres mujeres <10> (Sección 56).

Servicios. Las fábricas y oficinas proporcionarán un retrete para 15 mujeres <11> [Sección 17(d)6].

JAMAICA

Instalaciones de descanso. Salas de descanso equipadas adecuadamente con instalaciones para el descanso en cada fábrica que emplee mujeres en procesos industriales <6> (Sección 69).

KUWAIT

Servicios. Uno por cada 15 mujeres trabajadoras <6> [Sección 18(c)].

LIBIA

Asientos. En todos los casos para autorizar que las mujeres descansen si la naturaleza del trabajo así lo permite <1> (Sección 98).

MADAGASCAR

Asientos. Disponibles para todos los trabajadores, aunque para las mujeres existen reglamentos internos que determinan los períodos y las condiciones de utilización <4> (Sección 16).

Servicios. Asientos en los servicios para mujeres embarazadas <4> (Sección 14).

MALI

Asientos. Asientos adecuados (silla, banco o taburete) por cada mujer operadora u oficinista en o cerca del lugar de trabajo, si la naturaleza del trabajo permite estar sentado. Estos asientos serán adicionales a los facilitados para el público <3> (Sección 16).

Servicios. Letrinas con asiento facilitadas para mujeres embarazadas cuando haya empleadas más de 50 mujeres <3> (Sección 14).

MAURITANIA

Asientos. Asientos adecuados (silla, banco o taburete) por cada mujer operaria u oficinista en o cerca del lugar de trabajo, si la naturaleza del trabajo permite estar sentado. Estos asientos serán adicionales a los facilitados para el público y las normas laborales especificarán los períodos y las circunstancias para su utilización <4> (Sección 16).

Servicios. Los centros que empleen más de 50 mujeres instalarán letrinas con asiento para las mujeres embarazadas <4> (Sección 14).

Instalaciones para lactancia. El Ministro de Trabajo puede solicitar a los centros que empleen más de 100 mujeres que se disponga una sala especial de lactancia en o cerca del centro <1> (Sección 16).

MAURICIO

Servicios. Al menos un aseo público por cada 25 trabajadores. Cuando se empleen más de 100, uno por cada 40 hombres que excedan los 100 <2> [Sección 36(2)-(3)].

Instalaciones para lactancia. El Secretario Permanente o un oficial médico del gobierno pueden solicitar que se proporcionen instalaciones para amamantar niños si no existieran instalaciones adecuadas <1> [Sección 25(2)-(3)].

MEJICO

Instalaciones para lactancia. Se facilitará una sala de lactancia higiénica y adecuada <2> (Sección 170, IV).

MONGOLIA

Servicios. Salas para la higiene personal en los centros en los que haya gran número de mujeres empleadas <1> (Sección 161).

Instalaciones para lactancia. Los centros que empleen principalmente mujeres organizarán guarderías e instalaciones para amamantar niños <1> (Sección 161).

MARRUECOS

Asientos. En tiendas y demás instalaciones en las que las empleadas manejen u ofrezcan mercancías al público, habrá un número de asientos en proporción al número de mujeres <1> (Sección 37).

Instalaciones para lactancia. Se facilitará una sala de lactancia en cada centro que emplee más de 50 mujeres mayores de 15 años <1> (Sección 21).

HOLANDA

Asientos. Para las mujeres en tiendas y farmacias <2> [Sección 58(1)].

Servicios. En tiendas y farmacias <2> [Sección 60(1)] y en oficinas <2> [Sección 66(4)], se facilitarán más instalaciones en relación con el número de mujeres empleadas que de hombres <2> (Sección 60).

NICARAGUA

Instalaciones para lactancia. Se suministrarán salas de lactancia cuando trabajen más de 30 mujeres <1> (Sección 128).

NIGER

Asientos. Se proporcionarán por cada mujer, operaria u oficinista si la naturaleza del trabajo permite estar sentado. Las normas laborales especificarán los períodos y las circunstancias para su utilización <3> (Sección 16).

Servicios. Los centros que empleen más de 50 mujeres facilitarán letrinas con asiento para su utilización por mujeres embarazadas <3> (Sección 14).

Instalaciones para lactancia. Se proporcionará una sala de lactancia en o cerca de cada centro que emplee más de 25 mujeres, si así lo requiere el inspector laboral <2> (Sección 121).

PANAMA

Asientos. Instalaciones adecuadas con asientos para mujeres <1> (Sección 114).

Instalaciones para lactancia. Salas de lactancia cuando haya empleadas más de 20 mujeres <1> (Sección 114).

PERU

Asientos. Se requieren asientos diferentes de los utilizados por el público, para permitir que las mujeres trabajen cómodamente, excepto cuando la naturaleza del trabajo requiera estar de pie <1> (Sección 19).

FILIPINAS

Asientos. El Secretario de Trabajo establece normativas en los casos apropiados para exigir que las empresas proporcionen asientos para las mujeres <1> (Sección 132).

Vestuarios. El Secretario de Trabajo, cuando sea oportuno, establece normativas para exigir que los empresarios proporcionen al menos un vestuario para mujeres <1> (Sección 132).

SANTA LUCIA

Instalaciones de descanso. Se proporcionarán salas de descanso adecuadas con sillas o bancos con respaldo en cada fábrica que emplee mujeres en procesos industriales <1> (Sección 46).

Servicios. Al menos un servicio por cada 25 mujeres <1> [Sección 43(a)].

ARABIA SAUDI

Asientos. En cada lugar en el que se emplee a mujeres y para todas las ocupaciones <1> (Sección 171).

SENEGAL

Asientos. Habrá asientos para cada mujer además de aquellos destinados al público, si la naturaleza del trabajo permite estar sentado. Las normas laborales especifican los períodos y las circunstancia para su utilización <4> (Sección 16).

Servicios. Los centros que empleen más de 50 mujeres proporcionarán letrinas con asiento para las mujeres embarazadas <4> (Sección 14).

Instalaciones para lactancia. Se proporcionará una sala especial de lactancia en o cerca de todos los centros que empleen más de 25 mujeres, si el inspector de trabajo así lo requiere <3> (Sección 18).

SRI LANKA

Asientos. En las tiendas, al menos un asiento por cada tres mujeres en cada habitación cuando las mujeres atiendan a clientes <2> [Sección 16(1)]. Las empresas permitirán la utilización de asientos si no interfiere el trabajo y facilitarán una notificación en la que se informe a las mujeres sobre dicha autorización <2> [Sección 16(2)].

Instalaciones de descanso. Se dispondrán salas de descanso adecuadas para todas las mujeres que trabajen de pie, permitiéndoles descansar durante el transcurso de su empleo <3> (Sección 49).

SWAZILANDIA

Servicios. En las fábricas e instalaciones a las que se aplica la Ley de Trabajo en Fábricas, Maquinaria y Construcción de 1972, se requieren cubos sanitarios con tapa en cada servicio para mujeres <2> (Sección 136).

Otras disposiciones. Antes de conceder una autorización para emplear a mujeres en trabajos nocturnos, el Comisario de Trabajo deberá satisfacer la dotación de medios de transporte, instalaciones de descanso, instalaciones para comer y comodidades para que en los descansos se pueda reposar y comer adecuadamente <1> [Sección 101(3)].

SUIZA

Servicios. Proporción menor de servicios para mujeres que para hombres en centros con más de diez empleados <4> (Sección 50).

SIRIA

Asientos. Se proporcionarán en todos los centros que empleen mujeres, permitiéndoles descansar si la naturaleza del trabajo así lo requiere (no aplicable al sector agrícola) <1> (Sección 139).

Instalaciones para lactancia. En cada mina o cantera que emplee al menos 50 mujeres, se dispondrán instalaciones adecuadas cerca de la entrada de la instalación que incluyan salas de lactancia <1> (Sección 153); <7> (Sección 1).

TRINIDAD Y TOBAGO

Asientos. Mínimo de un asiento en todas las salas donde haya dependientas. Al menos un asiento por cada tres dependientas <2> (Sección 17).

TUNEZ

Asientos. Los establecimientos en los que las mujeres ofrezcan productos u otros objetos al público tendrán un número de asientos en cada habitación igual al número de mujeres empleadas en ella <1> (Sección 73).

Instalaciones para lactancia. Sala especial para lactancia en cada establecimiento que emplee 50 mujeres o más <1> (Sección 64).

TURQUIA

Instalaciones para lactancia. Las empresas que empleen de 100 a 300 mujeres proporcionarán una sala de lactancia <2> (Sección 6).

REINO UNIDO

Vestuarios. Se proporcionará a las mujeres un espacio para colocar las ropas que no sean de trabajo durante la jornada laboral <13> (Sección 2).

ESTADOS UNIDOS

Instalaciones de descanso. Algunos estados exigen que haya salas de descanso separadas para cada sexo. Las empresas que se nieguen a contratar o que afecten adversamente de otro modo a las oportunidades de trabajo de solicitantes o empleados para evitar la dotación de dichas salas de descanso de un sexo incurrirán en prácticas de empleo ilegal <1> [Sección 1604.2(b)(3)-(5)].

URUGUAY

Asientos. Se proporcionarán en todos los centros comerciales e industriales que empleen a mujeres, permitiéndolas descansar, si fuera posible, y estarán separados de aquellos destinados al público <5> (Sección 1); <6> (Sección 2). También se proporcionarán a mujeres que trabajen en ascensores <7> (Sección 1).

Instalaciones para lactancia. Los centros industriales proporcionarán salas de lactancia limpias, bien iluminadas, ventiladas y con calefacción <8> (Sección 54).

VENEZUELA

Salas de descanso. El Ministerio de Trabajo exige la instalación de salas de descanso cuando trabajen más de diez mujeres simultáneamente y necesiten descansar periódicamente. Se proporcionarán sillones dependiendo del número de mujeres trabajadoras <3> (Sección 98).

Servicios. El número de servicios, lavabos y duchas a suministrar depende del número de las mujeres empleadas <3> (Sección 87).

Instalaciones para lactancia. Los centros que empleen más de 30 mujeres proporcionarán una guardería en la que las mujeres puedan cuidar a sus hijos de hasta un año de edad. El Ministro de Trabajo considerará la utilización de una guardería común si dos o más centros están situados cerca unos de otros. Dichos centros convendrán con el Ministro de Trabajo la financiación de la misma <1> (Sección 118), <2> (Secciones 223-224).

PROHIBICIONES Y LIMITACIONES AL EMPLEO

INTRODUCCION

Esta sección de las hojas informativas presenta las disposiciones legales existentes sobre las actividades u ocupaciones en las que el empleo de mujeres está prohibido o sujeto a ciertas restricciones o limitaciones. Las prohibiciones o limitaciones al empleo se dividen en cinco grupos: trabajo peligroso penoso o nocivo; trabajo subterráneo; transporte manual de cargas; trabajo con agentes o sustancias peligrosas; y todos los demás tipos de prohibiciones o limitaciones que no queden dentro de las categorías anteriores.

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Las prohibiciones o restricciones del empleo debido a la naturaleza penosa, insalubre o peligrosa del trabajo para las mujeres trabajadoras se han identificado al menos en 100 países¹⁹. Pueden describirse del modo siguiente:

- a) En casi la mitad de los países afectados, la legislación incluye una prohibición general, normalmente aplicable a todos los sectores de actividad económica, contra el empleo de las mujeres en trabajos penosos, insalubres y peligrosos. En algunos casos, esta prohibición general existe sólo para las mujeres embarazadas o mujeres tras un corto período de tiempo después del parto (por ejemplo, Haití, Israel, y Paraguay).

¹⁹ Argelia, Angola, Argentina, Australia, Austria, Bangladesh, Bélgica, Benín, Bolivia, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Birmania, Burundi, Camerún, Cabo Verde, República Centroafricana, Chad, Chile, Colombia, Comoros, Congo, Costa Rica, Costa de Marfil, Checoslovaquia, Yemen Democrático, Díbuti, Dominica, República Dominicana, Ecuador, Egipto, El Salvador, Guinea Ecuatorial, Finlandia, Francia, Gabón, República Democrática Alemana, República Federal Alemana, Ghana, Granada, Guatemala, Guinea, Guinea Bissau, Guyana, Haití, Hungría, India, Indonesia, Iraq, Israel, Jamaica, Jordán, Líbano, Libia, Madagascar, Malasia, Malí, Malta, Mauritania, Mauricio, México, Marruecos, Mozambique, Namibia, Nicaragua, Níger, Pakistán, Panamá, Nueva Guinea Papúa, Paraguay, Perú, Polonia, Rumanía, Rwanda, Santa Lucía, Arabia Saudí, Senegal, Seychelles, España, Sri Lanka, Sudán, Swazilandia, Suecia, Suiza, Siria, Tailandia, Togo, Túnez, Turquía, URSS, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido, Uruguay, Venezuela, Yemen, Yugoslavia, Zaire y Zimbabwe.

- b) En aproximadamente de 20 países, (por ejemplo, Argelia, Costa Rica, Indonesia, Mozambique, Arabia Saudí y Yugoslavia), la ley simplemente permite a la autoridad competente promulgar normativas referentes a los tipos de trabajos penosos, insalubres y peligros que se han de prohibir a las mujeres.
- c) En los restantes países, la legislación contiene una lista más o menos detallada de actividades prohibidas a las mujeres. La más comunes de estas actividades son la carga y descarga de barcos; engrase, limpieza o reparación de maquinaria en funcionamiento; trabajo en lugares donde las partes peligrosas de la maquinaria no están protegidas adecuadamente; trabajo en campañas de aire comprimido; transporte en vehículos tipo triciclos; fabricación o manejo de explosivos; y la manipulación de herramientas neumáticas u otras máquinas que produzcan vibraciones. Algunos países prohíben el empleo de mujeres en trabajos bajo el agua. Finalmente, un número limitado de países disponen excepciones condicionales a algunas o a todas las prohibiciones en los casos en que las precauciones de seguridad o la nueva tecnología hayan eliminado sustancialmente la naturaleza penosa, insalubre y peligrosa del trabajo (por ejemplo Argentina, Brasil y México).
- d) En unos 30 países, las mujeres embarazadas (por ejemplo, Angola, Chile y Polonia) o tanto las mujeres embarazadas como las madres lactantes (por ejemplo, la República Democrática Alemana y las Seychelles), o las mujeres en general (por ejemplo, Burundi, Gabón y Mali), tienen derecho o bien a que se les cambie de puesto, o bien a finalizar el contrato con indemnización en lugar de despido cuando el trabajo que están realizando es calificado médicaamente como superior a su fuerza. Normalmente, el inspector de trabajo o la misma mujer tienen derecho a solicitar dicho reconocimiento médico. En algunos países, se disponen derechos especiales para las mujeres embarazadas, a ser trasladadas a trabajos más ligeros o a disfrutar de un permiso temporal, previa presentación de un certificado médico que indique que, a la vista de su condición, el trabajo es perjudicial para su salud.
- e) Finalmente, debería observarse que en varios países, especialmente en Europa Oriental, además de las prohibiciones indicadas en las hojas informativas, se redactan listas de trabajos más adecuados para las mujeres teniendo en cuenta los factores de seguridad y sanidad, y se da prioridad a las mujeres para la contratación en dichos puestos.

Trabajo subterráneo. Una prohibición legal respecto al trabajo subterráneo para las mujeres trabajadoras se ha identificado en 91 países²⁰. Esta prohibición también

²⁰ Argentina, Austria, Australia (New South Wales, Queensland), Bangladesh, Bélgica, Benín, Bolivia, Botswana, Brasil, Burkina Faso, Camerún, Cabo Verde, República Centroafricana, Chad, Chile, China, Colombia, Congo, Costa Rica, Costa de Marfil, Cuba, Chipre, Checoslovaquia, República Dominicana, Ecuador, Egipto, Guinea Ecuatorial, Fiji, Finlandia, Francia, Gabón, República Democrática Alemana, República Federal Alemana, Ghana, Grecia, Granada, Guatemala, Guinea, Guayana, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Iraq, Irlanda, Japón, Kenia, Kuwait, Líbano, Lesoto, Luxemburgo, Madagascar, Malawi, Malasia, Malí, Marruecos, Mauritania, Mongolia, Namibia, Holanda, Nueva Zelanda, Nicaragua, Níger, Nigeria, Pakistán, Panamá, Nueva Guinea Papúa, Perú, Polonia, Portugal, Arabia

puede existir en otros países en los que la legislación dispone una prohibición general referente al empleo de mujeres en trabajos penosos, insalubres y peligrosos.

Respecto a los 91 países en los que existe una prohibición, las normativas se pueden resumir del modo siguiente:

- a) En la mayor parte de los países, la prohibición se refiere al trabajo subterráneo en todos los tipos de minas, incluyendo canteras. Sin embargo, su ámbito puede ser más amplio; por ejemplo, cuando la prohibición se refiere al trabajo subterráneo en cualquier actividad (República Dominicana, República Democrática Alemana, Holanda, Singapur, Túnez), o cuando también se aplica aquellos tipos de trabajo que no están relacionados necesariamente con la actividad minera, por ejemplo, la excavación de túneles y galerías (Checoslovaquia, Finlandia, Hungría, Iraq, Panamá, Suiza).
- b) También en la mayoría de los casos, se permiten excepciones a la prohibición para mujeres que tengan responsabilidades directivas o estén desempeñando cargos de naturaleza técnica, como las empleadas en servicios de asistencia sanitaria y social, y las que realizan estudios o preparación que requieran trabajo práctico subterráneo. Sin embargo, dichas excepciones sólo suelen ser autorizadas cuando no se trata de trabajo manual. Otra excepción bastante común se refiere a las mujeres en puestos de trabajo no manuales que normalmente requieren su presencia en una mina subterránea.

Transporte manual de cargas. Las normativas que restringen la elevación, transporte, empuje o movimiento de cargas de forma manual por mujeres han sido identificadas en 51 países²¹. Los requisitos se resumen del modo siguiente:

- a) Normalmente se aplican a todas las actividades y sectores.
- b) En la mayor parte de los casos, consisten en la limitación del total de kilos que una mujer puede transportar. El peso máximo se fija normalmente para el transporte de una carga única por una sola persona, sin ayuda de sistemas de transporte (normalmente, 20-25 kilos). Muchos países que han fijado límites de peso para las mujeres, también han determinado límites para hombres a un nivel superior.
- c) Aparte de los límites de peso aplicables a las mujeres en general, unos 20 países tienen regulaciones más estrictas referentes al transporte manual de cargas por mujeres embarazadas o tras el parto. Estas son muy comunes, por ejemplo, en países africanos de habla francesa, en los que se prohíbe a

Saudí, Senegal, Singapur, Islas Salomon, España, Sri Lanka, Sudán, Swazilandia, Suiza, Siria, Tanzania, Tailandia, Togo, Túnez, Turquía, Uganda, URSS, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido, Uruguay, Venezuela, Zaire y Zambia.

²¹ Austria, Australia, Bangladesh, Bélgica, Bolivia, Brasil, Burkina Faso, Birmania, Camerún, República Centroafricana, Chad, Colombia, Congo, Costa de Marfil, Ecuador, Francia, Gabón, República Democrática Alemana, República Federal Alemana, Grecia, Guayana, Haití, Hungría, India, Irlanda, Italia, Japón, Kuwait, Madagascar, Mauritania, México, Mongolia, Marruecos, Nepal, Holanda, Níger, Pakistán, Polonia, Portugal, Senegal, Sierra Leona, Somalia, España, Siria, Tailandia, Togo, URSS, Reino Unido, Venezuela, Yemen y Zaire.

las mujeres, durante la gestación y en las tres semanas posteriores a su reincorporación al trabajo tras el parto, llevar cualquier carga.

Trabajo con sustancias o agentes peligrosos. Esta categoría se refiere a las prohibiciones o limitaciones en el empleo de mujeres trabajadoras, en trabajos que implican la exposición o el riesgo de exposición a ciertos tipos de sustancias o agentes considerados peligrosos o insanos. En muchos países, dichas prohibiciones y limitaciones se cubren por restricciones generales aplicadas respecto al empleo de mujeres en trabajos penosos, insalubres y peligrosos. Sin embargo, en muchos otros, la legislación hace referencias específicas a su trabajo con sustancias o agentes peligrosos. Estas disposiciones específicas pueden resumirse del modo siguiente:

- a) En unos 15 países, la ley prohíbe en términos generales el empleo de mujeres en trabajos o procesos que impliquen exposición a sustancias perjudiciales o tóxicas. Esta prohibición general se aplica normalmente a todas las mujeres (por ejemplo, Bangladesh, Sudán y Perú). En algunos casos, su ámbito está limitado a mujeres embarazadas (por ejemplo, Zimbabwe) o a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes (por ejemplo, Luxemburgo).
- b) Unos 30 países prevén largas listas de actividades prohibidas a las mujeres porque implican la producción de polvo; sustancias irritantes, venenosas o tóxicas; o el riesgo de enfermedad (por ejemplo, Argentina, Austria, Camerún, Checoslovaquia y Portugal). Las actividades más comunes incluidas en estas listas son el trabajo en curtidos, producción de fertilizantes, dorado y plateado, fabricación de sulfatos, fabricación y procesado de plomo. Algunos países también prohíben a las mujeres el trabajo bajo temperaturas extremadamente cálidas o frías (por ejemplo, Francia).
- c) Las disposiciones específicas sobre el trabajo que implique exposición a productos derivados del plomo, benceno y radiación son muy comunes. Las disposiciones referentes a la exposición a productos derivados del plomo se adoptaron normalmente mucho antes que las referentes al benceno o a las radiaciones, y la tendencia actual es distinguir de forma más precisa las prohibiciones y limitaciones establecidas para todas las mujeres y las fijadas sólo para mujeres embarazadas o con capacidad de procrear. El trabajo que implica la exposición a productos derivados del plomo está prohibido para *todas* las mujeres en muchos países (por ejemplo, Barbados, Egipto, Finlandia, Irlanda, Senegal, Siria, Venezuela), sólo excepcionalmente se limita su ámbito a las mujeres embarazadas o madres lactantes, como en Bélgica y Suecia, o a mujeres con capacidad de procrear, como en la República Federal Alemana. Por el contrario, la prohibición laboral referente a la exposición al benceno se suele limitar a las mujeres embarazadas o madres lactantes (por ejemplo, Cuba, Francia, Hungría, España, Túnez). En cuanto al trabajo que implica exposición a radiaciones, el número de casos en los que se prohíbe dicho trabajo, bien a las mujeres en general (por ejemplo, Portugal), o bien a mujeres embarazadas o madres lactantes (por ejemplo, la URSS), es muy limitado. En cambio, la mayor parte de las disposiciones fijan límites de exposición máxima en niveles inferiores para las mujeres con capacidad de procrear que para otros trabajadores (por ejemplo, Brasil, Canadá, Venezuela),

e incluso niveles inferiores para mujeres embarazadas (por ejemplo, Ecuador, Grecia, Japón, Suiza, Túnez, Reino Unido).

- d) Como se mencionó bajo el título «Trabajo penoso, insalubre y peligroso» ocasionalmente se disponen excepciones condicionales a las prohibiciones si las medidas de protección u otros avances tecnológicos han eliminado sustancialmente el riesgo relacionado con el trabajo con las sustancias o agentes en cuestión (por ejemplo, Uruguay). Del mismo modo, las mujeres embarazadas o madres lactantes tienen derecho a ser trasladadas a otro tipo de trabajo en algunos países (por ejemplo, Bélgica).

Otros tipos de prohibiciones de empleo. Esta última categoría incluye principalmente actividades que puedan ser perjudiciales para la moral de las mujeres. La prohibición se formula en términos generales en la mayor parte de los países (por ejemplo, Chile, Costa de Marfil, Yemen Democrático, Ecuador, Egipto, Guinea, Indonesia, Nicaragua, Paraguay, Suiza, Siria, Zaire). En algunos otros, las actividades en cuestión se definen de forma más precisa, por ejemplo, la venta al por menor de bebidas alcohólicas (Argentina); la fabricación, manipulación o venta de cualquier material, fotografía u otro objeto escrito o impreso considerado contrario a la buena moral (varios países africanos de habla francesa), o el trabajo en tiendas exteriores o quioscos por la noche (Francia y la mayor parte de los países africanos de habla francesa).

PROHIBICIONES Y LIMITACIONES AL EMPLEO: DISPOSICIONES LEGALES

ARGELIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres trabajar en cualquier sector de actividad que sea peligroso, sucio o insano. Se editarán un anexo de tipos de trabajo, trabajos o lugares de trabajo prohibidos <3> (Sección 16).

ANGOLA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo insalubre o peligroso. Se editarán un anexo de ocupaciones prohibidas <1> (Sección 154). Se prohíbe a las mujeres embarazadas el trabajo médicaamente inadecuado para su condición <1> (Sección 157). Se facilitará un trabajo adecuado para las mujeres embarazadas <3> (Sección 3).

ANTIGUA Y BARBUDA

Sustancias o agentes peligrosos. Plomo. Se prohíbe a las mujeres pintar edificios con pintura de plomo <2> (Sección 4).

ARGENTINA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres realizar trabajos penosos, insalubres y peligroso <1> (Sección 176); la carga y descarga de barcos; la carga o descarga mediante grúas o cabriolas; el trabajo como maquinistas o cargadores mecánicos, el engrase y limpieza de maquinaria en funcionamiento; el manejo de correas de accionamiento; el trabajo con máquinas peligrosas; la fundición de metales, la fundición y el soplado de vidrio con la boca; y el transporte de sustancias en estado incandescente <2> (Sección 11). Suspensión de las prohibiciones si la naturaleza peligrosa o insalubre del trabajo se reduce <4>.

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier actividad y en canteras <2> [Sección 11(b)]. Suspensión de las prohibiciones si la naturaleza peligrosa o insalubre del trabajo se reduce <4>.

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en la industria indicadas, como la fabricación de albayalde (blanco de plomo), debido al peligro de accidentes o a la producción de polvo, y vapores irritantes o tóxicos <2> (Sección 10). Suspensión de las prohibiciones si la naturaleza peligrosa o insalubre del trabajo se reduce <4>.

Radiación. La exposición a la radiación está limitada a todo el cuerpo o a órganos en particular para las empleadas con capacidad de procrear. Límite de exposición inferior para mujeres embarazadas. Las mujeres embarazadas deben notificarlo, mediante un certificado médico, a la persona responsable de la instalación en la que trabajan. Desde esa fecha hasta el momento del parto, la dosis fetal total no debe exceder de 1 rem <3>.

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres la venta al por menor de bebidas alcohólicas <2> [Sección 11(j)] y el trabajo doméstico <1> (Sección 175).

AUSTRALIA

Federal

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres en algunas sentencias federales para industrias, talleres o fábricas en especial <1 y 2>.

New South Wales

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Las normativas pueden prohibir o restringir el empleo de mujeres en fábricas <3> [Sección 55(1)]. Se prohíbe a las mujeres las operaciones de explosión <12> (Sección 3) y en los trabajos de rescate en las minas <12>.

Trabajo subterráneo. Prohibido en las minas <5> [Sección 38(3)]; <9> [Sección 26(3)]; <14>.

Excepciones. Mujeres empleadas en cargos directivos que no requieran la realización de trabajo manual; mujeres empleadas en servicios de asistencia sanitaria o social; mujeres dedicadas a estudios que requieran un período de formación en minas; o mujeres empleadas en trabajos no manuales que a veces pueden tener que entrar en las partes subterráneas de la mina <5> [Sección 38(3)]. (Prohibición efectiva sólo hasta el 31 de julio de 1988 como exención temporal de la Ley de Discriminación Sexual).

Transporte manual de cargas. Límites de peso para mujeres <2>; <3> [Sección 36(1)-(2)]. (Límites también en la legislación de Victoria, Queensland, South Australia y Tasmania).

Sustancias o agentes peligrosos. Plomo: Se prohíbe a las mujeres el trabajo en el área de procesado de plomo de una fábrica, excepto con la aprobación del Inspector Jefe y de un certificado médico <4> (Sección 2).

Otras prohibiciones o limitaciones. Se pueden crear normativas para restringir el empleo de mujeres en el extranjero <8> [Sección 153(1)-(2)].

Queensland

Trabajo subterráneo. Prohibido en las minas de carbón y otras minas, excepto con la aprobación del Inspector Jefe <10> [Sección 79(3)]; <11> [Sección 46(3)].

AUSTRIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Las empresas deberán tener en cuenta la constitución y la fuerza física de las mujeres <4> (Sección 10). Se prohíbe requerir a las mujeres que ejerzan un gran esfuerzo; levantar, llevar, empujar, girar o transportar cargas; trabajar en hornos calientes; y trabajar en operaciones de rescate que impliquen gas o trabajo con martillos neumáticos. Se podrán autorizar ciertas excepciones si se protege a las mujeres <5> (Secciones 2-7). Se prohíbe a las mujeres embarazadas la realización de trabajo manual duro o trabajo perjudicial para su organismo o el de los fetos durante la gestación, incluyendo el trabajo realizado princi-

palmente de pie, a menos que se puedan usar asientos para cortos descansos; el manejo de equipo o máquinas que impliquen un esfuerzo considerable con los pies; el trabajo en cualquier medio de transporte; en los trabajos que les expongan a especiales riesgos de accidentes, como aquellos en los que deben estirarse o flexionarse excesivamente, el trabajo en una posición agachada o inclinada; y en trabajos en cintas transportadoras pagadas a destajo <3> (Sección 4).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas y canteras <5>.

Transporte manual de cargas. Límites de peso establecidos para mujeres embarazadas <3> (Sección 4).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres la exposición a las sustancias peligrosas indicadas en las listas, como el *plomo* y el *benceno* <6> (Sección 2). Se prohíbe a las mujeres embarazadas la exposición a sustancias perjudiciales <3> (Sección 4). Las mujeres embarazadas y las madres lactantes no pueden trabajar en áreas de radiación <6> (Sección 30); <3> (Sección 4).

Otras prohibiciones y limitaciones. Las empresas con mujeres contratadas deberán asegurar que se protege su moral <4> (Sección 10).

BAHREIN

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en industrias o en ocupaciones que sean peligrosas o insanas para ellas o para sus futuros hijos. Dichas industrias y ocupaciones serán prescritas mediante orden <1> (Sección 60).

BANGLADESH

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. En las fábricas, se prohíbe a las mujeres la limpieza, lubricación, ajuste o trabajo entre partes de maquinaria en movimiento <1> [Sección 24(2)].

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier mina <2> (Sección 23)

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para mujeres en fábricas <5> [Sección 48(1)]. Se prohíbe a las mujeres embarazadas la elevación, transporte o movimiento de cualquier material o artículo <5> [Sección 48(2)].

Sustancias o agentes peligrosos. Se podrán hacer normativas para restringir el empleo de las mujeres en operaciones que les expongan a graves riesgos de lesión corporal, intoxicación o enfermedad <1> [Sección 87(b)].

BARBADOS

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres los tipos de trabajo indicados en listas, como la fabricación de cualquier óxido, la eliminación de la plata del plomo o la fabricación de pintura que contenga plomo <2> (Sección 66).

BELGICA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres la realización de trabajo manual en movimientos de tierras y en cámaras de aire comprimido <2> (Secciones 1.1 - 1.2).

Trabajo subterráneo. Prohibido en las minas, explotaciones mineras a cielo abierto y canteras <1> (Sección 8). *Excepciones.* Mujeres ingenieros de minas <5>.

Transporte manual de cargas. Se prohíbe a las mujeres embarazadas durante los tres últimos meses de gestación y a las madres lactantes durante la novena y la décima semana posteriores al parto, el transporte de cargas manualmente <2> [4(2)].

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres embarazadas el trabajo que les exponga a agentes químicos, como el plomo, mercurio, disulfuro de carbono, compuestos del arsénico, benceno, aminas aromáticas, compuestos nitrogenados o halogenados de hidrocarburos aromáticos; a agentes físicos, como temperaturas superiores a 30°C y a vibraciones mecánicas; y a riesgos biológicos, como infecciones virales <2> (Sección 3). Se prohíbe a las madres lactantes el trabajo con exposición a agentes químicos y riesgos biológicos indicados anteriormente <2> (Sección 4). Las mujeres embarazadas pueden ser trasladadas a un trabajo más ligero si así lo requiere su salud o la de sus hijos <1> (Sección 43).

BENIN

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Los tipos de trabajo no permitidos a las mujeres o a las embarazadas serán especificados en decretos <1> (Sección 104). Las mujeres se cambiarán a trabajos más ligeros o se rescindirá su contrato con compensación, en base a un reconocimiento médico, si se considera que el trabajo es superior a su fuerza (reconocimiento por orden del inspector de trabajo o solicitado por la mujer) <1> (Sección 116). Deberá evitarse atosigar a las mujeres embarazadas <3> (Sección 43). En el sector privado, deberá tenerse en cuenta la gestación en lo referente a las condiciones de trabajo <2> (Sección 44).

BOLIVIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres realizar trabajos penosos, insalubres y peligrosos <1> (Sección 59); <3> (Sección 8).

Trabajo subterráneo. Prohibido <4> (Sección 1).

Transporte manual de cargas. Se establecen límites de peso para las mujeres. Transporte manual prohibido para mujeres embarazadas <3> (Sección 274).

Otras prohibiciones o limitaciones. Se prohíbe a las mujeres cualquier ocupación que pudiera ser perjudicial para su moral <1> (Sección 59); <3> (Sección 8).

BOTSWANA

Trabajo subterráneo. Prohibido el trabajo subterráneo en minas <1> (Sección 115). *Excepciones.* Mujeres que ocupen cargos directivos y no realizan trabajo manual; mujeres empleadas en servicios de asistencia sanitaria o social; mujeres que, en el curso de sus estudios, pasan un período de formación en las partes subterráneas de una mina; y mujeres que en ocasiones pueden tener que entrar en las partes subterráneas con otro fin que no sea el trabajo manual <1> (Sección 115).

BRASIL

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres una larga lista de trabajos peligrosos o insalubres <1> (Sección 387) y los trabajos en túneles o en obras de construcción <1> (Sección 387). Exenciones a las prohibiciones si se considera que el trabajo no es peligroso ni insalubre <1> (Sección 388). Las mujeres embarazadas tienen derecho a rechazar obligaciones derivadas de contratos de empleo si demuestran mediante un certificado médico que el trabajo que han de realizar es perjudicial para su condición <1> (Sección 394).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas y canteras <1> (Sección 387). Exención a la prohibición si se considera que el trabajo no es peligroso ni insalubre <1> (Sección 388).

Transporte manual de cargas. Se establecen límites de peso para mujeres <1> (Sección 290).

Sustancias o agentes peligrosos. Radiación: Se establecen los niveles más bajos de la dosis máxima de exposición a la radiación en el abdomen para mujeres con capacidad de procrear. Se establecen los mínimos de la exposición inferior para mujeres embarazadas <2>.

BULGARIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres realizar trabajos que sean penosos o peligrosos para su salud y su capacidad reproductora, y una lista

de trabajos peligrosos debido a la emisión de sustancias tóxicas, ruido, vibración o ultrasonidos. Las mujeres embarazadas o las madres lactantes no podrán realizar ciertos tipos de trabajo que se llevan a cabo bajo una temperatura superior a la norma higiénica y que requieran un gran esfuerzo físico <1>.

Sustancias o agentes peligrosos. Ver el título anterior «Trabajo penoso, insalubre y peligroso».

Otras prohibiciones y limitaciones. Las mujeres tienen prioridad para trabajos considerados apropiados para ellas. La lista de dichos trabajos debe ser aprobada por el Comité de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de Sanidad Pública y el Consejo Central de Sindicatos. La lista se actualizará para reflejar los cambios en las condiciones de trabajo <1>.

BURKINA FASO

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres los trabajos de inspección, engrasado, limpieza o reparación de maquinaria en movimiento, o en cualquier lugar en el que haya maquinaria de propulsión manual o mecánica que no se encuentre protegida adecuadamente <3> (Sección 10). Se prohíbe a las mujeres el transporte de objetos en vehículos tipo triciclos o en carretillas de mano <3> (Sección 11). Se trasladará a las mujeres a un trabajo más ligero o recibirán un despido con compensación, en base a un reconocimiento médico, si se considera que el trabajo es superior a su fuerza (reconocimiento previa orden del inspector de trabajo o a solicitud de la propia mujer) <1> (Sección 126).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas y canteras <3> (Sección 10).

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres <3> (Sección 8). Se prohíbe el transporte de carga a las mujeres durante la gestación y en las tres semanas después de su reincorporación al trabajo tras el parto <3> (Sección 20).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres la realización de ciertos tipos de trabajo indicados en listas, como la fabricación de *plomo*, debido a las enfermedades especiales, emanaciones perjudiciales o polvo peligroso producidos por esos tipos de trabajo <3> (Anexo A, Sección 12). También se prohíbe a las mujeres el trabajo en muchos tipos de establecimientos en los que el empleo de mujeres sólo está autorizado sujeto a ciertas condiciones, como que no haya liberación de vapor, ni manipulación de ácido, ni utilización de sustancias tóxicas <3> (Anexo B, Sección 13).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres la realización, manejo o venta de cualquier material, imagen u otro objeto, escrito o impreso, que sea delictiva de acuerdo con la legislación criminal como contraria a la moral pública <3> (Sección 15).

BIRMANIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres la limpieza, lubricación o ajuste de cualquier parte de maquinaria en movimiento, y el trabajo entre partes móviles o entre partes fijas y móviles de cualquier maquinaria en movimiento <1> [Sección 24(2)]. También se prohíbe a las mujeres el trabajo en cualquier parte de una fábrica en la que hay una desmontadora de algodón en funcionamiento <1> (Sección 29). *Excepciones:* Si el extremo alimentador de la desmotadora de algodón está en una habitación separada del extremo de recogida, las mujeres podrán trabajar en la parte donde se encuentra el extremo alimentador <1> (Sección 29).

Transporte manual de cargas. En fábricas, se prohíbe que las mujeres levanten, transporten o muevan cargas tan pesadas como para provocar lesiones <1> [Sección 36(1)].

BURUNDI

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se fijan las condiciones de trabajo para las mujeres mediante orden, especialmente los tipos de trabajo que se les prohíben <1> (Sección 114). Las mujeres se podrán cambiar a un trabajo más ligero o serán despedidas con compensación, en base a un reconocimiento médico, si se considera que el trabajo está por encima de su fuerza (reconocimiento previa orden del inspector de trabajo o a solicitud de la propia mujer) <1> (Sección 116).

CAMERUN

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo superior a su capacidad física <2> (Sección 6); el engrase, limpieza, inspección o reparación de máquinas o maquinaria en funcionamiento <2> (Sección 9); y el trabajo en lugares donde hay máquinas que funcionan de forma manual o con motor, y no estén adecuadamente protegidas <2> (Sección 10). También se prohíbe a las mujeres el transporte de cargas en vehículos tipo triciclos o máquinas similares, incluso cuando estén dotadas de un motor auxiliar <2> (Sección 11). Las mujeres serán trasladadas a un puesto de trabajo menos duro o serán despedidas, en base a un reconocimiento médico, si se considera que el trabajo está por encima de su fuerza (reconocimiento previa orden del inspector de trabajo o a solicitud de la propia mujer) <1> (Sección 94).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas y canteras <2> (Sección 8).

Transporte manual de cargas. Se fijarán límites de peso para las mujeres. Prohibición de transporte mediante carritos de mano, carretillas y vehículos similares <2> (Sección 7).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres realizar varios tipos de trabajos previamente relacionados, debido a enfermedades especiales, emanaciones

nocivas y polvo perjudicial producido en los distintos tipos de trabajo <2> (Sección 13, Cuadro B), y en muchos tipos de establecimientos en los que el empleo de mujeres sólo se autoriza si está sujeto a ciertas condiciones, como que no haya emisión de humos, ni manipulación de ácidos ni utilización de sustancias tóxicas <2> (Sección 13, Cuadro B).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres cualquier tipo de trabajo en lugares en los que la fabricación, manipulación y venta de material impreso, fotografías y otros objetos esté contemplada por la legislación penal por su posibilidad de corrupción moral <2> (Sección 14).

CANADA

Federal

Sustancias o agentes peligrosos. Radiación: Se solicita a las mujeres embarazadas que informen de su estado a la empresa. Índice reducido de dosis máxima permisible para mujeres con capacidad de procrear <1> [Sección 19(4)-(5); ver también el Anexo II, Cuadro 2].

Manitoba, Terranova y Nueva Escocia

Sustancias o agentes peligrosos. Radiación: Límites de exposición reducidos para las mujeres con capacidad de procrear y mujeres embarazadas <7> [Sección 214(p)]; <8> (Apéndice D, Parte I); <9> (Apéndice III).

Ontario

Sustancias o agentes peligrosos. Plomo: Niveles de exposición inferiores para mujeres <6> [Sección 4(a)(1)]. Las mujeres embarazadas podrán cambiar el puesto de trabajo sometido a la exposición por consejo del médico <6> (Sección 5). *Mercurio:* La exposición de las mujeres con capacidad de procrear debería reducirse al mínimo <6> (Sección 5).

Prince Edward Island

Sustancias o agentes peligrosos. Radiación: Similar a las regulaciones federales indicadas anteriormente <10> (Sección 11 y Anexo II).

Quebec

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Las mujeres embarazadas y las madres lactantes tienen derecho al traslado, o a los beneficios de compensación a los tra-

jadores si no pudiera llevarse a cabo la redistribución, cuando las condiciones de trabajo puedan ser peligrosas para los niños no nacidos o lactantes, o para ellas mismas debido a la gestación <5> (Secciones 40-48).

CABO VERDE

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. El gobernador determinará qué trabajo ha de prohibirse a las mujeres y cuál es perjudicial para la gestación <1> (Sección 130).

Trabajo subterráneo. Prohibido <1> (Sección 104).

REPÚBLICA CENTROAFRICANA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo que exceda su fuerza o que represente un peligro <2> (Sección 1), la inspección o reparación de máquinas o maquinaria en funcionamiento, el empleo en lugares en los que haya máquinas de funcionamiento manual o con motor y que no estén adecuadamente protegidas <2> (Sección 11), y el transporte de cargas en vehículos tipo triciclos <2> (Sección 12). *Excepciones:* Mujeres en cargos directivos o cargos de tipo técnico con responsabilidades, y mujeres que presten servicios de asistencia sanitaria o social y que normalmente no realizan trabajo manual <2> (Sección 17).

Las mujeres serán trasladadas a un trabajo menos pesado o despedidas con indemnización, en base a un reconocimiento médico, si se considera que el trabajo es superior a su fuerza (reconocimiento previa orden del inspector de trabajo o a solicitud de la propia mujer) <1> (Sección 126).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas, explotaciones mineras y canteras <2> (Sección 10). *Excepciones.* Mujeres en cargos directivos o cargos de tipo técnico con responsabilidades, y mujeres que prestan servicios de asistencia sanitaria y social que normalmente no realizan trabajo manual <2> (Sección 17).

Transporte manual de cargas. Límites de peso establecidos para las mujeres <2> (Sección 9). Se prohíbe el transporte de cargas a las mujeres durante la gestación y en las tres semanas siguientes a la reincorporación tras el parto <2> (Sección 20).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres la realización de muchos tipos de trabajo indicados en listas debido a las enfermedades especiales, emanaciones perjudiciales y polvo peligroso producido por los distintos tipos de trabajo <2> (Sección 13, Cuadro A), y en muchos tipos de establecimientos en los que el empleo de mujeres sólo se autoriza sujeto a ciertas condiciones, como que no haya liberación de humos, ni manipulación de ácidos ni utilización de sustancias tóxicas <2> (Sección 14, Cuadro B). *Plomo:* Se prohíbe a las mujeres el trabajo en la industria de la pintura que utilice blanco de plomo o sulfato o cualquier otro producto que contenga estas sustancias <4> (Sección 2).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en lugares en los que la fabricación, manipulación y venta de material impreso, fotografías y

otros objetos, sea contrario a las normas de buena moral <2> (Sección 15), y el trabajo que tienda a corromper su moral <2> (Sección 1). Se prohíbe a las mujeres el trabajo en quioscos o tiendas abiertas después de las 20:00 <2> (Sección 16).

CHAD

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo que exceda su fuerza o represente un peligro <1> (Sección 1), la inspección o reparación de máquinas o maquinaria en funcionamiento, y en lugares en los que haya máquinas de funcionamiento manual o por motor que no estén adecuadamente protegidas <1> (Sección 8). *Excepciones.* Mujeres que ocupan cargos directivos o posiciones responsables de naturaleza técnica, y mujeres que prestan servicios de asistencia sanitaria o social que normalmente no realizan trabajo manual <1> (Sección 12).

Las mujeres serán trasladadas a un trabajo menos pesado o despedidas con indemnización, en base a un reconocimiento médico, si se considera que el trabajo es superior a su fuerza (reconocimiento previa orden del inspector de trabajo o a solicitud de la propia mujer) <2> (Sección 181).

Trabajo subterráneo. Prohibido el trabajo subterráneo y en canteras <1> (Sección 7). *Excepciones.* Mujeres que ocupen cargos directivos o cargos responsables de tipo técnico, y mujeres que prestan servicios de asistencia sanitaria o social que normalmente no realizan trabajo manual <1> (Sección 12).

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres <1> (sección 6). Se prohíbe a las mujeres el transporte, empuje o movimiento de cargas durante la gestación y durante tres semanas desde la reincorporación al trabajo tras el parto <1> (Sección 15).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe el trabajo a las mujeres en lugares en que se produzcan emanaciones peligrosas o humos perjudiciales o en los cuales los trabajadores puedan estar expuestos a intoxicación por plomo <1> (Sección 9), especialmente en la industria de la pintura que utilice *blanco de plomo* o sulfatos de plomo, o cualquier producto que contenga estas sustancias <3> (Sección 1).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en lugares en los que la fabricación, manipulación o venta de material impreso, fotografías y otros objetos, sea contraria a las normas de buena moral <1> (Sección 10), y en trabajos que tiendan a corromper su moral <1> (Sección 1). Se prohíbe a las mujeres el trabajo en quioscos o tiendas exteriores después de las 20:00 <1> (Sección 11).

CHILE

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo superior a su fuerza o que constituya un peligro para su condición física por razón de su sexo. Se promulgarán normativas para establecer los tipos de trabajo considerados peligrosos e insalubres <3> (Sección 15); <2> (Sección 25). Se prohíbe a las mujeres la realización de ciertos tipos de trabajo que incluyen aparatos elevadores

<4> (Sección 229). Las mujeres embarazadas tienen derecho a que se las cambie de trabajo cuando este sea perjudicial para su salud, como el trabajo subterráneo, el transporte de cargas pesadas, y la realización de esfuerzos físicos excesivos <3> (Sección 187); <2> (Sección 101).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas <3> (Sección 15); <2> (Sección 25). *Excepciones.* Mujeres que ocupan cargos directivos o de naturaleza técnica; mujeres que prestan servicios de asistencia sanitaria o social; mujeres que, durante su formación profesional, necesiten entrar en las partes subterráneas de una mina; y mujeres que, en el ejercicio de su profesión, puedan entrar ocasionalmente en partes subterráneas de una mina <3> (Sección 15); <2> (Sección 25).

Sustancias o agentes peligrosos. *Plomo:* No debería emplearse a las mujeres en trabajos que impliquen el uso de blanco de plomo ni de sulfato de plomo, ni de productos que contengan estas sustancias <4> (Sección 13). *Radiación:* Se prescriben niveles más bajos de dosis máxima de exposición a la radiación en el abdomen para las mujeres con capacidad de procrear. Para mujeres durante la gestación se fijan niveles de exposición inferiores <4> (Sección 14).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres el trabajo que constituya un peligro para su moral <3> (Sección 15); <2> (Sección 25).

CHINA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe que las mujeres realicen trabajo pesado, como la carga, descarga y transporte, y el trabajo en altitudes elevadas, a bajas temperaturas en agua fría o en campos, etc., durante la menstruación <3> [Sección 7(3)].

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas <4>.

Sustancias o agentes peligrosos. Las mujeres que hayan tenido más de dos abortos, y no tengan hijos, deberían ser trasladadas temporalmente de aquel trabajo que pudiera causar un aborto, directa o indirectamente <3> [Sección 8(4)].

COLOMBIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo peligroso o insalubre, o aquel que requiera un gran esfuerzo <1> [Sección 242(3)].

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas <1> [Sección 242(3)].

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres <2> (Secciones 390 y 392).

COMORES

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Las mujeres serán trasladadas a un trabajo menos pesado o despedidas con indemnización, en base a un reconocimiento mé-

dico, si se considera que el trabajo es superior a su fuerza (reconocimiento por orden del inspector de trabajo o a solicitud de la propia mujer) <1> (Sección 124).

Sustancias o agentes peligrosos. Plomo: Se prohíbe a las mujeres el trabajo en pintura industrial que utilice blanco de plomo o sulfato de plomo o cualquier producto que contenga estas sustancias <4> (Sección 1).

CONGO

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo superior a su fuerza o que represente un peligro <2> (Sección 1), la inspección o reparación de máquinas o maquinaria en funcionamiento, y en lugares en los que haya máquinas de funcionamiento manual o por motor, que no estén adecuadamente protegidas <2> (Sección 11), y del transporte de cargas en vehículos tipo triciclo <2> (Sección 12). *Excepciones.* Mujeres que ocupan cargos directivos o posiciones responsables de naturaleza técnica, y mujeres que prestan servicios de asistencia sanitaria o social que normalmente no realizan trabajo manual <2> (Sección 17).

Las mujeres serán trasladadas a un trabajo menos pesado o despedidas con indemnización, en base a un reconocimiento médico, si se considera que el trabajo está por encima de su fuerza (reconocimiento previa orden del inspector de trabajo o a solicitud de la propia mujer) <1> (Sección 117). Se podrá prohibir a las mujeres embarazadas el trabajo considerado perjudicial para su salud o para la de sus hijos, en base a un reconocimiento médico <1> (Sección 113).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas, explotaciones mineras y canteras <2> (Sección 10). *Excepciones.* Mujeres que ocupan cargos directivos o cargos responsables de naturaleza técnica, y mujeres que prestan servicios de asistencia sanitaria o social, que normalmente no realizan trabajo manual <2> (Sección 17).

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres <2> (Sección 9).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres realizar ciertos tipos de trabajo previamente relacionados, debido a enfermedades especiales, emanaciones nocivas y polvo perjudicial producidos por los distintos trabajos <2> (Sección 13, Anexo A) y en muchos tipos de establecimientos en los que el empleo femenino sólo se autorizará si está sujeto a ciertas condiciones, como que no se produzcan humos, ni se manipulen ácidos ni se utilicen sustancias tóxicas <2> (Sección 14, Anexo B). *Plomo:* Se prohíbe a las mujeres el trabajo en la industria de la pintura y en cualquier otra que utilice blanco de plomo o sulfato de plomo o cualquier producto que contenga estas sustancias <3> (Sección 1).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres la fabricación, manipulación y venta de material escrito o impreso, fotografías y otros objetos, cuya venta, oferta, exposición, envío o distribución pudiera ir contra las normas de buena moral <2>, y el trabajo que tienda a corromper su moral <2> (Sección 1). También se prohíbe a las mujeres el trabajo en tiendas exteriores y quioscos después de las 20:00 <2> (Sección 16).

COSTA RICA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo penoso, insalubre y peligroso desde el punto de vista físico o moral. Dicho trabajo será clasificado en normativas, excepto el trabajo en empresas agrícolas y ganaderas <1> (Sección 87).

COSTA DE MARFIL

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres, y a las mujeres embarazadas, el trabajo superior a su fuerza o que represente un peligro <1> (Sección 3D 298); la inspección, reparación, engrasado o limpieza de máquinas, o el trabajo en lugares en los que haya máquinas de funcionamiento manual o por motor, que no estén adecuadamente protegidas <1> (Sección 3D 307); el transporte de cargas en vehículos tipo triciclo <1> (Sección 3D 308).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas y canteras <1> (Sección 3D 306).

Transporte manual de cargas. Límites de peso establecidos para las mujeres <1> (Sección 3D 305). Se prohíbe a las mujeres durante la gestación y durante tres semanas siguientes a su reincorporación al trabajo tras el parto, el transporte de cargas <1> (Sección 3D 317).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres realizar ciertos trabajos previamente relacionados, como la fabricación de *blanco de plomo*, debido a las enfermedades especiales, emanaciones nocivas y polvo perjudicial producidos por los distintos tipos de trabajo <1> (Sección 3D 309, Anexo A), y en muchos tipos de establecimientos en los que el empleo de mujeres está permitido sólo sujeto a ciertas condiciones, como que no se produzca la emisión de humos ni de sustancias tóxicas, y que no se manejen ácidos <1> (Sección 3D 310, Anexo B).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres el trabajo que tienda a corromper su moral <1> (Sección 3D 298), y en lugares en los que la fabricación, manipulación y venta de material escrito o impreso, fotografías y otros objetos, sea contraria a las normas de buena moral <1> (Secciones 3D 312-313), y el trabajo en tiendas exteriores y quioscos después de las 20:00 <1> (Sección 3D 314).

CUBA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se garantizarán a las mujeres trabajadoras unas condiciones de trabajo compatibles con sus características físicas y fisiológicas <1> (Secciones 3.1 y 212); <2> (Sección 37). Se prohíbe a las mujeres embarazadas o con capacidad de procrear el trabajo que afecte a su sistema o función reproductora o al curso normal de la gestación <1> (Sección 213). En este aspecto, se aprobarán y actualizarán listas de trabajos no recomendados para las mujeres. Se tendrán en cuenta los expedientes médicos antes de contratar mujeres en los trabajos indicados <1> (Sección 214).

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier actividad y en canteras <3>. *Excepciones.* Mujeres que ocupan cargos directivos, médicos, trabajos técnicos o sociales, que no implican esfuerzo físico <3>.

Sustancias o agentes peligrosos. Benceno: Se prohíbe a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes realizar trabajos con exposición al benceno <4> [Sección 2(3)].

CHIPRE

Trabajo subterráneo. Prohibido <3> (Sección 3). *Excepciones:* Mujeres en cargos directivos no manuales; mujeres que presten servicios de asistencia sanitaria y social; a efectos de formación; y para trabajos no manuales ocasionales <3> (Sección 3).

CHECOSLOVAQUIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo físicamente inadecuado o perjudicial, especialmente el trabajo que constituya un peligro para su vocación de madres <1> (Sección 150); el trabajo que implique alto riesgo de lesión, en lugares de trabajo con duras condiciones climatológicas, en cámaras de presión, y en trabajos con herramientas neumáticas y vibradores <4>. El gobierno, el Ministerio de Salud y los comités centrales de los sindicatos apropiados publican programas especiales de trabajos prohibidos a las mujeres en general y a las mujeres embarazadas y madres de niños de edad inferior a los nueve meses <1> (Sección 150). Se prohíbe a las mujeres durante la gestación o durante nueve meses después del parto, el trabajo que, en opinión de un médico, constituya un peligro para la gestación <1> (Sección 150). En estos casos, las mujeres tienen derecho al traslado <1> (Sección 153). Las mujeres embarazadas y las que cuidan de niños de menos de un año de edad no podrán ser enviadas en viajes de negocios fuera de su área de residencia; cuando cuiden de niños entre uno y ocho años de edad, se requerirá su consentimiento <1> (Sección 154).

Trabajo subterráneo. Prohibido en la extracción de minerales o la conducción de vehículos en túneles o galerías <1> (Sección 150). *Excepciones.* Mujeres que ocupan cargos directivos o con responsabilidades que no impliquen el trabajo manual; servicio de asistencia sanitaria o social; trabajo práctico relacionado con un curso de estudio; en trabajo que no sea de tipo manual que necesite ser realizado bajo tierra de vez en cuando y especialmente los empleos que incluyan trabajo de supervisión o investigación <1> (Sección 150).

Sustancias o agentes peligrosos. Las oficinas centrales publican relaciones de tipos de trabajo prohibidos a las mujeres, con el consentimiento de los sindicatos, incluyendo el trabajo que implique la exposición a radiación ionizante, venenos y agentes tóxicos perjudiciales para la salud que reducen la capacidad de reproducción, incluyendo el *benceno* y el *plomo*. A ciertas mujeres se les prohíbe el trabajo con riesgo de infección <4>.

YEMEN DEMOCRATICO

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en puestos o industrias que sean duros o perjudiciales para su salud. Se publicarán resoluciones respecto a la protección de las mujeres <1> (Sección 82).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en puestos o industrias que sean socialmente perjudiciales para ellas <1> (Sección 82).

YIBUTI

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Las mujeres serán trasladadas a un trabajo menos pesado o despedidas con indemnización, en base a un reconocimiento médico, si se considera que el trabajo es superior a su fuerza (reconocimiento por orden del inspector de trabajo o a solicitud de la propia mujer) <1> (Sección 119).

Sustancias o agentes peligrosos. Plomo. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en pintura industrial en la que se utilice blanco de plomo, sulfato de plomo o cualquier producto que contenga estas sustancias <3> (Sección 1).

DOMINICA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres la limpieza de cualquier parte peligrosa de maquinaria movida por motor en funcionamiento <2> (Sección 32).

REPUBLICA DOMINICANA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. No se podrá solicitar a ninguna mujer durante la gestación que realice trabajos que requieran una fuerza física considerable <1> (Sección 211). Se prohíbe a las mujeres que realicen trabajos peligrosos para sus vidas <1> (Sección 217) y el trabajo físico en carreteras, puentes, edificios y excavaciones, y en la tala de árboles, fabricación de fuegos artificiales, curtidos, mecanismos en movimiento, conducción de camiones o vehículos pesados, y trabajos submarinos <3> (Sección 2).

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier actividad <1> (Sección 217); <3> (Sección 2).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres realizar trabajos poco adecuados para su sexo <1> (Introducción VII).

ECUADOR

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en cualquier industria o puesto que se considere insalubre o peligroso y en muchos tipos

de actividades ya relacionadas, como el trabajo relacionado con la destilación de alcohol, la fabricación de *blanco de plomo*, la pintura con productos que contengan plomo, el trabajo en el que se manejan habitualmente polvo o humos tóxicos, la carga y descarga de barcos, y el manejo de maquinaria peligrosa <1> (Sección 139).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas y canteras <1> (Secciones 139 y 141).

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres <1> (Sección 140).

Sustancias o agentes peligrosos. Ver el párrafo anterior «Trabajo penoso, insalubre y peligroso». *Radiación:* Bajos límites de dosis máxima de exposición a la radiación para las mujeres con capacidad de procrear. Se establecen límites de exposición más bajos para las mujeres durante la gestación <2> (Sección 1).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres su contratación para trabajo en el extranjero <1> (Sección 29) y en cualquier trabajo que implique un grave perjuicio a su moral o desarrollo físico [Sección 139(1)].

EGIPTO

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo penoso o que pudiera ser perjudicial para su salud <1> (Sección 153), y en muchos tipos de actividades previamente relacionadas, como el trabajo en bares y hoteles que no se encuentren bajo el control del Ministerio de Turismo; fabricación de alcohol; manejo o tendido de generadores de fuerza motriz; reparación y limpieza de maquinaria en funcionamiento; carga y descarga de mercancías en puertos y estibado de mercancías en barcos <2> (Sección 1).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas, canteras y en todas las operaciones que impliquen la extracción de minerales y piedras <2> [Sección 1(3)].

Sustancias o agentes peligrosos. Plomo: Se prohíbe a las mujeres la manipulación, tratamiento, reducción y fabricación de tipos de plomo y productos que contengan plomo <2> (Sección 1).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres el trabajo perjudicial para su moral <1> (Sección 153).

EL SALVADOR

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo peligroso o insalubre <1> (Sección 89); el engrase, limpieza, revisión o reparación de maquinaria o dispositivos mecánicos en movimiento; el uso de sierras automáticas, circulares o de cinta, cizalladoras, herramientas de corte, martillos mecánicos o cualquier otro equipo mecánico que requiera precauciones especiales; la fabricación de explosivos, detonadores, sustancias inflamables y otros trabajos similares; y el trabajo bajo el agua <1> [Sección 90(a), (b), y (d)].

Otras prohibiciones y limitaciones. El empleo de las mujeres tendrá que estar adaptado a sus condiciones físicas <1> (Sección 88).

GUINEA ECUATORIAL

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo peligroso o insalubre <1> (Sección 109), como el trabajo que implique la fabricación, manipulación o almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas o radiactivas <1> (Sección 158).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas y canteras <1> (Sección 109). *Excepciones.* Mujeres en cargos profesionales <1> (Sección 109).

Sustancias o agentes peligrosos. Ver el párrafo anterior «Trabajo penoso, insalubre y peligroso».

FIJI

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier mina. *Excepciones:* Mujeres que ocupen cargos directivos que no impliquen trabajo manual; mujeres que presten servicios de asistencia sanitaria o social; mujeres que, en el curso de sus estudios, pasen un período de formación en las partes subterráneas de una mina; mujeres que por cualquier otro motivo pudieran tener que entrar ocasionalmente en las partes subterráneas de una mina a fin de realizar labores no manuales <1> (Sección 72).

FINLANDIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres la carga y descarga de mercancías de o a barcos <11> (Sección 3). En establecimientos comerciales y en oficinas, se prohíbe a las mujeres en avanzado estado de gestación cualquier trabajo que pudiera ser perjudicial para ellas <15> (Sección 9).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas o trabajos similares <9> (Sección 37). *Excepciones.* Mujeres que dirijan el trabajo en una mina sin realizar trabajo físico; mujeres que trabajen allí a efectos de estudio o de formación profesional; mujeres que prestan servicios de asistencia sanitaria o permanencias temporales con otros fines distintos de la realización de trabajo físico <10> (Sección 58).

Sustancias o agentes peligrosos. *Plomo:* Se prohíbe a las mujeres el trabajo de pintura allí donde se utilicen pinturas que contengan plomo o sulfatos de plomo <12> (Sección 3). *Radiación:* Bajos niveles de dosis máxima de exposición a radiación en los ovarios y útero fijados para las mujeres con capacidad de procrear; niveles más bajos de exposición para mujeres embarazadas <13> [Sección 2(7)].

FRANCIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres la realización de cualquier tipo de trabajo que implique peligro o esfuerzo excesivo <1> (Sección L.234-2). En los establecimientos que incluyan estos trabajos, se determinarán

las condiciones especiales mediante decretos <1> (Sección L.234-3). Existe una relación de los tipos de trabajo que las mujeres no pueden realizar, ni estar en contacto con ellos. <1> (Sección R.234-9), y los tipos de trabajo que las mujeres no pueden realizar aunque no tengan prohibido el acceso a los lugares en los que se realizan tales actividades <1> (Sección R.234-10).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas y canteras <1> (Sección L.711-3).

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres <1> (Sección R.234-9). Se prohíbe a las mujeres embarazadas el trabajo que implique el uso de carretillas y carritos de mano <1> (Sección R.234-47).

Sustancias o agentes peligrosos. Radiación: Se establece la dosis máxima admisible equivalente de exposición a radiación en el abdomen para las mujeres con capacidad de procrear. Se establecen los niveles más bajos de la dosis máxima de exposición a la radiación para las mujeres embarazadas <2> (Sección 6). Destino temporal de las mujeres embarazadas a otros trabajos sin pérdida de remuneración, si su estado de salud así lo requiere <1> (Sección L.122-125-1). *Benceno:* Las mujeres embarazadas y las madres lactantes no podrán ser destinadas o mantenidas en aquellos puestos de trabajos que estén expuestos al benceno <3> (Sección 18).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres embarazadas, o a aquellas con incapacidad certificada para dicha actividad, el trabajo en escaparates después de las 22:00 o cuando la temperatura sea inferior a 0°C (Sección L.R.234-4).

GABON

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo superior a sus fuerzas o que represente un peligro <4> (Sección 1): la inspección o reparación de máquinas, o en lugares en los que haya máquinas de funcionamiento manual o con motor que no estén adecuadamente protegidas <4> (Sección 9); y el transporte de cargas en vehículos tipo triciclo <4> (sección 10). Las mujeres serán trasladadas a un trabajo menos pesado o despedidas con indemnización, en base a un reconocimiento médico, si se considera que el trabajo es superior a su fuerza (reconocimiento por orden del inspector de trabajo o a solicitud de la propia mujer) <1> (Sección 122).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas, explotaciones mineras y canteras <4> (Sección 8). *Excepciones:* Mujeres que ocupan cargos directivos o de naturaleza técnica con responsabilidades, y las mujeres que prestan servicios de asistencia médica y social que normalmente no realizan trabajo manual <4> (Sección 15).

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres <4> (Sección 7). Se prohíbe a las mujeres embarazadas o dentro de las tres semanas de su reincorporación al trabajo tras el parto, el transporte, empuje o arrastre de cargas <4> (Sección 18).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres la realización de muchos tipos de trabajo previamente relacionados como enfermedades especiales, emanaciones perjudiciales y polvo peligroso producidos por los distintos tipos de trabajo <4> (Sección 11, Cuadro A), y en muchos tipos de establecimiento en los que el

empleo de mujeres sólo está autorizado sujeto a ciertas condiciones, como que no haya emisión de humos, ni manipulación de ácidos, ni utilización de sustancias tóxicas <4> (Sección 12, Cuadro B). *Plomo:* Se prohíbe a las mujeres cualquier trabajo que implique el uso de blanco de plomo <2>.

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en un lugar en el que la fabricación, manipulación y venta de material escrito o impreso, fotografías y otros objetos, sea contraria a los criterios de buena moral <4> (Sección 13); y en tiendas exteriores y quioscos después de las 20:00 <4> (Sección 14).

REPUBLICA DEMOCRATICA ALEMANA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se protegerá especialmente la salud y la fuerza de las mujeres. Las condiciones de trabajo deberán concebirse de forma que correspondan a las características físicas y fisiológicas especiales de las mujeres. Se prohíbe a las mujeres realizar los tipos de trabajos físicamente penosos o insalubres <2> (Sección 210), como el trabajo a una presión superior o inferior a la atmosférica (por ejemplo, el trabajo en cámaras de aire comprimido) <2> (Sección 4), <5> (Sección 7.1); trabajo a altas temperaturas <2> (Sección 4); trabajo de perforación y trabajo con martillos neumáticos <2> (Sección 4), <5> (Sección 7.2.1), <6> (Sección 7.2.1), <16> (Sección 3.1.1); trabajo forestal peligroso <7> (Sección 2.1.2); trabajo de demolición manual <8> (Sección 3.2); trabajo de reparación en hornos y chimeneas industriales <9> (Sección 2), y algunos trabajos en el procesado de la carne y en la industria avícola <17> (Sección 1.1).

Las mujeres embarazadas, madres lactantes, y madres con niños de menos de un año de edad no podrán asignarlas puestos considerados médicaamente peligrosos para su vida o su salud y/o la de los niños implicados, y tienen derecho a que se les cambie de trabajo durante el período de tiempo en cuestión <2> (Sección 242). Se prohíbe a las mujeres embarazadas y madres lactantes el trabajo peligroso para la seguridad propia y la de los demás; el trabajo que les exponga a temperaturas frías (15°C), campos electromagnéticos, altas vibraciones mecánicas y ruidos fuertes <2> (Sección 4); despiece de animales <9> (Sección 4); y el trabajo con materias primas en la fabricación de piel <10> (Sección 3). Sólo se permitirá a las madres futuras y lactantes que conduzcan vehículos pesados con el consentimiento del médico <18> (Sección 4).

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier actividad <3> (Sección 6).

Transporte manual de cargas. Límites de peso establecidos para las mujeres <3> (Sección 6).

Sustancias o agentes peligrosos. Las mujeres embarazadas y las madres lactantes no deberían ser colocadas en puestos de trabajo con disolventes nocivos <13> (Sección 14), hormonas sexuales, sustancias tóxicas y polvo peligroso <2> (Sección 4). En el trabajo con compuestos aromáticos de nitrato-amino, las condiciones de las mujeres trabajadoras se definirán teniendo en cuenta la composición específica de las sustancias <12> (Sección 2.2.1). *Benceno:* Se prohíbe a las mujeres realizar trabajo continuo con disolventes que contengan más de un 8 por ciento de benzol <11>

(Sección 6). *Radiación*: Se prohíbe a las mujeres embarazadas trabajos con riesgo de radiación. Las madres lactantes sólo pueden ser empleadas como trabajadoras expuestas a la radiación si se excluye cualquier contaminación con, o incorporación de sustancias radiactivas <15> (Sección 14.3.3). Se establece un límite de dosis máxima más bajo para la exposición en el útero de una mujer trabajadora de edad inferior a 45 años <15> (Secciones 25-26).

REPUBLICA FEDERAL ALEMANA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en hornos de carbón, en trabajo de construcción o en el transporte de materiales de construcción. Excepción en el trabajo de construcción para aprendices femeninos en la ingeniería o diseño de construcción <1> (Sección 16). Los vehículos deberán estar equipados adecuadamente para las mujeres conductoras que deberán tener un certificado médico. En los barcos, no se colocará a las mujeres en puestos que superen su fuerza física <5> (Sección 92). Muchos tipos de actividades están prohibidas para las mujeres embarazadas y se indican las precauciones que han de tomarse en los lugares de trabajo <2>.

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas, salinas, trabajos de preparación mecánica de minerales, canteras y pozos con trabajos subterráneos, y en la superficie en el trabajo de extracción <1> (Sección 16).

Transporte manual de cargas. Límites de peso establecidos para las mujeres <4> (Sección 11).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes el trabajo en el que estén expuestas a sustancias tóxicas, cancerígenas, perjudiciales para el feto o transformadoras de genotipo, o a sustancias que pudieran transmitir agentes patógenos <6> (Sección 14). *Radiación*: Límites de dosis de exposición a la radiación fijados para las mujeres fértiles que no hayan alcanzado la edad de 45 años, y para las mujeres cuya fertilidad no haya quedado excluida con certeza y que no hayan alcanzado la edad de 45 años <7> (Secciones 31, 49 y 50). *Plomo*: Se prohíbe la exposición al plomo para las mujeres con capacidad de procrear <6> (Anexo II, Sección 5.3.5).

GHANA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. A partir del cuarto mes de gestación, se prohíbe que se asigne a las mujeres un trabajo fuera de su lugar de residencia si se considerase médicaamente perjudicial para su salud <1> [Sección 42(1)(e)].

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier mina <1> (Sección 41).

GRECIA

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier actividad <1> (Sección 12). *Excepciones:* Mujeres que ocupen cargos directivos y no realicen trabajo manual; mujeres que presten servicios de asistencia sanitaria y social; y mujeres que, en el curso de su formación, tengan que realizar un período de estudio o de trabajo práctico, que no implique trabajo manual <7> (Secciones 43-45).

Transporte manual de cargas. Límite de peso fijado para la elevación continua en la industria de la construcción <8> :

Sustancias o agentes peligrosos. *Plomo:* Se prohíbe a las mujeres realizar trabajos de pintura industrial que impliquen el uso de blanco de plomo o sulfato de plomo, u otros productos que contengan estos pigmentos <10> (Sección 3). El trabajo de aprendizaje en fábricas o talleres que fabriquen acumuladores de plomo está prohibido para las mujeres embarazadas y madres lactantes <6> [Sección 11(10)]. *Benceno:* Se prohíbe a las mujeres embarazadas y madres lactantes la participación en procesos que impliquen la exposición al benceno o a productos que contengan benceno <9> (Sección 6). *Radiación:* Se prohíbe a las madres lactantes el trabajo que implique contaminación radiactiva. Dosis bajas fijadas para la región abdominal para las mujeres con capacidad de procrear y mujeres embarazadas <11> (Secciones 7-8).

GRANADA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Pueden elaborarse normativas respecto a las condiciones de seguridad en aquellas empresas industriales que empleen mujeres <1> (Sección 6).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas, canteras y otras obras para la extracción de minerales de la tierra <1> [Parte III, Sección I(a)].

GUATEMALA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. El trabajo de las mujeres deberá ser adaptado a su condición física <1> (Sección 147). Se prohíbe a las mujeres embarazadas durante los tres meses anteriores al parto la realización de trabajos que requieran un considerable esfuerzo físico <1> [Sección 151(c)]. Se prohíbe a las mujeres el trabajo nocivo o peligroso (prohibición no aplicable a la agricultura o ganadería) <1> [Sección 148(a)].

Trabajo subterráneo. Prohibido <2> (Sección 1).

GUINEA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres que realicen trabajos superiores a su fuerza, que presenten un peligro, o que, debido a su naturaleza o las circunstancias en las que se realicen, tiendan a corromper su moral <2> (Sec-

ción 1). Se trasladará a las mujeres a un trabajo menos pesado o se las despedirá con indemnización, en base a un reconocimiento médico, si se considera que el trabajo es superior a su fuerza (reconocimiento por orden del inspector de trabajo o a solicitud de la propia mujer) <1> (Sección 151).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas <2> (Sección 8). *Excepciones.* Mujeres que ocupen cargos técnicos o cargos de responsabilidad; mujeres que presten servicios de asistencia sanitaria o social; mujeres que, en el curso de sus estudios, tienen que pasar un período de tiempo en las minas; mujeres que ocasionalmente tienen que entrar a las minas para tareas no manuales <2> (Sección 9).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres trabajar en empresas insalubres o peligrosas en las que los trabajadores estén expuestos a operaciones o emanaciones perjudiciales para su salud <1> (Sección 179). *Benceno:* Se prohíbe a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes realizar un trabajo que las exponga al benceno o a productos que contengan benceno <4> (Sección 10). *Plomo:* Se prohíbe a las mujeres trabajar en pintura industrial que implique el uso de blanco de plomo o de cualquier producto que contengan estas sustancias <3> (Sección 10).

Otras prohibiciones y limitaciones. Las personas encargadas de las empresas industriales y comerciales en las que haya mujeres empleadas deberán procurar que se respeten su moral y decencia pública <1> (Sección 177).

GUINEA BISSAU

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se establecerán prohibiciones y condiciones laborales para las mujeres en trabajo insalubre, pesado o subterráneo, o que pudiera perjudicar la función genética de las mujeres <1> (Sección 155.4). Las mujeres embarazadas tendrán derecho a exclusión del trabajo que se considere médicamente perjudicial para su condición <1> [Sección 157(e)].

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres el trabajo que pudiera poner en peligro la función genética <1> (Sección 155.3).

GUAYANA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se pueden elaborar normas especiales referentes al empleo de mujeres en fábricas <2> (Sección 18). Se prohíbe a las mujeres la limpieza o engrase de partes peligrosas de maquinaria en movimiento o de cualesquier otras partes si el hacerlo las expusiera a riesgo de lesión <2> [Sección 2(7)].

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas <3>.

Transporte manual de cargas. Se puede elaborar un reglamento referente a la elevación o movimiento de cargas por las mujeres <2> [Sección 26(2)].

Sustancias o agentes peligrosos. Radiación: Las mujeres con capacidad de procrear no deberían recibir una dosis superior al límite fijado en una sola vez y no deben estar expuestas a la dosis extra permitida en casos de emergencia <4>.

HAITI

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres realizar cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico excesivo en cualquier momento dentro de los tres meses precedentes al parto <1> [Sección 330(c)].

Transporte manual de cargas. Al distribuir el trabajo que implique el transporte de sacos, deberán tenerse en cuenta ciertos factores, como la edad, sexo y condición física del trabajador <1> (Sección 456).

HONDURAS

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres embarazadas el trabajo que requiera un esfuerzo considerable <1> (Sección 147). El trabajo de las mujeres habrá de ser adaptado a su edad, estado de salud y el nivel de desarrollo mental y moral <1> (Sección 127). El reglamento establecerá cuáles son las empresas insalubres o peligrosas <1> (Sección 395).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas <2> (Sección 84).

HUNGRIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo que pudiera tener efectos adversos sobre su constitución o desarrollo físico <2> (Sección 20). El Ministro de Trabajo determina, de acuerdo con el Ministro de Sanidad y otros ministros competentes, las situaciones en las que se prohíbe el empleo a mujeres en cualquier circunstancia del tipo que sea, y aquellos en los que pueden ser contratadas cumpliendo las condiciones específicas de trabajo, y tras previos reconocimientos médicos <3> (Sección 12). Debido al peligro que representa para su salud, se prohíben a las mujeres trabajos previamente relacionados, tales como aquellos que exigen esfuerzos físicos, que implican un alto nivel de vibración, temperaturas extremas, que conducen al enfriamiento corporal, y aquellas que se llevan a cabo bajo una alta presión, así como las que incluyan la conducción de distintos tipos de vehículos <4>.

Trabajo subterráneo. Prohibido en la minería y en la realización de canales <4>.

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres <7>.

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres el trabajo que implique exposición a materiales tóxicos <4>.

INDIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres la limpieza, lubricación o ajuste de cualquier parte de generadores de fuerza motriz o maquinaria de transmisión en funcionamiento, o de cualquier parte de una máquina que añada

riesgo de lesión por una parte móvil; y el trabajo en partes de fábricas de prensado de algodón en el que se utilice una desmotadora de algodón, pero puede trabajar en el extremo de alimentación de ella si está separado del extremo de entrega por una partición <1> [Secciones 22(2) y 27]. El Gobierno Provincial puede adoptar reglas que prohíban o limiten el trabajo de las mujeres en fábricas que les exponga a riesgo de lesión corporal, intoxicación o enfermedad <1> [Sección 87(6)]. El Gobierno Central puede adoptar normativas que prohíban o limiten el trabajo de las mujeres en minas o en puestos peligrosos para su vida, seguridad o salud <3> [Sección 57(j)]. Las mujeres embarazadas, a petición propia, desde un mes antes de su elección del permiso por maternidad, pueden negarse a realizar trabajo duro, trabajo que requiera estar de pie durante largos períodos de tiempo o trabajo que pudiera interferir con la gestación o con el desarrollo normal del feto, o afectar adversamente de otro modo a su salud <8> [Sección 4(2)-(3)].

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier parte de una mina <3> [Sección 46(1)].

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres <7> [Sección 61(1)-(2)]. En Pondicherry, el Gobierno Provincial puede fijar los pesos máximos que pueden ser manejados por las mujeres en las fábricas <1> [Sección 34(2)]. El Gobierno Central puede fijar límites de peso para las mujeres en las minas <3> [Sección 57(j)].

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres la realización de trabajos previamente relacionados debido a la producción de polvo, vapores irritantes o tóxicos <7> (Anexo II, Secciones 1 y 3; Anexo IV, Secciones 3-4; Anexo VII, Sección 1; Anexo XI, Sección 2; Anexo XV, Secciones 2 y 5). *Plomo:* Se prohíbe a las mujeres el trabajo en los procesos que incluyan plomo y compuestos del plomo <7> (Anexo III, Sección 3; Anexo IV, Secciones 3-4; Anexo VI, Sección 4; Anexo XII, Sección 4). *Radiación:* Límites de exposición más bajos en el abdomen para mujeres expuestas a radiaciones, con dosis aún inferiores para mujeres embarazadas <5> (Secciones 6-7).

INDONESIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres realizar trabajo peligroso para su salud o seguridad <1> (Sección 9). El trabajo prohibido específico se designará mediante orden.

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas, pozos, u otros lugares para la extracción de minerales u otros materiales de la tierra <1> (Sección 8). *Excepciones:* Mujeres que, en relación con su trabajo, descenden ocasionalmente bajo tierra pero no realizan trabajo manual <1> (Sección 8).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres la realización de trabajos perjudiciales para su moral <1> (Sección 9).

IRAQ

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo duro o peligroso <1> (Sección 81); el trabajo duro o agotador, o perjudicial para la salud <3> [Sección 2(d)]; la conducción o manejo de motores mecánicos o de vapor <3> [Sección 2(b)]; y en buques o barcos de vapor fluviales o marítimos <3> [Sección 2(c)]. *Excepciones:* Mujeres con cargos administrativos de responsabilidad que no impliquen trabajo manual <3> (Sección 3). Se prohíbe a las mujeres embarazadas el trabajo penoso, insalubre y peligroso <1> (Sección 81).

Trabajo subterráneo. Prohibido en canteras, minas o excavaciones arqueológicas <3> [Sección 2(a)]. *Excepciones:* Mujeres que ostenten cargos administrativos con responsabilidades que no impliquen trabajo manual <3> (Sección 3).

Sustancias o agentes peligrosos. Benceno: Se prohíbe a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes el trabajo en procesos que impliquen la exposición al benceno o a productos que contengan benceno <2> (Sección 11).

IRLANDA

Trabajo subterráneo. Prohibido. *Excepciones:* Las mujeres que ocupen cargos directivos que no realicen trabajo manual; mujeres que prestan servicios de asistencia sanitaria o social; mujeres que, en el curso de sus estudios, pasan un período de formación bajo tierra en una mina; y las mujeres que, ocasionalmente, tienen que entrar en la parte subterránea de una mina con el fin de realizar una labor no manual <1> (Sección 107); <2> (Sección 2).

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para mujeres <3> (Normativas 3 y 4). El empleo de mujeres en operaciones de elevación de peso estará limitado siempre que sea practicable <3> (Normativa 7). Durante la gestación y durante las diez semanas posteriores al parto, se prohíbe a las mujeres levantar pesos y el transporte manual de cargas si un médico considerase que esto pudiera perjudicar su salud o la de sus hijos <3> (Normativa 5.2).

Sustancias o agentes peligrosos. En las alfarerías, se prohíbe que las mujeres realicen ciertos trabajos pesados o tóxicos <5> (Normativas 10 y 22). *Plomo:* Se prohíbe que las mujeres realicen los trabajos previamente referenciados, que impliquen la fabricación o el tratamiento del plomo <4> (Sección 69). Se prohíbe el trabajo de las mujeres en cualquier fábrica o en cualquier proceso que incluya el uso de compuestos de plomo a menos que se cumplan ciertas disposiciones específicas para el uso seguro del plomo. Las mujeres pueden ser excluidas de un trabajo en el que intervenga el plomo por un médico si sufren los efectos nocivos de este <4> (Sección 70). Para mujeres empleadas en procesos de plomo, se necesitan disposiciones específicas referentes a reconocimientos y registros médicos <6>. *Radiación:* La dosis máxima permitida de exposición a la radiación ionizante es menor para las mujeres que para los hombres <7> (Anexo Sección 2); <8> (Primer Anexo).

ISRAEL

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se pueden dictar normas para prohibir o limitar el empleo de mujeres en trabajos específicos, procesos de producción o lugares de trabajo que puedan ser especialmente perjudiciales para su salud <2> (Sección 1).

Sustancias o agentes peligrosos. Benceno: La exposición al benceno está prohibida para las mujeres embarazadas y las madres lactantes desde los primeros seis meses <3> (Sección 4).

ITALIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres, durante la gestación y los siete meses inmediatamente posteriores al parto, el trabajo peligroso <2> (Sección 3).

Transporte manual de cargas. Se prohíbe a las mujeres, durante la gestación y los siete meses posteriores al parto, el transporte o elevación de objetos pesados <2> (Sección 3).

JAMAICA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se pueden dictar normas para restringir, prohibir o regular el empleo de las mujeres en algunas clases específicas de empresas industriales <1> (Sección 6). Se prohíbe a las mujeres la limpieza de cualquier parte peligrosa de maquinaria de funcionamiento por motor mientras está en movimiento <6> (Sección 15).

JAPON

Trabajo subterráneo. Prohibido <1> [Sección 64(4)]. *Excepciones:* Cuando haya una necesidad temporal prescrita mediante Ordenanza <2> (Sección 8), las mujeres que ocupen puestos como los de médicos o enfermeras y las que se dedican a la toma de datos para periódicos o publicación o producción de un programa de radio difusión <1> [Sección 64(4)]. Estas excepciones no se aplican a las mujeres embarazadas ni a mujeres en un año después del parto.

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres <2> [Sección 9(1)]. Las mujeres embarazadas y las mujeres dentro del primer año desde el parto no pueden transportar cargas pesadas <1> [Sección 64(5)(i)].

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres embarazadas y a las mujeres dentro del primer año desde el parto el trabajo en el que se emiten gases nocivos o en cualquier otro trabajo perjudicial para la gestación, el parto o la lactancia <1> [Sección 64(5)(i)]. *Radiación:* Se establecerán límites de exposición bajos

a la radiación en el abdomen para las mujeres, excluyendo aquellas que no tienen capacidad de procrear, y límites de dosis más bajos cuando se diagnostica el embarazo <3> [Sección 5(1)-(2)].

JORDANIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en cualquier proceso especificado en las normativas como peligrosos para las mujeres <1> (Sección 46).

KENIA

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier mina <1> (Sección 30). *Excepciones.* Mujeres que ocupen cargos directivos y que no realizan trabajo manual; mujeres que prestan servicios de asistencia sanitaria y social; mujeres que, en el curso de sus estudios, pasan un período de formación en las partes subterráneas de una mina; mujeres que por cualquier otro motivo tienen que entrar en las partes subterráneas de una mina para realizar una labor no manual <1> (Sección 30).

KUWAIT

Trabajo subterráneo. Prohibido en todas las minas y canteras <1> (Sección 24).

Transporte manual de cargas. Se prohíbe a las mujeres el trabajo que requiera el transporte manual de pesos (límites no fijados) <5> (Sección 4).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres el trabajo que requiera la manipulación de plomo y arsénico, y en la proximidad de pintura «decro», hornos y altos hornos para la fundición de sustancias minerales <5>. *Benceno:* Se prohíbe a las mujeres el trabajo que les exponga al benceno o a cualquier producto que contenga benceno <4> (Sección 7).

LIBANO

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en muchas actividades previamente relacionadas, como la reparación y limpieza de maquinaria eléctrica en funcionamiento <1> (Sección 27, Anexo 1).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas y canteras, y en todo trabajo de extracción de piedras <1> (Sección 27, Anexo 1).

Sustancias o agentes peligrosos. *Plomo:* Se prohíbe el trabajo de las mujeres en la fabricación de blanco de plomo y en el tratamiento o reducción de residuos que contengan plomo <1> (Sección 27, Anexo 1).

LESOTO

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier mina o en cualquier cantera o explotación a cielo abierto, excepto con la aprobación escrita del Comisario de Trabajo en las circunstancias en que el Ministro, teniendo en cuenta el Convencio de la OIT sobre el Trabajo Subterráneo (Femenino) (n.º 45) de 1935, pueda prescribir mediante normativa <1> [Sección 74(1)]; ver también <2> [Sección 22(2)].

LIBIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo penoso o peligroso, o aquellos tipos de trabajo que puedan ser prescritos mediante una orden <1> (Sección 95).

LUXEMBURGO

Trabajo subterráneo. Trabajo manual prohibido en cualquier mina <2> (Sección 109); <3>.

Sustancias o agentes peligrosos. Durante la gestación y tres meses después del parto, o siete meses en el caso de madres lactantes, se prohíbe a las mujeres el trabajo que les exponga a los efectos adversos de sustancias nocivas, polvos, gases o emisiones, radiación, calor, frío o humedad, shocks o vibraciones; y que impliquen un riesgo particular de exposición a enfermedades o accidentes laborales <1> (Sección 5). *Plomo:* Se prohíbe a las mujeres el trabajo en pintura industrial que implique el uso de blanco de plomo o sulfato de plomo, u otros productos que contengan estos pigmentos <4>, <5>.

MADAGASCAR

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo superior a su fuerza o que represente un peligro <2> (Sección 1); la inspección o reparación de máquinas, y el trabajo en lugares donde haya máquinas de funcionamiento manual o por motor, que no estén adecuadamente protegidas <2> (Secciones 10-11); y el transporte de cargas mediante carretillas de mano o vehículos tipo triciclo <2> (Sección 6). Se cambiará a las mujeres de puesto de trabajo a otro menos pesado o se las despedirá con indemnización, en base a un reconocimiento médico, si se considera que el trabajo es superior a su fuerza (reconocimiento por orden del inspector de trabajo o a solicitud de la propia mujer) <1> (Sección 84).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas, minas a cielo abierto y canteras <2> (Sección 7).

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres <2> (Sección 4). Se prohíbe a las mujeres embarazadas y durante las tres semanas siguientes

a la reincorporación al trabajo tras el parto, el transporte, empuje o arrastre de cualquier carga <2> (Sección 6).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres la realización de ciertos trabajos previamente relacionados, como la fabricación de *blanco de plomo*, debido a las enfermedades especiales, emanaciones perjudiciales, peligro de intoxicación por plomo y polvo peligroso producido por este tipo de trabajo <2> (Sección 18, Anexo A), y en muchos tipos de establecimientos en los que el empleo de mujeres está autorizado sólo sujeto a ciertas condiciones, como que no haya liberación de humos ni de sustancias tóxicas, y que no haya manipulación de ácidos <2> (Sección 19, Anexo B).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe el trabajo de las mujeres en lugares en los que la fabricación, manipulación y venta de material escrito o impreso, fotografías y otros objetos sea contraria a las normas morales <2> (Sección 3), y en trabajo que tienda a corromper su moral <2> (Sección 1). Se prohíbe a las mujeres la venta de artículos en tiendas exteriores y quioscos después de las 20:00 <2> (Sección 5).

MALAWI

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier mina <1> (Sección 11). *Excepciones.* Mujeres que ocupen cargos directivos y que no realicen trabajo manual; mujeres que presten servicios de asistencia sanitaria y social, mujeres que, en el curso de sus estudios, pasen un período de formación en la parte subterránea de una mina; mujeres que, ocasionalmente, pueden tener que entrar en las partes subterráneas de una mina para realizar un trabajo no manual <1> (Sección 11).

MALASIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohibirá o permitirá el trabajo a las mujeres en aquellas circunstancias o bajo aquellas condiciones que puedan ser descritas mediante orden <1> (Sección 36).

Trabajo subterráneo. Prohibido en la extracción de cualquier sustancia <1> (Sección 35).

MALI

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres, y a las mujeres embarazadas, el trabajo superior a su fuerza o que represente un peligro <1> (Sección 231). Se prohíbe a las mujeres la inspección, engrase, limpieza o reparación de maquinaria en funcionamiento, o en cualquier lugar en el que haya maquinaria de funcionamiento manual o mecánico que no esté adecuadamente protegida <2> (Sección 10); y el transporte de objetos en vehículos tipo triciclo o en carretillas de mano <2> (Sección 11). Se trasladará a las mujeres a un tra-

bajo menos pesado o se las despedirá con indemnización, en base a un reconocimiento médico, si se considera que el trabajo es superior a su fuerza (reconocimiento por orden del inspector de trabajo o a solicitud de la propia mujer) <2> (Sección 126).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas y canteras <1> [Sección 232(5)].

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres la realización de muchos tipos de trabajo previamente relacionados, como la fabricación de *plomo*, debido a enfermedades especiales, emanaciones nocivas o polvo perjudicial producidos por el tipo de trabajo <2> (Anexo A, Sección 12), y en muchos tipos de establecimientos en los que el empleo de mujeres sólo está autorizado sujeto a ciertas condiciones, como que no haya liberación de vapor, ni manipulación de ácido ni utilización de sustancias tóxicas <2> (Anexo B, Sección 13).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres la realización, manipulación o venta de cualquier material escrito o impreso, imagen u otro objeto que sea delictivo de acuerdo con la legislación criminal, como contrario a la moral pública <2> (Sección 15). Se prohíbe a las mujeres, y a las mujeres embarazadas, el trabajo que implique perjuicio para su moral <1> (Sección 231).

MALTA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres la limpieza de generadores de fuerza motriz o maquinaria de transmisión mientras estén en funcionamiento <2> (Sección 9).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en la fabricación y el tratamiento de minerales de *plomo*, y en procesos que impliquen la exposición laboral a la *radiación* (ionizante o no) <2> (Sección 34).

MAURITANIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres la inspección, engrase, limpieza o reparación de maquinaria en movimiento; el trabajo en cualquier lugar donde haya maquinaria de funcionamiento manual o mecánico que no esté adecuadamente protegida <2> (Sección 10); y el transporte de objetos en vehículos tipo triciclos o carretillas de mano <2> (Sección 11). Se cambiará a las mujeres a un trabajo menos pesado o se las despedirá con indemnización, en base a un reconocimiento, si se considera que el trabajo es superior a su fuerza (reconocimiento por orden del inspector de trabajo o a solicitud de la propia mujer) <1> (Sección 48).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas y canteras <2> (Sección 10).

Transporte manual de cargas. Límites de carga establecidos para las mujeres <2> (Sección 8). Se prohíbe a las mujeres el transporte, empuje o arrastre de cargas durante la gestación o durante las tres semanas siguientes a la reincorporación normal al trabajo tras el parto <2> (Sección 20).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres la realización de muchos tipos de trabajo previamente relacionados, como la fabricación de *plomo*, debido a enfermedades especiales, emanaciones nocivas o polvo perjudicial producido por el tipo de trabajo <2> (Sección 12, Anexo A), y en muchos tipos de establecimientos en los que el empleo de mujeres sólo está autorizado sujeto a ciertas condiciones, como que no haya liberación de vapor, ni manipulación de ácido ni utilización de sustancias tóxicas <2> (Sección 13, Anexo B).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres la realización, manipulación o venta de cualquier material escrito o impreso, imagen u otro objeto que sea delictiva de acuerdo con la legislación criminal como contraria a la moral pública <2> (Sección 15). Las personas que dirijan los establecimientos de cualquier tipo en los que haya mujeres empleadas tendrán que ocuparse de que se respete su moral y decencia pública <1> (Sección 46). Se prohíbe a las mujeres el trabajo en tiendas exteriores y quioscos después de las 20:00 <2> (Sección 17).

MAURICIO

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres la limpieza de cualquier máquina si dicha limpieza las expusiera a un riesgo de lesión por cualquier parte móvil de la máquina <2> (Sección 13).

MEXICO

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en procesos nocivos o peligrosos <1> (Sección 123, Cláusula II); <2> [Sección 166(I)], lo cuales, debido a la naturaleza del trabajo, las condiciones físicas, químicas o biológicas del ambiente en el que se realiza, o a la composición de la materia prima utilizada, puedan afectar a la vida y al bienestar físico y mental de una mujer embarazada o del feto <2> (Sección 167). Esta prohibición no se aplica a las mujeres que ocupan cargos directivos o a aquellas que posean un título universitario o un diploma técnico, o el conocimiento o experiencia necesarios para realizar el trabajo; ni tampoco se aplicará a las mujeres en general si se han adoptado las medidas de protección sanitaria necesarias, en opinión de la autoridad competente <2> (Sección 168). Durante la gestación, se prohíbe a las mujeres el trabajo peligroso para su salud o para la de su futuro hijo, como el trabajo que produzca vibraciones o que requiera permanecer de pie durante largos períodos de tiempo <2> [Sección 170(I)].

Transporte manual de cargas. Durante la gestación, se prohíbe a las mujeres la realización de trabajo que exija un esfuerzo físico considerable, y la elevación, arrastre o empuje de cargas pesadas <2> [Sección 170(I)].

MONGOLIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres la realización de ciertos trabajos penosos, que impliquen condiciones nocivas de trabajo <1> (Sec-

ción 150). Con la presentación de un certificado médico, se cambiará a las mujeres a un puesto de trabajo más fácil <1> (Sección 152).

Trabajo subterráneo. Prohibido. *Excepciones:* Ciertos trabajos subterráneos no manuales, o trabajos relacionados con servicios sanitarios y comunitarios <1> (Sección 150).

Transporte manual de cargas. Límite de peso establecido para las mujeres <1> (Sección 150).

Otras prohibiciones y limitaciones. Las mujeres embarazadas, madres lactantes y mujeres con hijos de edad inferior a un año no podrán ser enviadas en viajes de negocios <1> (Sección 154).

MARRUECOS

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres realizar varios tipos de trabajos establecidos mediante orden, que implican peligro o esfuerzo excesivo <1> (Sección 36). Se prohíbe a las mujeres el transporte de cargas en vehículos tipo triciclo o con carretillas de mano, o carretillas basculantes o que discurran sobre carriles <3> (Sección 1); el engrase, limpieza, inspección o reparación de máquinas y la permanencia en locales en las que haya máquinas de funcionamiento manual o mecánico a menos que dichas máquinas estén adecuadamente protegidas <6> (Secciones 1-2); y el trabajo en máquinas de peinado manual en la industria de la fibra vegetal <6> (Sección 4).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas y canteras <1> (Sección 22).

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres <3> (Sección 1). No se puede requerir a las mujeres el transporte, empuje o arrastre de ninguna carga durante las tres semanas siguientes a su reincorporación normal al trabajo tras el parto <2> (Sección 20).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres realizar muchos tipos de trabajo previamente relacionados, como la fabricación de cloro, debido a enfermedades especiales, emanaciones nocivas y polvo perjudicial producido por ese tipo de trabajo <6> (Sección 13, Anexo A), y en muchos tipos de establecimientos en los que el empleo de mujeres sólo está autorizado sujeto a ciertas condiciones, como que no haya emisión de humos, ni manipulación de ácidos, ni se utilicen sustancias tóxicas <4> (Sección 15, Anexo C). *Benceno:* Las mujeres embarazadas o madres lactantes se consideran no cualificadas para trabajar donde puedan estar expuestas al benceno <4> (Sección 2).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en cualquier lugar en el que la fabricación, manipulación y venta de material escrito o impreso, fotografías y otros objetos sea contraria a las normas morales <6> (Sección 11). Los tipos de trabajo prohibidos que impliquen riesgo para la moral serán especificados por orden <1> (Sección 36).

MOZAMBIQUE

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se hará una lista de ocupaciones nocivas que pudieran perjudicar la salud de las mujeres, junto con los tipos de trabajo prohibidos y las medidas de protección adecuadas a tomar <1> (Sección 154). Las mujeres durante la gestación y tras el parto pueden estar exentas de aquel trabajo que sea considerado médicaamente perjudicial para su salud <1> [Sección 155(a)].

NAMIBIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Puede estar prohibido a las mujeres la realización de cualquier trabajo en minería que sea o pueda ser perjudicial para su salud <1> [Sección 11(3)].

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier mina <1> [Sección 11(1)].

NEPAL

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres <2> [Sección 47(2)].

HOLANDA

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier actividad <3> (Sección 311.1).

Transporte manual de cargas. Se prohíbe a las mujeres la realización de cualquier trabajo que implique la elevación, empuje, transporte o movimiento de una carga a cualquier otro lugar si este trabajo requiere un esfuerzo excesivo o represente un peligro para su salud por cualquier otro motivo <2> (Sección 1).

Sustancias o agentes peligrosos. *Plomo:* Prohibido en trabajos de pintura, a menos que se utilicen pigmentos que contengan un máximo del 2 por ciento de plomo expuesto en términos de plomo metálico <2> (Sección 8M). *Radiación:* Límites específicos de dosis de exposición a la radiación en el abdomen para mujeres con capacidad de procrear. La exposición a la radiación de una mujer embarazada debe ser tan baja como sea razonablemente posible y en ningún caso superior a un límite bajo de dosis especificado <4> [Sección 25(b)].

NUEVA ZELANDA

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas o túneles, excepto en ocasiones, para alguna clase de trabajo que normalmente se realiza en la superficie <1> (Sección 179); <2> (Sección 4); <3> (Sección 67). Estas disposiciones pueden ser revocadas por el Gobernador General mediante Orden del Consejo por recomendación del Ministro. El Ministro no recomendará la revocación «a menos que el Ministro esté

convencido de que Nueva Zelanda no esté vinculada por el Convención 45 de la OIT referente al empleo subterráneo femenino» <2> (Sección 4); <3> (Sección 67).

Sustancias o agentes peligrosos. Radiación: Límites de dosis de exposición a radiación ionizante fijados para las mujeres con capacidad de procrear <4> [Sección 18(2)(b)].

NICARAGUA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres la realización de trabajo peligroso para su bienestar físico y el trabajo superior a su fuerza <1> (Sección 126). Se prohíbe a las mujeres embarazadas el trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable o que pudiera provocar un aborto o impedir el normal desarrollo del feto <1> (Sección 127).

Trabajo subterráneo. Prohibido en la minería <1> (Sección 126).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres realizar trabajos perjudiciales a su bienestar moral <1> (Sección 126).

NIGER

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo superior a su fuerza o que represente un peligro <2> (Sección 1); la inspección, engrase, limpieza o reparación de maquinaria en movimiento, y en cualquier lugar en el que haya maquinaria de funcionamiento manual o mecánico que no esté adecuadamente protegido <2> (Sección 113); y el transporte de objetos en vehículos tipo triciclos o en carretillas de mano <2> (Sección 114). Se prohíbe a las mujeres embarazadas el trabajo superior a su fuerza o que represente un riesgo especial para la gestación <2> (Sección 120). Se cambiará a las mujeres a un trabajo menos pesado o se las despedirá con indemnización, en base a un reconocimiento médico, si se considera que el trabajo es superior a su fuerza (reconocimiento por orden del inspector de trabajo o a solicitud de la propia mujer) <1> (Sección 117).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas o canteras <2> (Sección 112).

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres <2> (Sección 111).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres realizar trabajos de muchos tipos debido a enfermedades especiales, emanaciones nocivas o polvo perjudicial producidos por ese tipo de trabajo <2> (Sección 115, Cuadro A), y en muchos establecimientos en los que el empleo de mujeres sólo está autorizado sujeto a ciertas condiciones, como que no haya emisión de vapor, ni manipulación de ácido ni utilización de sustancias tóxicas <2> (Sección 116, Cuadro B).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en lugares en los que la fabricación, manipulación y venta de material escrito o impreso, fotografías u otros objetos, sea contraria a las normas morales <2> (Sección 18), y el

trabajo que tienda a corromper su moral <2> (Sección 1). Se prohíbe a las mujeres el trabajo después de las 20:00 en tiendas exteriores o quioscos <2> (Sección 119).

NIGERIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se pueden elaborar normas que prohíban o limiten el empleo de mujeres, en aquellas condiciones que puedan ser especificadas en los reglamentos, en cualquier tipo o tipos particulares de industrias u otras empresas o cualquier proceso de estas <1> (Sección 56).

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier mina <1> (Sección 55). *Excepciones:* Mujeres que ocupen cargos directivos y que no realicen trabajo manual; mujeres que prestan servicios de asistencia sanitaria o social; mujeres que, en el curso de sus estudios, pasan un período de formación en las partes subterráneas de una mina, cualquier otra mujer que, ocasionalmente, tiene que entrar en las partes subterráneas de una mina para realizar una labor no manual <1> (Sección 55).

NORUEGA

Sustancias o agentes peligrosos. Las mujeres embarazadas que están expuestas a radiación ionizante <3> (Normativa 6) o que trabajan con gases narcóticos <4> (Normativa 17) deberían ser cambiadas a otro trabajo. Se prohíbe a las mujeres embarazadas la manipulación de elementos citostáticos <5> (Normativa 5). *Plomo:* Se prohíbe a las mujeres el trabajo de pintura industrial en la construcción que implique el uso de blanco de plomo o de sulfato de plomo u otros productos que contengan estos pigmentos <2> (Sección 3).

PAKISTAN

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Cuando el Gobierno Provincial haya comprobado que cualquier operación en una fábrica exponga a las personas empleadas a un grave riesgo de lesión corporal, intoxicación o enfermedad, puede dictar reglas aplicables a cualquier fábrica o clase de fábrica en la que la operación se lleve a cabo, prohibiendo o limitando el empleo de mujeres en la operación <1> [Sección 33Q(4)(b)]. Se prohíbe a las mujeres la comprobación de partes de maquinaria en movimiento, la realización del montaje o transportadoras de cintas, la lubricación u otras operaciones de ajuste en maquinaria en movimiento <1> [Sección 27(1)]; la limpieza o engrase de cualquier parte de maquinaria en movimiento y el trabajo entre partes móviles <1> [Sección 27(2)]. También se prohíbe a las mujeres el trabajo en cualquier parte de una fábrica de prensado de algodón, en la que haya una desmotadora de algodón en funcionamiento, a menos que exista una partición entre el extremo de alimentación de la máquina y el extremo de entrega <1> (Sección 32); <4> [Sección 15(2)].

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier parte de una mina <11> [Sección 23(c)(1)]. *Excepciones:* Mujeres que no realizan trabajo manual y ostentan cargos responsables de carácter directivo o técnico; mujeres que prestan servicios de asistencia sanitaria y social; y en casos de emergencia <11> [Secciones 23(c)(4)-25].

Transporte manual de cargas. Límites de peso establecidos para las mujeres <10> [Sección 78(2)].

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en operaciones que incluyan *plomo* <5> (Sección 5), en operaciones que impliquen la extensión y preparación de una solución de goma <6> (Secciones 2-3) o que implique el uso de compuestos solubles de cromo <7> (Secciones 2-3), en decapado con arena <10> (Sección 4), y la entrada en cualquier edificio en el que se lleven a cabo trabajos con generación de gases de petróleo <9> (Secciones 2-3).

PANAMA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo peligroso o nocivo <1> [Sección 104(2)] y el trabajo en ingeniería civil y construcción <1> [Sección 104(1)]. Las empresas tienen que asegurar que no se requerirá a las mujeres embarazadas que realicen tareas inadecuadas o trabajos que pudieran afectar adversamente a su condición <1> (Sección 116).

Trabajo subterráneo. Prohibido en galerías e instalaciones subterráneas, minas, cimientos, antepozos y similares, o canteras <1> [Sección 104(1)].

NUEVA GUINEA PAPUA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres realizar de trabajo duro, como el trabajo en un cantera, como picador, como pescador de ostras o de cualquier otro producto marino que no sea pescado, el transporte de máquinas de serrado a la intemperie, en la tala o serrado, y en la carga y descarga de las mercancías de un barco que no sean la carga destinada a la plantación donde trabaja <1> (Sección 98).

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier mina. *Excepciones:* Mujeres que ocupan cargos con responsabilidad y no realizan trabajo manual <1> [Sección 98(b)]; <2> (Sección 24).

PARAGUAY

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. El trabajo nocivo o peligroso prohibido para las mujeres se indicará en las normas mediante acuerdo colectivo o por un comité conjunto formado por un número igual de representantes de los trabajadores

y la patronal <1> (Sección 343). Cualquier contrato de empleo será nulo e inválido si contuviera estipulaciones que obligaran a las mujeres a realizar trabajos peligrosos o nocivos <1> (Sección 49).

Otras prohibiciones y limitaciones. Será ilegal que las mujeres realicen cualquier trabajo especificado como perjudicial para su moral <1> (Sección 128).

PERU

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo peligroso. Muchos tipos de trabajos prohibidos están previamente relacionados, como la carga y descarga de mercancías pesadas, limpieza de máquinas y construcción y reparación de edificios si fuera necesario estar a más de diez metros de altura del suelo <1> (Secciones 1-6 y 17).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas y canteras <1> (Sección 12).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en la fabricación, manipulación y transporte de sustancias explosivas, inflamables, tóxicas o corrosivas, y en establecimientos en los que se produzcan emanaciones nocivas <1> (Secciones 1-6 y 17).

POLONIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres realizar de muchos tipos de trabajos previamente relacionados, que sean especialmente penosos o perjudiciales para su salud <1> (Sección 176), como el trabajo que implique la operación de hornos de carbón, trabajo en cámaras y el trabajo como buzos. Se prohíbe a las mujeres embarazadas o madres lactantes el trabajo en cualquier tipo de vehículo mecánico mientras esté en movimiento <2>. Un establecimiento debe cambiar a una mujer embarazada a otro trabajo si está dedicada a un trabajo prohibido para mujeres embarazadas <1> (Sección 179).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas de cualquier tipo y canteras <2> (Sección 3).

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres. A las mujeres a partir del sexto mes de gestación se les prohíble levantar, transportar o arrastrar cargas <2> (Sección 1).

Sustancias o agentes peligrosos. Se fija la exposición máxima a ciertos niveles de radiación ionizante <2>. *Plomo:* Se prohíbe a las mujeres la fabricación de plomo <2>. *Benceno:* Se prohíbe a las mujeres la fabricación y procesado de sustancias que vayan acompañadas de emisiones de compuestos nocivos, como el benceno y el plomo. Se prohíbe a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes cualquier trabajo con benceno o con productos que lo contengan <2>.

PORTUGAL

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas de cualquier tipo <5> [Sección 3(b)].

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres <5> [Sección 3(c)-(d)]. Se prohíbe a las mujeres embarazadas y durante los tres meses siguientes al parto, el transporte regular de cualquier carga y el transporte regular de pesos que excedan de 10 kgs. <5> [Sección 4(b)].

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en lugares donde se utilicen o manipulen frecuentemente sustancias tóxicas (existe una lista de sustancias tóxicas) <5> (Sección 2). La prohibición no se aplica a síntesis, análisis o investigaciones químicas llevadas a cabo por personal especializado, o cuando estas sustancias estén contenidas en receptáculos sellados o tratadas en otro proceso igualmente seguro <3> (Sección 2). Las mujeres se cambiarán de un trabajo penoso y de un trabajo que implique la exposición a sustancias tóxicas durante la gestación y tres meses después del parto. Las madres lactantes serán alejadas de la exposición a sustancias tóxicas que pudieran contaminar la leche <4> (Sección 17). *Radiación:* Se prohíbe a las mujeres el trabajo que implique la exposición a radiación ionizante y el trabajo con aire comprimido <5> [Sección 3(a) y (e)]. Se prohíbe a las mujeres embarazadas y durante los tres meses siguientes al parto el trabajo que lleve consigo la exposición a la radiación <5> [Sección 4(d)].

RUMANIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes el trabajo en condiciones penosas, insalubres y peligrosas o en trabajo médicamente perjudicial <1> (Sección 152).

RUANDA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Los tipos y categorías de empresas prohibidas a las mujeres y a las mujeres embarazadas serán especificadas mediante orden <1> (Sección 124). Las mujeres serán cambiadas a un trabajo menos pesado o despedidas con indemnización, en base a un reconocimiento médico, si se considera que el trabajo es superior a su fuerza (reconocimiento por orden del inspector de trabajo o a solicitud de la propia mujer) <1> (Sección 124).

SANTA LUCIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres la limpieza de cualquier parte peligrosa de una máquina en movimiento <1> (Sección 3).

ARABIA SAUDI

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se puede prohibir a las mujeres, o limitar mediante condiciones especiales, el trabajo en puestos u operaciones designadas por el Ministro de Trabajo como perjudiciales para la salud o susceptibles de exponer a las mujeres a riesgos <1> (Sección 160).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas y canteras <1> (Sección 160).

SENEGAL

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres la inspección, engrase, limpieza o reparación de maquinaria en movimiento; el trabajo en cualquier lugar en el que hay maquinaria de funcionamiento manual o mecánico, a menos que esté adecuadamente protegida <3> (Sección 10); y el transporte de objetos en vehículos tipo triciclo o en carretillas de mano <3> (Sección 11). Se cambiará a las mujeres a un trabajo menos pesado o se las despedirá con indemnización, en base a un reconocimiento médico, si se considera que el trabajo es superior a su fuerza (reconocimiento por orden del inspector de trabajo o a solicitud de la propia mujer) <1> (Sección 141).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas o canteras <3> (Sección 10).

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres <3> (Sección 8).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres realizar de muchos tipos de trabajo previamente relacionados, como la fabricación de *plomo*, debido a enfermedades especiales, emanaciones nocivas o polvo perjudicial producido por ese tipo de trabajo <3> (Sección 12, Anexo A), y en muchos tipos de establecimientos en los que el empleo de mujeres sólo está autorizado sujeto a ciertas condiciones, como que no haya emisión de vapor, ni se manipulen ácidos ni se utilicen sustancias tóxicas <3> (Sección 13, Anexo B).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres la realización, manipulación o venta de cualquier material escrito o impreso, imagen u otro objeto, que sea delictivo de acuerdo con la legislación criminal como contraria a la moral pública <3> (Sección 15).

SEYCHELLES

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Las mujeres embarazadas y las mujeres hasta tres meses después del parto tienen derecho a que se les traslade a tareas más apropiadas sin pérdida salarial, si un certificado médico estableciera la necesidad de un cambio en la naturaleza del trabajo o tareas en interés de la salud de ellas o de sus hijos. Cuando no fuera posible este traslado, dichas mujeres tendrán derecho a permiso por enfermedad <1> (Sección 22).

SIERRA LEONA

Transporte manual de cargas. Límites de peso establecidos para las mujeres <1> [Sección 40(d)].

SINGAPUR

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier actividad <1> [Sección 107(1)].

ISLAS SALOMON

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier mina <1> (sección 78). *Excepciones.* Mujeres que ocupen cargos directivos y que no realizan trabajo manual y las mujeres que prestan servicios de asistencia sanitaria o social <1> (Sección 78).

SOMALIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Los tipos de trabajo prohibidos para las mujeres, las mujeres embarazadas, y las madres lactantes, pueden prescribirse mediante decreto <1> [Sección 90(1)].

Transporte manual de cargas. Los pesos máximos que pueden transportar, empujar o arrastrar las mujeres pueden prescribirse mediante decreto <1> [Sección 90(4)].

ESPAÑA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo inadecuado para su salud debido al esfuerzo físico que impliquen o al peligro para su persona <2> [Sección 1(e)]. Se prohíbe a las mujeres el engrase, limpieza, inspección o reparación de maquinaria peligrosa en movimiento y el manejo de cualquier maquinaria que implique un riesgo apreciable de accidente <2> [Sección 1(b) y (c)]. Se prohíbe a las mujeres cualquier trabajo a una altura superior a los cuatro metros del suelo a menos que se haga en una plataforma estable <2> [Sección 1(d)]. Se prohíbe un número de actividades previamente referenciadas a las mujeres trabajadoras en la agricultura y ganadería, actividades forestales y otras, incluyendo procesos que conlleven plomo, por motivos como el peligro de accidentes, trabajo peligroso, trabajo penoso, polvo nocivo y vapores tóxicos <2> (Anexo 1).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas y canteras <2> (Anexo 1).

Transporte manual de cargas. Límites de peso establecidos para las mujeres. Se prohíbe a las mujeres transportar cargas en triciclos de entrega <2> [Sección 1(f)].

Sustancias o agentes peligrosos. **Plomo:** Se prohíbe a las mujeres el trabajo de pintura de tipo industrial <3> (Sección 5). **Benceno:** Se prohíbe a las mujeres embarazadas o madres lactantes las tareas que impliquen exposición al benceno o a productos que lo contengan <4> (Sección 9). **Radiación:** Normas especiales para mujeres con capacidad de procrear <5> (Sección 11).

SRI LANKA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres la limpieza de cualquier parte de un generador de fuerza motriz o de cualquier maquinaria de transmisión mientras esté en marcha, y la limpieza de cualquier máquina si hay riesgo de lesión <3> (Sección 25).

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier mina <1> (Sección 2); <4> (Sección 3). **Excepciones:** Mujeres que ocupen cargos directivos y no realicen trabajo manual; mujeres que presten servicios de asistencia sanitaria y social; mujeres que, en el curso de sus estudios, pasan un período de formación en la parte subterránea de una mina; y aquellas que, ocasionalmente, tengan que entrar en las partes subterráneas de una mina para realizar una labor no manual <4> (Sección 3).

SUDAN

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo peligroso, el trabajo que requiera un esfuerzo físico excesivo, que sea nocivo como la elevación de objetos pesados, o que les exponga a temperaturas extremas de frío y calor, y el trabajo bajo el agua <2> (Sección 19).

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier actividad <2> (Sección 19).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe el empleo de mujeres en trabajos que les expongan a sustancias perjudiciales o tóxicas <2> (Sección 19).

SURINAM

Sustancias o agentes peligrosos. **Radiación:** Se prohíbe a las mujeres durante la gestación y la lactancia el trabajo que implique riesgo de exposición a la radiación <1> (Regla n.º 8, Sección 5).

SWAZILANDIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres cualquier trabajo considerado peligroso por un inspector de minas o de maquinaria respecto a enfermedades laborales <3> (Sección 9).

Trabajo subterráneo. Prohibido en la minería, tratamiento o extracción de minerales <1> [Sección 101(2)].

SUECIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres embarazadas el trabajo bajo el agua y en atmósferas presurizadas <2>.

Sustancias o agentes peligrosos. Plomo: Se prohíbe a las mujeres embarazadas o madres lactantes el trabajo que implique la exposición al plomo. La empresa deberá informar a las mujeres con capacidad de procrear expuestas al plomo, los riesgos de daño fetal <3>.

SUIZA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. La empresa cuidará la salud de las mujeres <1>; <2> (Sección 33). Se prohíben a las mujeres las siguientes actividades: asistencia, mantenimiento y manipulación de aquellas instalaciones o dispositivos como máquinas, motores de encendido, herramientas y motores para el transporte cuando haya un gran riesgo de accidentes o si requiere un esfuerzo físico excesivo; trabajo expuesto a sacudida violenta; el trabajo que les exponga a calor o frío extremo; trabajo que consista en el levantamiento, transporte o desplazamiento de cargas pesadas; asistencia y mantenimiento de calderas de vapor y agua caliente; y asistencia y mantenimiento de contenedores de presión cuyo contenido sea perjudicial o presente riesgos de incendio o explosión. Se prohíbe a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes el trabajo que se sabe perjudicial para la salud, la gestación o la lactancia. Las mujeres embarazadas y las madres lactantes deberán ser trasladadas, a su solicitud, cuando consideren su trabajo agotador <3> (Sección 66).

Trabajo subterráneo. Prohibido en galerías o en minas <3> (Sección 66).

Sustancias o agentes peligrosos. Radiación: Límites de dosis de exposición bajos al abdomen fijados para las mujeres con capacidad de procrear. Límites de dosis más bajos para las mujeres embarazadas <6> (Sección 32). Se establecerán límites de dosis para mujeres de menos de 40 años <6> (Sección 35).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se elaborarán disposiciones para salvaguardar la moral de las mujeres <1>; <2> (Sección 33).

SIRIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo nocivo o penoso que pueda ser establecido mediante orden <1> (Sección 132), y una lista de actividades específicas, como los procesos peligrosos de fabricación <5> (Sección 1).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas, canteras y en cualquier tipo de trabajo de extracción <5> (Sección 1). *Excepciones:* Mujeres en cargos administrativos o directivos <5> (Sección 1).

Transporte manual de cargas. Límites de peso establecidos para las mujeres <5> (Sección 2).

Sustancias o agentes peligrosos. *Plomo:* Se prohíbe a las mujeres el trabajo en la preparación de plomo y sus derivados <5> (Sección 1). *Benceno:* Se prohíbe a las mujeres embarazadas y madres lactantes el trabajo que les exponga al benceno o a productos que contengan benceno <6> (Sección 9).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres el trabajo que implique peligro para su moral <1> (Sección 132).

TANZANIA

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier mina <1> (Sección 86). *Excepciones.* Mujeres que ocupan cargos directivos y no realizan trabajo manual; mujeres que prestan servicios de asistencia sanitaria o social; mujeres que, en el curso de sus estudios, reciben formación en las partes subterráneas de una mina; mujeres que, por cualquier otro motivo, a veces tienen que entrar en las partes subterráneas de minas para realizar labores no manuales <1> (Sección 86).

THAILANDIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíben a las mujeres los siguientes tipos de trabajo: la limpieza de maquinaria o motores en movimiento; el trabajo que implique el uso de andamiaje para la construcción a más de diez metros de altura desde el suelo; el manejo de sierras circulares; el trabajo relacionado con la fabricación y el transporte de explosivos o materiales inflamables; otros tipos de trabajo que especifique el Ministerio del Interior <1> (Sección 13). Las mujeres embarazadas tienen derecho a solicitar el traslado temporal a otro puesto, en base a un certificado médico <1> (Sección 19).

Trabajo subterráneo. Prohibido en la minería <1> [Sección 13(55)].

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres <1> (Sección 14).

TOGO

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres la inspección o reparación de maquinaria en movimiento o el trabajo allí donde haya maquinaria de funcionamiento manual o mecánico que no esté adecuadamente protegida <2> (Secciones 18-19), y el transporte de objetos en vehículos tipo triciclos o en carretillas de mano <2> (Sección 20). Se trasladará a las mujeres a un trabajo menos pesado o se las despedirá con indemnización, en base a un reconocimiento médico, si se considera que el trabajo es superior a su fuerza (reconocimiento por orden del inspector de trabajo o a solicitud de la propia mujer) <1> (Sección 115).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas, explotaciones mineras y canteras <2> (Sección 17).

Transporte manual de cargas. Límites de peso establecidos para las mujeres <2> (Sección 16). Se prohíbe a las mujeres durante la gestación y tres semanas después de su reincorporación al trabajo tras el parto, el transporte, empuje o arrastre de cargas <2> (Sección 27).

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres realizar muchos tipos de trabajos previamente relacionados, como la fabricación de *plomo*, debido a enfermedades especiales, emanaciones nocivas o polvo perjudicial producidos por estos tipos de trabajo <2> (Sección 21, Cuadro A), y en muchos tipos de establecimientos en los que el empleo de mujeres sólo está autorizado sujeto a ciertas condiciones, como que no haya liberación de vapor, ni se manipule ácido ni se utilicen sustancias tóxicas <2> (Sección 22, Cuadro B).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres la realización, manipulación o venta de cualquier material escrito o impreso, imagen u otro objeto que sea delictivo de acuerdo con la legislación criminal como contrario a la moral pública <2> (Secciones 23-24).

TUNEZ

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en lugares donde se recupere, procese, o deposite chatarra <1> (Sección 78). En el trabajo agrícola que implique riesgos especiales, el permiso para el empleo de las mujeres puede estar condicionado por Orden <1> (Sección 375).

Trabajo subterráneo. Prohibido en todas las actividades <1> (Sección 77).

Sustancias o agentes peligrosos. Radiación: Cuando estén expuestas a la radiación, las mujeres con capacidad de procrear deberían recibir niveles uniformes de radiación siempre que fuera posible. Las mujeres embarazadas no pueden estar expuestas a grandes cantidades de radiación <2> (Sección 15). Las mujeres con capacidad de procrear no pueden estar expuestas a niveles excepcionales de radiación <2> (Sección 20).

Otras prohibiciones y limitaciones. Donde haya mujeres empleadas, deberá asegurarse el respeto por los dictados del decoro y la decencia pública <1> (Secciones 76 y 373).

TURQUIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se dictará una normativa que especifique los trabajos considerados onerosos y peligrosos <1> (Sección 78). Dichos trabajos incluyen la investigación y el sondeo; la construcción; el almacenamiento, traslado y transporte manual de balas de tabaco; el transporte; y ocupaciones seleccionadas en las industrias de productos alimentarios y bebidas. Se prohíbe a las mujeres el trabajo bajo el agua <1> (Sección 68).

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier actividad <1> (Sección 68).

Sustancias o agentes peligrosos. Los trabajos que implican la fabricación de productos no metálicos, de productos de metal y metal procesado y de productos químicos, están incluidos como onerosos y peligrosos. *Excepciones.* Las mujeres pueden ser empleadas en la producción de narcóticos, de aceite vegetal y animal y de sus derivados, de plástico y de goma.

Otras prohibiciones y limitaciones. Durante la menstruación, las mujeres pueden negarse a realizar el trabajo duro o peligroso.

UGANDA

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier actividad <1> (Sección 45). *Excepciones:* Mujeres que ocupan cargos directivos y no realizan trabajo manual; mujeres que prestan servicios de asistencia sanitaria y social; mujeres que, en el curso de sus estudios, pasan un período de formación en las partes subterráneas de una mina u otras explotaciones, mujeres que, ocasionalmente, puedan tener que entrar en las partes subterráneas de una mina u otra explotación para realizar una labor no manual; empresas familiares <1> (sección 45). La prohibición puede ser suspendida a solicitud de la empresa y cuando el interés público así lo requiera <1> (Sección 48).

U.R.S.S.

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres la reparación, inspección y limpieza de conducciones de humo <6> (Sección 95). Se prohíbe a las mujeres el trabajo penoso y el trabajo en condiciones laborales nocivas y trabajos subterráneos. Se redactará una lista de ocupaciones penosas y trabajo en condiciones insalubres <9> (Sección 160). En base a un certificado médico, las mujeres embarazadas y las madres lactantes pueden ser trasladadas a un trabajo menos pesado <9> (Sección 164).

Trabajo subterráneo. Prohibido <9> (Sección 160). *Excepciones:* Ciertos trabajos subterráneos no manuales o trabajo relacionado con servicios de asistencia sanitaria o social.

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres <9> (Sección 161); <2>.

Sustancias o agentes peligrosos. Radiación: Las mujeres embarazadas y madres lactantes pueden quedar exentas del trabajo con sustancias radiactivas y otras radiaciones ionizantes y, cuando manejen sustancias radiactivas abiertas, durante todo el período de gestación y lactancia <3> [Sección 3(18)]. Las mujeres embarazadas o madres lactantes, o las mujeres con alguna forma grave de enfermedad general pueden ser trasladadas a otro trabajo si resultan afectadas perjudicialmente por campos electromagnéticos de radiofrecuencia <4> (Sección 76). Se prohíbe a las mujeres embarazadas y madres lactantes el trabajo en almacenes de venenos virulentos

(excepto almacenes en empresas industriales que producen venenos virulentos) <5> [Sección 1(52)]. No se permitirá a las mujeres soldar dentro de habitaciones cerradas <4> [Sección 1(8)].

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres embarazadas y a las mujeres con molestias de la función menstrual de los ovarios, el trabajo en lugares donde las condiciones incluyen vibraciones (Sección 18). En la industria de la madera, las mujeres embarazadas y las madres lactantes pueden realizar sólo el trabajo ligero <8> (Sección 8). Las mujeres embarazadas y madres con niños de menos de un año de edad, no pueden ser enviadas de viaje <9> (Sección 162).

EMIRATOS ARABES UNIDOS

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo peligroso, penoso o perjudicial para la salud o la moral <1> (Sección 29), que incluya diversas actividades previamente relacionadas, como las operaciones referentes al tratamiento del *plomo* o productos que contengan plomo; el manejo o supervisión de máquinas, la reparación y limpieza de máquinas en movimiento; y la carga y descarga de mercancías en muelles, diques o puertos, o en almacenes y depósitos <2> (Sección 1).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas y canteras y en todas las operaciones referentes a las extracciones en minas y canteras <2> (Sección 1).

REINO UNIDO

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíben a las mujeres varias actividades, como el estar a cargo de un aparato de bobinado o arrastre de cuerda, o de un transportador que funcione en el frente de corte de las minas <7> (Secciones 42.I-44); el empleo en un cantera con el fin de conducir cualquier locomotora utilizada para arrastrar vehículos y para manejar cualquier aparato mecánico eléctrico usado para un transportador o vehículo <8> (Normativa 13); en la industria de alfarería, dedicándose a actividades como el trabajo de demolición en hornos industriales que contengan materiales refractarios con sílice libre <6> (Normativa 6); dedicándose a actividades específicas de limpieza y lavado <6> [Normativas 13.3(c) y 13.7]; trabajando entre las partes fija y transversal de máquinas hiladoras en funcionamiento <9> (Normativa 4b); y el trabajo en cámaras de aire comprimido <10>.

Trabajo subterráneo. Se prohíbe a las mujeres el trabajo que requiera la permanencia de una parte significativa de su tiempo bajo tierra en un mina en explotación <3> [Sección 124(1)].

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres en varias industrias <4> (Normativas 1-2); <5> (Normativa 4); <6> (Normativas 6.6-6.7); <7> (Sección 93).

Sustancias o agentes peligrosos. Plomo: Las mujeres con capacidad de procrear con un nivel de plomo en sangre fijo, y las mujeres embarazadas que estén expuestas significativamente al plomo dejarán automáticamente el trabajo con plomo <11>. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en procesos que impliquen el tratamiento y fabricación de plomo y de productos que contenga plomo, o la mezcla y empastado en relación con la fabricación o reparación de acumuladores eléctricos <2> (Secciones 74 y 128); y la pintura de cualquier parte de un edificio con pintura de plomo, excepto las mujeres empleadas como aprendices o que realizan trabajo especial decorativo o de otro tipo <2> (Sección 131). *Radiación:* Se establece un límite de dosis bajo para la exposición a la radiación en el abdomen de las mujeres con capacidad de procrear. Se establece un límite más bajo de dosis para la exposición en el abdomen de las mujeres embarazadas <12> (Anexo I, Partes 5-6).

ESTADOS UNIDOS

Sustancias o agentes peligrosos. Radiación: Las mujeres que trabajen en áreas expuestas a radiación o frecuentemente limitadas, deberán ser instruidas acerca de los problemas de protección sanitaria asociados con la exposición prenatal a la radiación <2>, <3>.

URUGUAY

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres la limpieza o reparación de máquinas u otros agentes con transmisiones peligrosas <9> (Sección 4).

Trabajo subterráneo. Se prohíbe a las mujeres hacer trabajos manuales dentro de las minas <10> (Sección 81).

Sustancias o agentes peligrosos. Plomo: Se prohíbe a las mujeres trabajar en cualquier trabajo de pintura industrial que implique el uso de blanco de plomo, sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga estos pigmentos. Sin embargo, la autoridad competente puede autorizar excepciones para aprendices, tras la previa consulta con las organizaciones patronales y obreras <11> (Sección 3). *Benceno:* Se prohíbe a las mujeres el trabajo en las actividades relacionadas en listas que impliquen la exposición al benceno <12> (Sección 9). En casos excepcionales, se permite a las mujeres la realización de actividades que impliquen la exposición al benceno, cuando las condiciones laborales locales permiten una ventilación eficaz que reduzca eficazmente el peligro de intoxicación por benceno <12> (Sección 10). Sin embargo, se prohíbe a las mujeres embarazadas trabajar en establecimientos en los que se procese, se manipule, o se use como disolvente el benceno <12> (Sección 8).

VENEZUELA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres el trabajo en las actividades previamente relacionadas, como la carga y descarga de barcos; carga y

descarga con grúas o elevadores; el trabajo en canteras; el trabajo bajo el agua; el trabajo como desbastadoras o maquinistas, o en fundiciones; la limpieza, engrase, o mantenimiento de maquinaria en movimiento; el trabajo que implique la utilización de sierras circulares u otras máquinas peligrosas; el trabajo en la fabricación de metales o vidrio; el trabajo en la destilación de alcohol y la fabricación y mezcla de licores, o en lugares de venta de bebidas alcohólicas; y el trabajo en la fabricación, procesado, manipulación y transporte de explosivos, materiales inflamables o causticos, o en lugares en los que se almacenen dichos materiales <1> (Secciones 189 y 216). Se prohíbe a las mujeres embarazadas el trabajo que, por el considerable esfuerzo físico que requieren o por cualquier otra causa, pueda provocar un aborto o impedir el normal desarrollo del feto <1> (Sección 114).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas <1> (Sección 112).

Transporte manual de cargas. Límites de peso establecidos para las mujeres <3> (Sección 223).

Sustancias o agentes peligrosos. Plomo: Se prohíbe a las mujeres cualquier trabajo de pintura industrial que implique el uso de blanco de plomo o sulfato de plomo, u otros productos que contenga estos pigmentos <1> (Sección 129). *Radiación:* Los niveles máximos de dosis de exposición a la radiación más altos admitidos en casos de emergencia no se permiten mujeres con capacidad de procrear. También se recomienda que estas mujeres con capacidad de procrear no reciban la exposición a niveles máximos de dosis fijada, toda de una vez <3> (Secciones 579 y 581).

YEMEN

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. No se puede exigir a las mujeres que realicen trabajos que puedan ser perjudiciales para su salud, ni trabajos extenuantes ni ningún otro tipo de trabajo ordenado por decreto <1> (Sección 36).

Transporte manual de cargas. Límites de peso establecidos para las mujeres <2> (Sección 26).

YUGOSLAVIA

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. La mejora del ambiente laboral y la protección de las mujeres trabajadoras han de ser fomentados por medidas definidas en la «ley general de auto-gestión» que será redactada por los trabajadores de las empresas <3> (Sección 179.6). Las mujeres con una relación laboral merecen una protección especial durante la gestación el parto y la maternidad <3> (Sección 166).

ZAIRE

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se prohíbe a las mujeres realizar trabajos que superen su fuerza o les exponga a riesgos laborales considerables <1> (Sección

1), y en los casos siguientes: asistencia, engrase, limpieza o reparación de maquinaria en movimiento; en instalaciones en las que haya maquinaria no protegida de forma adecuada; en el manejo de sierras circulares o de cinta; en la fabricación o transporte de explosivos o sustancias inflamables; en la fabricación o reparación de acumuladores eléctricos; en instalaciones cerradas del servicio de electricidad <2> (Sección 21). También se prohíbe a las mujeres el transporte de cargas en vehículos tipo triciclos <2> (Sección 19). Las mujeres serán trasladadas a un trabajo menos pesado o se les despedirá con indemnización, en base a un reconocimiento médico, si se considera que el trabajo es superior a su fuerza (reconocimiento por orden del inspector de trabajo o a solicitud de la propia mujer) <1> (Sección 117).

Trabajo subterráneo. Prohibido en minas y canteras <2> [Sección 21(3)].

Transporte manual de cargas. Límites de peso fijados para las mujeres. Transporte regular manual de cargas prohibido para las mujeres. *Excepciones:* En casos de recogida de la cosecha o recolección de semillas, hojas y frutos (excepto plátanos y frutos de palmera), cuando dicha cosecha o recolección se realiza a nivel del suelo <2> (Sección 18). Se prohíbe a las mujeres embarazadas o en las cuatro semanas siguientes a su reincorporación al trabajo tras el parto, el transporte, empuje o arrastre de cualquier carga <2> (Sección 22).

Sustancias o agentes peligrosos. Plomo: Se prohíbe a las mujeres el trabajo en pintura industrial que implique el uso de blanco de plomo, sulfato de plomo y todos los productos que contengan estos pigmentos <2> (Sección 21).

Otras prohibiciones y limitaciones. Se prohíbe a las mujeres el trabajo que pueda afectar adversamente su moral <1> (Sección 1). Se prohíbe a las mujeres trabajar en quioscos o tiendas exteriores después de las 20:00 <2> (Sección 21).

ZAMBIA

Trabajo subterráneo. Prohibido en cualquier mina <3> (Sección 14). *Excepciones:* Mujeres que ocupan cargos directivos y no realizan trabajo manual; mujeres que prestan servicios de asistencia sanitaria o social; mujeres que, en el curso de sus estudios, pasan un período de formación en las partes subterráneas de una mina; y tengan a veces que entrar en las partes subterráneas de una mina para realizar una labor no manual <3> (Sección 14).

Sustancias o agentes peligrosos. Benceno: En las fábricas, se prohíbe a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes trabajar en procesos que impliquen la exposición al benceno o a productos que lo contengan <2> (Sección 15).

ZIMBABWE

Trabajo penoso, insalubre y peligroso. Se publicarán normativas referentes a las condiciones especiales aplicables a las mujeres <1> [Sección 17(3)(b)].

Sustancias o agentes peligrosos. Se prohíbe a las mujeres embarazadas manejar sustancias peligrosas, incluso cuando lleven ropa protectora <7> [Sección 11(5)].

**DEBATE SOBRE LAS MEDIDAS
DE PROTECCION PARA LAS MUJERES
TRABAJADORAS: POSTURAS TOMADAS
POR VARIOS GRUPOS**

INTRODUCCION

Esta parte de la *Recopilación* incluye opiniones expresadas acerca de la cuestión de las medidas de protección para las mujeres trabajadoras por instituciones gubernamentales, organizaciones empresariales y de los trabajadores, y otras organizaciones relacionadas con este asunto.

La información se organiza por categorías de medidas protectoras del modo siguiente: *Opiniones generales* (afirmaciones realizadas sobre las medidas de protección en general, o que mencionan varias categorías de tales medidas; también utilizada para describir la situación en un país en el que la legislación se ha cambiado recientemente); *Prohibición del trabajo nocturno; Jornada laboral; Instalaciones; y Prohibiciones y limitaciones del empleo* (las declaraciones están clasificadas según el tipo específico de prohibición o limitación, tales como el trabajo subterráneo, transporte manual de cargas, sustancias o agentes peligrosos específicos, por ejemplo, el plomo y la radiación, u otros trabajos considerados peligrosos o perjudiciales para la salud de las mujeres. Los temas de seguridad e higiene en el trabajo y los riesgos para la reproducción se incluyen en esta categoría).

Dentro de cada categoría, las posturas se organizan por país con las instituciones y organizaciones indicadas alfabéticamente. La fuente de la que procede la postura se indica a continuación.

Algunos de los textos se han citado directamente, mientras que otros se han condensado o parafraseado. Los textos citados se han editado adecuando la ortografía al *manual de estilo de la OIT*. Al traducir los documentos de otros idiomas, se ha hecho todo lo posible por utilizar las palabras y la terminología lo más cercanas posible al texto original, pero las traducciones no se pueden considerar oficiales ni autorizadas.

La información utilizada para esta parte de la *Recopilación* procede principalmente de las mismas instituciones y organizaciones. Como el nivel de atención que se presta actualmente a estos asuntos varía en los distintos países, algunos envían más información que otros. Además, no se recibió información de todos los grupos de cada país, por lo que no pueden mencionarse todas las opiniones divergentes en un país en particular. Sin embargo, se exponen los principales argumentos presentados respecto a los distintos tipos de medidas de protección.

OPINIONES GENERALES

INTERNACIONALES

**Commission of the European Communities
(Comisión de las Comunidades Europeas)**

La Comisión resume sus conclusiones de un estudio sobre legislación de protección para las mujeres en los Estados Miembros, del modo siguiente:

«Las medidas de protección nacionales e internacionales discutidas en este informe se concibieron originalmente en un espíritu de progreso social, que trataba principalmente de tener en cuenta las percepciones actuales de las características físicas o de las obligaciones familiares de las mujeres.

Sin embargo, con el paso del tiempo, ha quedado claro que muchas medidas de protección nacionales pueden ser criticadas ahora debido a que han pasado a ser anómalas o inadecuadas, debido a que han perdido su justificación original; han pasado a ser negativas en cuanto a su efecto sobre las mujeres o sobre los trabajadores en general, tanto respecto a la adaptabilidad interna de los compromisos como a la política de prevención; en la práctica, no se consideran, ni se valoran ni se aplican a todos los problemas cuestionados.

Este informe ha demostrado que, por ejemplo, el trabajo duro o el trabajo que incluye cargas pesadas puede [ser] vetado a todas las mujeres debido a la tendencia general de las mujeres a ser físicamente más débiles que los hombres; las mujeres son apartadas del trabajo con ciertas sustancias o procesos que son peligrosos para la función de reproducción mientras que no se tienen en cuenta casos particulares o riesgos para las funciones reproductoras de ambos sexos; y algunas mujeres, pero no todas, y sólo en ciertos sectores, reciben protección especial contra el trabajo nocturno.

La Comisión, por tanto, opina que la legislación protectora debería ser, en principio, coherente con los sexos y con las áreas laborales. ...La Directiva de Igualdad de Trato ha facilitado una estrecha excepción a este principio que autoriza las medidas estrictamente necesarias para proteger la condición biológica especial de las mujeres. La Comisión considera esta prueba fisiológica como la piedra de toque para

la legislación que protege a las mujeres, una consideración rigorosa que ha sido confirmada por el Tribunal de Justicia. Puede concluirse que muchas de las medidas de protección tratadas en este informe tendrán que ser extendidas a ambos sexos, o rechazadas.

Por tanto, se solicita a los Estados Miembros que consideren las recomendaciones incluidas en este informe con vistas a revisar las medidas en cuestión y a emprender cualquier acción a nivel internacional que consideren necesaria en este contexto».

Fuente: Comisión de las Comunidades Europeas: *Protective legislation for women in the member States of the European Community* («Legislación protectora para las mujeres en los Estados Miembros de la Comunidad Europea»), Comunicación de la Comisión, COM(87)105 Final (Bruselas, 20 de marzo de 1987).

**Council of the European Communities
(Consejo de las Comunidades Europeas)**

El Consejo de las Comunidades Europeas «reconoce que la legislación de protección para las mujeres debe ser revisada cuando parezca perjudicial para la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres en cuanto a acceso al trabajo, o ineficaz en términos de política de protección en sí»; y «solicita a los Estados Miembros y a ambos lados de la industria que revisen la legislación protectora para mujeres, especialmente aquellas disposiciones que la Comisión describe como injustificadas, con el propósito de promocionar la supresión de la segregación y unos modelos de trabajo más adaptables.»

Fuente: Consejo de las Comunidades Europeas: «Council conclusions of 26 May 1987 on protective legislation for women in the Member States of the European Community» («Conclusiones del Consejo del 26 de mayo de 1987 sobre legislación protectora para las mujeres en los Estados Miembros de la Comunidad Europea») (87/C178/04), *Official Journal of the European Communities*.

**European Metalworkers Federation (EMF)
(Federación Europea de Trabajadores del Metal)**

Entre otras acciones para asegurar la igualdad de derechos para las mujeres en la vida laboral, debe haber igualdad de acceso a todos los puestos de formación y trabajos que no estén vetados por la legislación protectora, y medidas para mantener los derechos de protección que disfrutan ahora las mujeres en los países de la Comunidad Europea.

Fuente: EMF en la Comunidad: «Resolution on equal opportunities for women in working life» («Resolución sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres en la vida laboral»), 6.^a Asamblea General de la EMF, Sevilla, 18-19 de junio de 1987. EMF, 38 rue Fossé-aux-Loups, Boîte 4, 1000 Brussels, Bélgica.

European Trade Unions Confederation (ETUC)
(Confederación Europea de Sindicatos)

Los puntos destacados en el programa del sindicato sobre igualdad de derechos y de oportunidades para las mujeres no debería dar lugar a la reducción de los derechos existentes en ningún país. Respecto a las condiciones de vida y laborales, se piden mejoras de las condiciones para *todos* los trabajadores. Se reconocen los problemas especiales de las mujeres. Un gran porcentaje de las mujeres trabajadoras están empleadas en trabajos subordinados. Además, también está el trabajo doméstico, que ellas han asumido tradicionalmente. El resultado de este doble papel es la fatiga, que resulta perjudicial para la salud física y mental de las mujeres. A fin de humanizar la vida laboral, el Comité Asesor de las Mujeres Trabajadoras demanda que se dispongan disposiciones para mejorar la seguridad de todos los trabajadores, reducir las jornadas laborales, abolir las horas extras sistemáticas, y abolir el trabajo nocturno para todas las categorías de trabajadores, cuando no sea socialmente necesario, y eliminar el trabajo peligroso e insano.

Fuente: ETUC: «Programme to obtain equal rights and opportunities for women» («Programa para obtener igualdad de derechos y de oportunidades para las mujeres»), aprobado por la junta del Comité Ejecutivo del ETUC, 12-13 de diciembre de 1985. ETUC, 37 rue Montagne aux Herbes potagères, 1000 Brussels, Bélgica.

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)
(Confederación Internacional de Sindicatos Libres)

«Si las mujeres trabajadoras tienen que lograr la total igualdad con los hombres, queda mucho por hacer. ...Deben cumplirse las normativas laborales internacionales referentes a la protección social y sanitaria. A la luz de las nuevas tecnologías y avances técnicos, y las tendencias en las condiciones laborales, las normativas aplicables sólo a las mujeres deberían ser revisada con la intención de ampliarlas a todos los trabajadores.»

Fuente: ICFTU: «Action for equality» («Acción para la igualdad»), en *Free Labour World*, n.º 6/85, 16 de abril de 1985.

International Federation of Commercial, Clerical, Professional and Technical Employees (FIET)
(Federación Internacional de Empleados Comerciales, Administrativos, Profesionales y Técnicos)

«La protección social y sanitaria específica para las mujeres, como la referente al trabajo nocturno y por turnos, el trabajo pesado o el trabajo perjudicial para la salud, deberían estar incluidas en la legislación y/o contratos colectivos de acuerdo con las normativas internacionales para la protección de la salud. La extensión de

estas normativas laborales internacionales a todos los trabajadores debería considerarse un objetivo para mejorar la calidad de vida y las condiciones laborales.»

Fuente: FIET: *Action programme for women salaried employees* («Programa de acción para mujeres trabajadoras asalariadas») (3-5 de junio de 1985), FIET, 15 avenue de Balexert, CH-1219 Châtelaine-Geneva, Suiza.

**International Federation of Plantation,
Agriculture and Allied Workers (IFPAAW)**

**(Federación Internacional de Trabajadores
de Plantaciones, Agricultura y Afines)**

«Debido a las condiciones de trabajo de la mayor parte de las mujeres afiliadas a nuestra organización, ya sean mujeres trabajadoras en plantaciones o las mujeres e hijas de los pequeños agricultores, la discusión actual sobre si deberían revocarse o reducirse las medidas protectoras para las mujeres, virtualmente no existe; siempre que las condiciones de trabajo de las mujeres se tratan en conferencias o seminarios, se hace en términos de la necesidad de una ampliación de la legislación y la protección.

Además, la mayor parte de las quejas y demandas que se presentan se refieren a la protección de la maternidad y medidas similares, porque aunque existen disposiciones legislativas o de otro tipo, frecuentemente no son aplicadas por parte de la empresa ni impuestas por las autoridades.

Las principales quejas acerca de las condiciones de las mujeres trabajadoras se refieren a la necesidad de una legislación, o la necesidad del cumplimiento de la legislación, referente a la ausencia por maternidad, remuneración durante la maternidad y el pago de una bonificación por maternidad; el establecimiento de facilidades para guardería en el lugar de trabajo y de tiempo libre para la alimentación de los bebés; y hay una creciente tendencia de solicitudes de ausencia por paternidad durante el tiempo de maternidad para ayudar a la madre en el hogar.»

Fuente: Carta de Dennis F. Hodsdon, Secretario General Provisional, a la OIT, del 10 de junio de 1987. IFPAAW, 17 rue Necker, CH-1201 Geneva, Suiza.

**Trade Unions International
of Transport Workers (WFTU)**

**(Internacional sindicalista
de Trabajadores del Transporte)**

El programa de acción incluye, entre otras, las siguientes metas en defensa de los intereses de las mujeres trabajadoras: prohibición para las mujeres de trabajos duros o peligrosos para su salud; disposiciones en la legislación nacional de garantías contra los riesgos y enfermedades laborales para las mujeres trabajadoras; además de introducir la modernización y la innovación tecnológica, la atención adecuada a la eliminación de los posibles efectos negativos sobre la salud y las funciones biológicas de las mujeres trabajadoras; prohibición de trabajo nocturno perjudicial y ho-

ras extras para las mujeres embarazadas y madres lactantes, y establecimiento de descanso adecuado y trabajo más ligero sin pérdida de ingresos.

Fuente: SFTU: *Program of Action of Transport, Port and Fishery Workers* («Programa de acción de trabajadores de transportes, puertos e industrias pesqueras»), 9.^a Conferencia de Comercio Internacional de Trabajadores del Transporte, Puertos e Industria Pesquera (Praga, 22-26 de octubre de 1985). Secretariado del WFTU, Váci ut 73, 1139 Budapest, Hungría.

ARGENTINA

Primer Congreso Nacional de Abogados

No deberían eliminarse las medidas protectoras, sino ampliarse para que cubrierman también a los hombres.

Fuente: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL), en una cara a la OIT, del 27 de julio de 1987, sobre las «Conclusiones del Primer Congreso Nacional de Abogados», celebrado en San Martín, 18-20 de junio de 1987.

AUSTRALIA

Gobierno de Australia

Australia ha adoptado una política de Igualdad de Oportunidad en el Empleo para Mujeres en la Ley de Discriminación Sexual de 1984, que prohíbe la discriminación en base al sexo, estado civil o gestación. Al mismo tiempo, existen disposiciones restrictivas en la legislación y las sentencias federales y estatales. Se han dispuesto exenciones temporales de la Ley de Discriminación Sexual para muchas de ellas hasta 1988.

A fin de analizar la coherencia de dichas disposiciones con la legislación anti-discriminatoria, se celebró una conferencia nacional sobre restricciones legislativas y judiciales al empleo de las mujeres en octubre de 1986. Los principales objetivos de la conferencia eran «identificar los cambios que deberían hacerse a las disposiciones restrictivas de la legislación, normativas y sentencias, a fin de eliminar la discriminación laboral contra las mujeres, teniendo en cuenta las implicaciones de seguridad e higiene en el trabajo de los cambios propuestos; y llegar a un acuerdo sobre un programa firme para realizar estos cambios.»

La conferencia proporcionó un foro para que los representantes de la Commonwealth, de los gobiernos estatales y territoriales, del comercio, de los sindicatos y de otras organizaciones destacadas revisaran y ofrecieran compromisos firmes de reforma de las disposiciones de la legislación, normativas y sentencias que restringen el empleo de las mujeres.

Al iniciar la conferencia, el Primer Ministro [R.J.L. Hawke] indicó que «el Programa Piloto de Acción Afirmitativa, cuyo Informe llevó a mi anuncio el pasado año de que se celebraría esta conferencia, había destacado el hecho de que algunas disposiciones legislativas y judiciales son un obstáculo significativo para la colocación de

las mujeres en tareas poco tradicionales... que el Gobierno de la Commonwealth está obligado a reformar. Como evidencia de nuestra resolución, hemos emprendido la acción en las áreas legislativa y judicial, y esperamos que los gobiernos estatales y territoriales hagan lo mismo. Las exenciones para cierta legislación estatal y territorial de acuerdo con la Ley de Discriminación Sexual expiran el 1 de agosto de 1987. El Gobierno está firmemente comprometido a procurar que no haya más ampliaciones de estas exenciones a menos que haya una justificación clara y sustancial por motivos de seguridad e higiene». [En la legislación reciente, muchas se extendieron a 1988].

Los principales tipos de disposiciones revisadas en la conferencia fueron los siguientes: pesos máximos que pueden levantarse (restricciones de manipulación manual); trabajo en procesado de plomo, en minas subterráneas, con maquinaria, explosivos y en ciertos procesos industriales; restricciones respecto a horas de trabajo, incluyendo horas extras, trabajo por turnos y trabajo nocturno; y las normativas referentes a las comodidades.

El informe de la conferencia indicaba:

«Se ha reconocido que las disposiciones restrictivas en la legislación y las sentencias contribuyen al alto nivel de segregación industrial y laboral en Australia.

Las restricciones legislativas y de sentencias sobre las mujeres también van en contra de los objetivos de la legislación anti-discriminatoria Estatal y de la Commonwealth, y de las obligaciones internacionales de Australia». [Referiéndose al Convenio de la ONU sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, que «requiere que la legislación protectora sea analizada periódicamente a la luz de los avances científicos y técnicos y revisada, revocada o ampliada según sea necesario.»].

Las conclusiones de la conferencia incluyen quanto sigue:

«La conferencia ha actuado como catalizador, habiendo conseguido un progreso significativo en las revisiones de la legislación estatal que restringe el empleo de las mujeres. También ha dado como resultado la identificación de mecanismos para cambiar las sentencias federales y, principalmente, un firme compromiso de los principales consejos de conseguir estos cambios relativamente pronto.

Según el acuerdo de su declaración conjunta, el ACTU [Consejo Australiano de Sindicatos] y la CAI [Confederación de la Industria Australiana] empezarán en breve la principal labor de revisión de las disposiciones restrictivas en las sentencias federales con la intención de completar la revisión para finales de 1988. La Commonwealth, a través de sus representantes en el NLCC-CWE [Comité sobre el Empleo Femenino del Consejo Consultivo Laboral Nacional] estará activamente implicada en este proceso.

En relación con los dos asuntos que presentan los temas de seguridad e higiene en el trabajo, de destacada importancia, la manipulación manual y el plomo, la conferencia ha asegurado su alta prioridad para la NOHSC [Comisión Nacional para la Seguridad e Higiene en el Trabajo (Worksafe Australia)].»

Fuente: Estudio conjunto sobre la legislación y las sentencias discriminatorias, de la Oficina de la Condición Femenina, y del Departamento del Primer Ministro y Gabinete: *National conference on legislative and award restrictions to women's employment, Canberra, 17 October 1986: Report* («Conferencia nacional sobre las restricciones legislativas y de las sentencias al trabajo de las mujeres», Canberra, 17 de octubre de 1986: Informe) (Canberra, diciembre de 1986), páginas 43-45.

Australian Council of Trade Unions (ACTU)
(Consejo Australiano de Sindicatos)

La Carta de las Mujeres Trabajadoras del ACTU respalda la Ley de Discriminación Sexual, y se refiere a la legislación protectora del modo siguiente:

«Todas las leyes pseudo-protectoras referentes al empleo de las mujeres deberían ser revisadas urgentemente por los sindicatos. Las cláusulas discriminatorias, que restringen la participación, deberían ser eliminadas de las sentencias de forma que la gama de ocupaciones abierta a las mujeres trabajadoras se ampliara.

La legislación protectora debería ser revisada con la intención de proteger la salud de los trabajadores, tanto hombres como mujeres. No debería haber deterioro de las condiciones de trabajo en el proceso de igualación.»

Fuente: ACTU: *National conference on legislative and award restrictions to women's employment* («Conferencia nacional sobre restricciones legislativas y de las sentencias al empleo femenino»), Artículo Informativo D79-1986 (Melbourne, diciembre 1986). Programa de Acción para Mujeres Trabajadoras, ACTU, 393 Swanson Street, Melbourne 3000, Australia.

**Australian Council of Trade Unions/
Confederation of Australian Industry (ACTU/CAI)**
**(Consejo Australiano de Sindicatos/
Confederación de la Industria Australiana)**

El ACTU y la CAI llegaron a un acuerdo sobre varios asuntos importantes derivados de la conferencia nacional sobre las restricciones legislativas y de las sentencias al empleo femenino. Sus declaraciones sobre medidas de protección específicas se indican a continuación, según las secciones de temas destacados. En general, acordaron lo siguiente:

- «1. Las disposiciones de sentencias federales que establecen diferencias basadas en el sexo deberían ser revisadas por el Comité NLCC del Empleo Femenino con intención de conseguir un acuerdo sobre el modelo de modificaciones no discriminatorias.

2. El ACTU y la CAI dirigirán la atención de sus afiliados a dichas modificaciones del modelo.
3. El ACTU y la CAI tratarán de llegar a un acuerdo sobre otros mecanismos que faciliten la eliminación de las disposiciones de decisiones que establecen diferencias basadas en el sexo.
4. Hay un acuerdo para la nueva redacción de todas las decisiones a un lenguaje de género neutro.»

«Ambas partes acuerdan resolver los problemas referentes a la legislación restrictiva y las disposiciones de las decisiones lo más rápidamente posible, con la intención de finalizar el proceso para el final de 1988.»

Fuente: Task Force, *Conferencia Nacional, op cit.*

BELGICA

Gobierno de Bélgica

El gobierno belga es consciente de que tendrá que reconsiderar la validez de las medidas especiales de protección para las mujeres. Dicha estimación es necesaria tanto de acuerdo con la directriz de la CEE como con la ley belga de igualdad de tratamiento del 4 de agosto de 1978.

Fuente: Carta de la Commission du Travail des Femmes, Ministère de l'Emploi et du Travail (Comisión de Trabajo de las Mujeres, Ministerio del Empleo y del Trabajo) a la OIT, de fecha 18 de junio de 1987.

BRASIL

Conselho Estadual da Condição Feminina de São Paulo (Consejo Estatal de la Condición Femenina de São Paulo)

El Estado debería garantizar:

- a) Protección especial para las mujeres durante la gestación contra el empleo en ciertos tipos de trabajo perjudiciales para la salud de la mujer o para el feto, con un cambio de obligaciones cuando sea necesario y sin pérdida de remuneración.
- b) Provisión de guarderías y al menos dos descansos para lactancia durante la jornada laboral.
- c) Adopción de medidas para dar incentivos a las empresas para adaptar su equipo, instalaciones y horarios laborales a la presencia de mujeres empleadas.

Fuente: Conselho Estadual da Condição Feminina: *Mulher & Constituinte.*

CANADA

Gobierno de Manitoba

Durante la mitad de la década de 1970, Manitoba eliminó la mayor parte de sus medidas protectoras referentes a las mujeres trabajadoras; por ejemplo, las restricciones sobre la minería subterránea y los requisitos de que las empresas proporcionaran transporte a las mujeres cuyos turnos terminarán entre las 24:00 y las 6:00. El Ministro de Trabajo ha indicado lo siguiente:

«No hay tendencias políticas o estudios en curso actualmente que pudieran dar a lugar a más medidas de protección para las mujeres trabajadoras.

Esto se considera una forma de discriminación contra las mujeres, según la teoría de que si las condiciones laborales son inseguras o peligrosas para las mujeres también lo serían para los hombres.»

Fuente: Carta de Mary Eady, Ministro Suplente de Trabajo de Manitoba, a la OIT, de fecha 25 de agosto de 1987. Ministerio de Trabajo de Manitoba, Winnipeg, Manitoba R3C 0V8, Canadá.

CHECOSLOVAQUIA

National Institute of Social Development (Instituto Nacional de Desarrollo Social)

Los esfuerzos de los organismos estatales, organizaciones económicas y sindicatos se dirigen a la creación de condiciones óptimas y hacia la solución total de las condiciones de vida y laborales de las mujeres trabajadoras, a fin de permitirles realizar sus tres clases de funciones sociales: reproductora, laboral y socio-política.

El Código del Trabajo y las normativas estatales de seguridad contienen disposiciones de condiciones especiales de trabajo para las mujeres. Las reglas y las directrices se revisan regularmente de acuerdo con las mejoras técnicas e higiénicas en el lugar de trabajo. Las conclusiones concretas se discuten y se aprueban junto con los organismos sindicales.

Fuente: Un informe de investigación del National Institute on Social Development and Labour (Instituto Nacional del Desarrollo Social y el Trabajo), (Bratislava, 1987), páginas 10-12. Un extracto del informe del Trade Union Council of Transport and Fishery Workers (Consejo de Sindicatos de los Trabajadores del Transporte e Industria Pesquera) (julio 1987), páginas 5-6.

DINAMARCA

Gobierno de Dinamarca

Aunque, en general, no existe legislación protectora en Dinamarca, su Ley referente a la igualdad de tratamiento entre hombres y mujeres respecto al trabajo indica que «esta Ley será sin perjuicio de las disposiciones dispuestas para la protección de las mujeres, especialmente en relación con la gestación y el parto».

Fuente: Ley n.º 161 referente a la igualdad de tratamiento entre hombres y mujeres respecto al trabajo, etc., de fecha 12 de abril de 1978 (Lovtidende A, n.º 19, 1978, pág. 490). *Legislative Series* 1978, Den. 3.

FINLANDIA

Finnish Employers' Confederation (FEC) (Confederación Empresarial Finlandesa)

La legislación no debe colocar en diferentes posiciones a los hombres y a las mujeres. Las disposiciones especiales para las mujeres deberían prescribirse sólo cuando así lo requiera la seguridad laboral, por ejemplo, en relación con la gestación.

Fuente: Carta de la Confederación Finlandesa de Empresarios a la OIT, de fecha 27 de julio de 1987. FEC, P.O. Box 30, 00131 Helsinki 13, Finlandia.

FRANCIA

Confédération générale du Travail (CGT) (Confederación General del Trabajo)

Al comentar una nueva ley sobre la disposición de la jornada laboral, la CGT confirmó su oposición al rechazo de las disposiciones que ofrecen a las mujeres una protección especial, y declararon su respaldo a una revisión de dichas disposiciones, con la intención de extenderlas a los hombres. La CGT generalmente favorece las medidas destinadas a proteger la salud de los trabajadores y a mejorar las condiciones laborales.

Fuente: Carta de la CGT a la OIT, agosto de 1987.

Conseil national du Patronat français (CNPF) (Consejo Nacional Empresarial Francés)

El CNPF apoya la igualdad de tratamiento para hombres y mujeres en el trabajo y se sorprende de que dicho principio no quede totalmente reflejado en la legislación francesa de igualdad de oportunidades. Opone medidas legislativas que tratan de ar-

monizar las condiciones sobre la base de las que se aplican a las mujeres. La eficacia de la acción legislativa para resolver el problema de la igualdad profesional entre hombres y mujeres es dudosa. La obtención de la igualdad de oportunidades y de tratamiento depende principalmente de una evolución del comportamiento y la mentalidad y de los contextos económico y social. Las acciones de los directivos son sólo una variable en las situaciones en las que la acción estatal, los medios de información y las mujeres son también importantes.

Fuente: Carta del CNPF a la OIT, agosto 1987. CNPF, 31 avenue Pierre ler de Serbie, Boîte postale 15, 75784 París Cedex 16, Francia.

REPUBLICA FEDERAL ALEMANA

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

A mediados de la década de 1970, surgieron las discusiones para revisar la Ley de 1938 sobre la jornada laboral y otras disposiciones legales referentes a las medidas especiales de protección para las mujeres trabajadoras. Desde entonces se han considerado varios borradores de una nueva Ley de Jornada Laboral, pero no se han promulgado.

En cuanto al actual proyecto de Ley, el gobierno afirma que el borrador pretende mantener aquellas medidas especiales de protección para las mujeres que sean necesarias para la prevención de peligros específicos de su sexo, para la salud de la mujer y su futuro hijo. Las disposiciones que no se destinan a la prevención de estos peligros y riesgos tienen que ser eliminadas en virtud de la igualdad de tratamiento para mujeres y hombres y para mejorar las oportunidades laborales de las mujeres. Esto cumple la Directiva del Consejo de la CEE del 9 de febrero de 1976 referente a la implementación del principio de la igualdad de tratamiento respecto al acceso al empleo, formación y promoción vocacional y condiciones laborales.

Fuente: Proyecto de Ley sobre jornada laboral del gobierno federal (Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes), *Bundestagsdrucksache*, 11/360, 25 de mayo de 1987.

Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände

(Confederación Empresarial Alemana) (BDA)

«La Confederación respalda una nueva evaluación de las medidas de protección para las mujeres a la luz del progreso tecnológico, social y económico, a fin de decidir si estas disposiciones protectoras siguen siendo justificadas y deseables. Siempre que sea justificable desde un punto de vista médico-biológico, las medidas desfasadas deberían ser revisadas o abolidas.»

Fuente: Carta de la BDA a la OIT, de fecha 4 de agosto de 1987. BDA, 5000 Cologne 51, República Federal de Alemania.

Deutscher Frauenrat (Consejo Alemán de las Mujeres)

La erosión de la legislación protectora para las mujeres trabajadoras no es un medio adecuado para mejorar la situación laboral de las mujeres. La relajación de las medidas protectoras ni crea un trabajo único para mujeres, ni mejora su posición en el mercado laboral. Sólo su salud quedará expuesta a los riesgos. Las medidas protectoras deberían ser modificadas a fin de que la protección a la salud sea garantizada para hombres y mujeres. Se revoca la aplicación a las mujeres de las más pobres condiciones para los hombres trabajadores.

Fuente: Carta de Hanne E. Pollmann, Director General del Deutscher Frauenrat, a la OIT, de fecha 21 de julio de 1987. Deutscher Frauenrat, 5300 Bonn 2, República Federal de Alemania.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)**(Federación Alemana de Sindicatos)**

Respecto a la Ley de Jornada Laboral, la DGB se opone firmemente a cualquier relajación de las medidas especiales de protección para las mujeres trabajadoras o al ajuste a las condiciones vigentes actualmente para los hombres.

No sólo hay diferencias biológicas que justifican las medidas protectoras especiales, sino que la división tradicional de papeles entre sexos sigue existiendo en la sociedad actual, lo que conduce a que millones de mujeres trabajadoras soporten la doble carga del trabajo remunerado y el trabajo doméstico y familiar.

Las disposiciones existentes tienen que ser consideradas, así como la «protección mínima necesaria». Debido a que los trabajadores están experimentando un cambio en las condiciones laborales, un aumento de la intensidad y velocidad del trabajo, unos procesos de mayor concentración y trabajo monótono, nueva tecnología, ruido, sustancias perjudiciales, etc., se requiere una mejora general de la protección del trabajo, y no su erosión.

Sin embargo, si se quisieran normalizar las regulaciones específicas para todos los sexos, ya fuera en nombre de la igualdad de tratamiento o por motivos prácticos, sólo se podría justificar una extensión a los hombres de las disposiciones más favorables aplicables a las mujeres.

El argumento de que la reducción de protección a las mujeres mejoraría sus oportunidades laborales es infundado. El alto índice de desempleo actual se debe principalmente a la fluctuación del mercado y los problemas económicos estructurales.

Fuente: Declaración de la DGB referente al proyecto de Ley sobre Jornada Laboral (Arbeitszeitgesetz) de fecha 23 de agosto de 1984 (Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes, BR-Drucks, 401/81, 18 de septiembre de 1984).

HUNGRIA

**State Committee for Labour
(Comité Estatal del Trabajo)**

«Aunque la legislación húngara establece de forma inequívoca la igualdad de derechos para hombres y mujeres, incorpora y aplica el principio de que las mujeres trabajadoras, debido a sus características físicas y biológicas particulares, y a sus responsabilidades especiales como madres, accederán a la igualdad real y efectiva sólo si se les conceden derechos especiales e incluso privilegios. La causa de la legislación especial de protección, o de lo que a menudo se denomina “discriminación positiva”, queda reforzada por la necesidad de compensar a las mujeres por la desventaja de los obstáculos y la discriminación seculares a las que se enfrentaron cuando empezaron a participar en la vida pública y en la actividad económica.»

«En conclusión, debe señalarse que en un país socialista como Hungría, en el que los medios de producción pertenecen al estado, la economía nacional está planificada de forma centralizada, y uno de los derechos humanos fundamentales, el derecho al trabajo, se ha puesto en práctica hasta su límite máximo, las medidas de protección para las mujeres trabajadoras no perjudican las perspectivas laborales de las mujeres. Estos no dependen de las subidas y bajadas del mercado laboral, puesto que no existe el desempleo, y a los directores de las empresas y fábricas estatales se les requiere la aplicación de la política del gobierno referente a las mujeres tal y como se indica en la legislación pertinente».

«Los efectos negativos de esta política, en especial, la concentración de mujeres trabajadoras en puestos con baja remuneración, y poco cualificados, y el riesgo de confirmación de los prejuicios acerca de los papeles propios de los hombres y de las mujeres, ...son de naturaleza transitoria y ya se han iniciado medidas para su eliminación. Comparando los efectos menos deseables con la asistencia más importante ofrecida a las mujeres y a sus familias mediante medidas de protección especiales, podemos concluir que estas medidas sirven a los verdaderos intereses de las mujeres trabajadoras.»

Fuente: Extracto del Comité Estatal del Trabajo (1987), pág. 1, Edith Gömöri: «Special protective legislation and equality of opportunity for women in Hungary» («Legislación especial de protección e igualdad de oportunidades para las mujeres en Hungría»), en *International Labour Review* (OIT, Ginebra), Volumen 119, n.º 1, 1980, páginas 67-77.

INDIA

**Indian Social Institute
and National Labour Law Association**

**Instituto Social y Asociación
Nacional de Legislación Laboral de India**

Un estudio reciente sobre las mujeres trabajadoras y la legislación examinó la condición de las mujeres trabajadoras a la luz de las medidas de protección incluídas

en la legislación y los factores perjudiciales para su condición, con la intención de identificar los métodos y formas de acción para mejorar las condiciones de las mujeres. Entre otros problemas tratados, estaba la ausencia de legislación protectora. Cuando existía, no siempre se usaba en beneficio de las mujeres. Por ejemplo, se expuso lo siguiente:

«Las disposiciones dispuestas de acuerdo con la Ley de Fábricas referentes a instalaciones separadas para las mujeres, prohibición del trabajo nocturno, y dotación de guarderías han conducido a las empresas a no contratar a las mujeres, o a contratarlas en números que les mantengan fuera del alcance de dicha legislación. Además, las penalizaciones que tienen que soportar las empresas si no se cumplen dichas medidas son tan insignificantes que no les afectan.»

Fuente: Indian Social Institute and National Labour Law Association: *Report of the workshop on «Women workers and the law»* («Informe del estudio sobre “Mujeres trabajadoras y la legislación”»), 27-29 de noviembre de 1986.

IRLANDA

Gobierno de Irlanda

Irlanda se ha ocupado de hacer revisiones de sus disposiciones legislativas aplicables a las mujeres, a la luz de su Ley de Igualdad de Empleo y de la Directiva de Igualdad de Tratamiento de la CEE. Se pretende modificar cualquier disposiciones que se considere contraria a la Directiva. La Agencia de Igualdad de Empleo (EEA) tiene autoridad para emprender revisiones de las disposiciones legislativas que tengan «posibilidades de afectar o impedir la eliminación de la discriminación en relación con el empleo o la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en relación con el empleo», y para hacer recomendaciones. Se informa de las revisiones de las regulaciones de levantamiento de peso máximo, restricciones sobre el trabajo nocturno femenino y otras disposiciones protectoras de acuerdo con los asuntos destacados. La prohibición del trabajo nocturno y el trabajo dominical para las mujeres se ha revocado recientemente.

Fuente: Ley de Igualdad de Empleo, 1977, n.º 16 de 1977, de fecha 1 de junio de 1977; *Legislative Series*, 1977-Ire.1; Employment Equality (Employment of Women) Order [Orden de Igualdad en el Trabajo (Empleo Femenino)] 1986; carta de la Sección de Igualdad en el Trabajo, Departamento de Trabajo, a la OIT, de fecha 24 de julio de 1987. Department of Labour, Mespil Road, Dublin 4, Irlanda.

ITALIA

Gobierno de Italia

Se prohíbe la discriminación en el empleo en base al sexo, estado civil, circunstancias familiares y gestación. La ley de 1977 referente a la igualdad de tratamiento para hombres y mujeres revocó las normativas protectoras para un sólo sexo, excep-

to las medidas referentes a la maternidad y cuidado infantil. La prohibición del trabajo nocturno en industrias de fabricación se mantuvo, pero puede ser derogada por acuerdo colectivo. Además, la prohibición de los trabajos pesados e insanos para las mujeres fue revocada, pero la legislación permite desviaciones de la discriminación prohibida referente a los trabajos particularmente duros que hayan sido especificados mediante acuerdo colectivo.

Fuente: Ley n.º 903, referente a la igualdad de tratamiento para hombres y mujeres en cuestiones de empleo, de fecha 9 de diciembre de 1977 (*Gazzetta Ufficiale*, 17 de diciembre de 1977, n.º 343, página 9041). *Legislative Series* 1977, It.1.

JAPON

Gobierno de Japón

La Ley de Igualdad de Oportunidad Laboral de 1985 ha revisado o revocado varias disposiciones protectoras para las mujeres trabajadoras, por ejemplo, respecto a horas extras y trabajo en vacaciones, trabajo nocturno, trabajo subterráneo y la realización de trabajo peligroso o perjudicial por mujeres durante la gestación o después del parto.

«Durante seis años, el Consejo Asesor tripartito sobre Problemas de Mujeres y Jóvenes Trabajadores consideró qué se debería hacer para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, y estableció disposiciones legislativas para fomentar el uso total de capacidad de mano de obra femenina. En marzo de 1984, después de largas y acaloradas discusiones, el Consejo recomendó al Ministro de Trabajo la introducción de legislación para fomentar la igualdad de oportunidades y de tratamiento para hombres y mujeres... En su recomendación, todos los miembros del Consejo acordaron que, a largo plazo, todas las formas de discriminación femenina en el campo de la dirección personal debía abolirse, y que todas las medidas de protección para las mujeres incluidas en la Ley de Normativas Laborales excepto las referentes a la maternidad deberían eliminarse para fomentar la verdadera igualdad en el lugar de trabajo. Sin embargo, la recomendación también indicaba que esto debería hacerse gradualmente porque la legislación debía basarse en el desarrollo de las condiciones socio-económicas en Japón». El Ministerio de Trabajo basó su Proyecto de Ley sobre Igualdad de Oportunidades en las recomendaciones del Consejo.

«Aunque puede ser demasiado pronto en este momento decir qué efecto ha tenido la nueva legislación, se espera que la dirección personal en las sociedades mejorará gradual aunque rápidamente, de forma que se trate a las mujeres según el mismo patrón que a los hombres, de acuerdo con su capacidad y ambición. También influirá en la vida familiar, ya que la igualdad en el trabajo requiere que las responsabilidades familiares sean compartidas por el hombre y la mujer.»

Fuente: Ryoko Akamatsu (anterior Director General de la Oficina de la Mujer, Ministerio del Trabajo, Tokio): «Introduction to the Equal Employment Opportunity Law of 1985» («Introducción a la Ley de 1985 de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo»), en *Legislative Series*, 1985 - Jap.1 (OIT, Ginebra).

Danjo Byodo Mondai Senmonka Kaigi
(Consejo de Expertos sobre Cuestiones de Igualdad en el Trabajo)

Las medidas de protección de la maternidad son necesarias en el trabajo, cuyo ámbito debe ser examinado y definido claramente.

No es apropiado, en principio, prescribir disposiciones legales que traten de forma individual y separada a los hombres y a las mujeres, por motivos que no sea la protección de la maternidad. Por ejemplo, no es adecuado prescribir una disposición por separado para hombres y mujeres basándose en las diferencias de fuerza física y muscular, puesto que estas diferencias se basan en una media, y cada mujer individual no es necesariamente inferior a los hombres en este aspecto. Tampoco es adecuado prescribir disposiciones basadas en la suposición de que generalmente, una gran parte de las obligaciones familiares (por ejemplo, el trabajo doméstico, el cuidado de los niños) son soportadas por las mujeres, puesto que las casas deberían llevarse mediante la cooperación y la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres.

Sin embargo, dada la realidad de la situación actual con unas pobres condiciones de trabajo, como largas jornadas laborales, para todos los trabajadores, y el hecho de que las obligaciones familiares son soportadas principalmente por las mujeres, hay casos en los que no sería apropiado abolir definitivamente las disposiciones que tratan de manera diferente a los trabajadores. En dichos casos, serían necesarias medidas transitorias.

Fuente: Consejo de Expertos: *Koyo ni okeru Danjo Byodo no Handan Kiyun no Kangaekata ni tsuite* (Opiniones sobre la igualdad en el trabajo), mayo de 1982.

**Tripartite Advisory Committee on Women's
and Young Workers' Problems**

**Comité Tripartito Asesor sobre los Problemas
de las Mujeres y los Jóvenes Trabajadores**

Las directrices de 1982 del Comité Tripartito Asesor indican cuánto sigue:

«Las diferentes disposiciones estatutarias para hombres y mujeres basadas en diferencias biológicas distintas de la función maternal, como la fuerza física o muscular, o debido a mayores responsabilidades familiares de las mujeres, no se pueden considerar apropiadas desde el punto de vista del verdadero significado de la igualdad. Sin embargo, la abolición simultánea de todas estas medidas protectoras para las mujeres, exceptuando la protección de la maternidad, no es apropiada en algunos casos, juzgando las circunstancias actuales en las que se encuentran las mujeres trabajadoras. Las medidas para aliviar la pesada carga de las responsabilidades familiares soportadas ahora por las mujeres, y las medidas especiales para mejorar la capacidad laboral y la situación del trabajo de las mujeres, especialmente de las viudas, etc., son indispensables en este momento.»

Fuente: Tamako Nakanishi*: «Equality or protection? Protective legislation for women in Japan» («¿Igualdad o protección? Legislación protectora para las muje-

res en Japón»), en *International Labour Review* (OIT, Ginebra), Volumen 122, Número 5, septiembre-octubre 1983. [*Senador; Presidente, Instituto de Japón para Problemas de las Mujeres y los Menores (Kokusai fujin Seishonen Mondai Kenkyukai].

MALASIA

Federation of Women Lawyers (FWL) Federación de Mujeres Abogados

«Las leyes discriminatorias en contra o a favor de las mujeres deberían ser examinadas para ver si son razonables en este país y en este momento. A fin de subsistir, las leyes deben respirar con las necesidades de los tiempos». Estamos de acuerdo con la opinión expresada por nuestro Primer Ministro, Datuk Seri Dr. Mahathir Mohamed, en que:

«La cuestión no es si se miran los problemas desde un punto de vista masculino o femenino, como si estos puntos de vista estuvieran en conflicto, sino hacer una valoración acorde a la importancia de la familia y la sociedad.»

«El que los hombres se liberen de sus ideas tradicionales acerca de las mujeres va en interés de la familia y la sociedad, y estos deberían ayudar a las mujeres a que exploten todo su potencial en la esfera laboral.»

Fuente: FWL: «Women and employment in Malaysia» («Mujeres y empleo en Malasia») documento de trabajo para el seminario sobre la Mujer y la Ley, Kuala Lumpur, 29 de abril - 1 de mayo de 1983.

NUEVA ZELANDA

Gobierno de Nueva Zelanda

En los últimos años se han revocado las disposiciones especiales referentes a las horas de trabajo de las mujeres en las fábricas y que prohibían a las mujeres trabajar durante la noche, o trabajar con plomo. Las disposiciones referentes a asientos y a pausas para mujeres se han extendido a todos los trabajadores.

Fuentes: «Ley de Fábricas e Instalaciones Comerciales», 1981 (Secciones 13 y 74), n.º 25, de fecha 3 de septiembre de 1981. *Legislative Series* (OIT, Ginebra), 1981-NZ.2. Regulaciones Estatutarias, R.2, 1982/73.

New Zealand Federation of Labour (FOL) Federación Laboral de Nueva Zelanda

Las disposiciones de la Carta de las Mujeres Trabajadoras del FOL incluyen las siguientes:

1. «Igualdad de oportunidades de ocupación de puestos de trabajo y de promoción sin la consideración del sexo...»
2. «Condiciones laborales mejores para todos los trabajadores. El mantenimiento de las disposiciones beneficiosas que se aplican a las mujeres y su extensión a los hombres. Otros beneficios que se apliquen igualmente a mujeres y a hombres.»
3. «Amplia investigación gubernamental de las cuestiones sanitarias específicas de las mujeres.»

Fuente: FOL: «Carta de las Mujeres Trabajadoras de Nueva Zelanda», en *FOL Policy draft 1986* (Resumen de política 1973-1986).

New Zealand Employers' Federation (NZEF)

Federación Empresarial de Nueva Zelanda

La NZEF «apoya firmemente el principio de la igualdad de oportunidades en el trabajo, educación y formación. ...Es de interés para las empresas hacer avances positivos para ayudar a todos los empleados a desarrollar todo su potencial en el trabajo, sin tener en cuenta su sexo o grupo étnico. La Federación considera que Nueva Zelanda ha avanzado llegando más allá de la necesidad de medidas especiales de protección para las mujeres en el trabajo y opina que la situación es tal que todas las partes interesadas consideran que lo más apropiado es la acción positiva, y no las medidas de protección.»

Fuente: NZEF: «Equal opportunity policy» («Política de igualdad de oportunidades»), en *Positive action manual, implementing equal opportunity in the workplace* («Manual de acción positiva, para puesta en práctica de la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo») (1985). NZEF, Federation House, 95-99 Molesworth Street, P.O. Box 1786, Wellington, Nueva Zelanda.

NORUEGA

Norwegian Employers' Confederation

Confederación Empresarial Noruega

Deseamos ver eliminada toda diferencia de tratamiento de las mujeres en el trabajo que pudiera desacreditar a las mujeres ante las empresas y contribuyera a subrayar la tradicional división del trabajo doméstico. Son necesarias medidas que apoyen una mayor igualdad en el trabajo y en el hogar. Estas incluyen la ausencia relacionada con la enfermedad de los hijos, ausencia para el cuidado de niños pequeños, establecimiento de guarderías, etc.

Fuente: Carta de la Confederación Empresarial Noruega a la OIT, de fecha 29 de julio de 1987; «Acuerdo básico de 1986», entre la Confederación Empresarial Noruega y los sindicatos.

PAKISTAN**Gobierno de Pakistán**

Un estudio sobre las mujeres trabajadoras concebido para facilitar información sobre una amplia gama de temas, incluyendo la legislación protectora para las mujeres en la industria, mostró que muy pocas mujeres eran conscientes de la legislación protectora o resultaban beneficiadas de las instalaciones especiales, como lavabos separados o guarderías. A la vista de estos descubrimientos, las recomendaciones incluyen lo siguiente: deberían facilitarse lavabos e instalaciones para el descanso y el recreo durante las pausas, por ejemplo, un cuarto especial para que las mujeres pudieran tomar la comida y descansar; debería facilitarse información sobre la legislación protectora existente en un lenguaje sencillo, de forma que las mujeres pudieran obtener un conocimiento de sus derechos y responsabilidades, así como medidas de seguridad/precaución que se pudieran tomar en cuanto a los riesgos laborales; deberían fijarse servicios de bienestar familiar en las colonias laborales a fin de ayudar a las mujeres con la doble carga de trabajo doméstico y profesional.

Fuente: S. Hafeez: «Las mujeres en la industria en Pakistán», documento adjunto a una carta de la División de las Mujeres, Secretariado del Gabinete, Gobierno del Pakistán, a la OIT, de fecha 3 de agosto de 1987.

PERU**Asociación de Defensa y Capacitación Legal,
Asociación Trabajo y Cultura**

Las disposiciones legislativas referentes a las mujeres en el trabajo son excesivamente protecciónistas. Como muchas de ellas se han adoptado hace mucho tiempo, ya no se adaptan a las condiciones de vida actuales y, por tanto, no se llevan a la práctica. Además, la actual crisis económica lleva a que todas las prohibiciones y las limitaciones sean ignoradas. Parece que hay poco interés en los círculos gubernamental, empresarial y laboral en revisar las medidas existentes de protección para las mujeres trabajadoras. En una junta sobre los problemas de las mujeres trabajadoras organizada en mayo de 1986 por la Confederación General de Trabajadores de Perú, se presentó una propuesta para reducir la excesiva protección prevista por la legislación laboral para las mujeres trabajadoras, que fue rechazada con fuerza. Las empresas, que consideran que esta protección encarece el trabajo femenino, dan mayor respaldo a la idea de revisar las disposiciones existentes.

Fuente: Carta de la Asociación a la OIT, julio de 1987. ADEC-ATC, León Velandre 890, Lince, Lima, Apartado, Perú.

POLONIA

Gobierno de Polonia

El trabajo femenino es un componente importante de las actividades económicas. La política estatal pretende una óptima integración del trabajo de las mujeres, prestando una atención especial a diversas medidas protectoras. Se ha puesto gran interés en los tipos de trabajo prohibidos a las mujeres. La política del gobierno también acentúa la creación y el desarrollo de diferentes instalaciones y servicios de bienestar para las mujeres a nivel empresarial.

La legislación sobre medidas de protección para las mujeres trabajadoras se observa estrictamente y se trata regularmente por parte del estado y de los organismos sindicales.

Fuente: «Las mujeres en la Polonia Popular», en *Women in socialist society* («Mujeres en la sociedad socialista») (CMEA, Moscú, 1976), páginas 51-55.

ESPAÑA

Gabinete de Salud Laboral, Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Las medidas protectoras para las mujeres trabajadoras en las leyes y normativas son utilizadas ahora por los gobiernos y las empresas para obstaculizar el acceso de las mujeres al trabajo, no para protegerlas. Contradicen el principio de la igualdad de tratamiento para hombres y mujeres en la vida profesional que ha sido proclamado por el Estatuto de los Trabajadores de 1980. Comisiones Obreras considera que las medidas legales actuales para proteger a las mujeres son necesarias sólo durante la gestación y un período específico de tiempo después del parto. Las medidas protectoras existentes deberían ser revisadas, por tanto, con la intención de eliminar todas aquellas que realmente obstaculizan el acceso al empleo de las mujeres.

Fuente: Gabinete de Salud Laboral: *Mujer, trabajo y salud* (octubre de 1986, Madrid).

SUECIA

Central Organisation of Salaried Employees (TCO) (Organización Central de Empleados Asalariados)

«Hay un consenso general en Suecia acerca de que los estatutos sobre la jornada laboral y la protección a los trabajadores no deberían hacer diferenciación de sexos. En lugar de esto, deberían obligar a la empresa a tener en cuenta la capacidad individual del trabajador.»

Fuente: Carta de Else Wernemar, TCO, a la OIT, de fecha 29 de junio de 1987.

SUIZA

Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT)

(Oficina Federal de la Industria, las Artes y Oficios, y el Trabajo)

Después de la adopción en 1981 de una nueva disposición constitucional que garantizaba la igualdad de derechos para hombres y mujeres, el Consejo Federal elaboró un amplio programa legislativo referente a las disposiciones discriminatorias, incluyendo las medidas protectoras en el sector público. Estas disposiciones están siendo revisadas a la luz del principio constitucional. Es una cuestión de eliminación de todas las desigualdades que no se basen en diferencias biológicas. El informe del Consejo Federal contiene las siguientes recomendaciones:

Todas las disposiciones que restringen el empleo femenino, como las referentes al trabajo nocturno y dominical, límites de jornada laboral, descansos y trabajos peligrosos no referidos específicamente a la gestación y la maternidad, deberían ser re-examinados. Las disposiciones que requieran a las empresas la consideración de las responsabilidades domésticas y la constitución física de las mujeres trabajadoras deberán ser registradas en términos neutros, de forma que dichas consideraciones se destinen a los trabajadores en general, no sólo a las mujeres. Respecto al trabajo nocturno, el Consejo recuerda que Suiza sigue estando vinculada por el Convenio de la OIT n.º 89, y que ha solicitado una revisión del Convenio. Se espera que la revisión se produzca pronto, de forma que la reforma legislativa fuera amplia, y no será posible denunciar el Convenio hasta 1992. La finalización de una nueva ley ha sido pospuesta hasta la próxima legislatura.

Fuente: OFIAMT: *Rapport sur le programme législatif «Egalité des droits entre hommes et femmes»* («Informe sobre el programa legislativo “Igualdad de derechos entre hombres y mujeres”»), 26 de febrero de 1986, Documento n.º 86.008; Carta de la OFIAMT a la OIT, de fecha 13 de julio de 1987. Division de la protection des travailleurs et du droit du travail, OFIAMT, Gurtengasse 3, 3003 Bern, Switzerland.

**Commission fédérale pour les questions féminines
(Comisión Federal para Asuntos Femeninos)**

Entre las medidas de protección para las mujeres, hemos de distinguir entre las que se refieren a la maternidad y las que se refieren a los papeles sociales asignados a los sexos. La Comisión cree que la desigualdad de tratamiento que tiene su origen en aspectos biológicos, como la gestación, la maternidad y la lactancia, está justificada en la legislación. Por otro lado, las desigualdades derivadas de la concepción de papeles especiales, referentes, por ejemplo, al cuidado de la casa y de los niños, son incompatibles con los derechos constitucionales. Esto mismo se aplica a las medidas protectoras para mujeres como grupo. Aunque las intenciones pueden ser buenas, por ejemplo, ayudar a las mujeres a hacer frente a sus dobles obligaciones,

también están basadas en tradiciones sociales y, a largo plazo, pueden ser perjudiciales para las oportunidades de la mujer en el mercado del trabajo. Por tanto, la Comisión cree que dichas disposiciones deberían ser reformuladas en términos neutrales, como destinadas a los trabajadores con responsabilidades familiares.

Fuente: Commission fédérale pour les questions féminines: *Les dispositions protectrices spéciales applicables aux femmes en Suisse* («Disposiciones especiales de protección aplicables a las mujeres en Suiza»), 1986.

UNION DE REPUBLICAS SOCIALISTAS SOVIETICAS

Gobierno/Sindicatos

Dos principios fundamentales de la política del estado y los sindicatos hacia el trabajo femenino son el desarrollo de una legislación especial de protección para las mujeres trabajadoras y, al mismo tiempo, el establecimiento de igualdad de oportunidades. Esto no son conceptos que se excluyan mutuamente porque la igualdad no se considera como igualdad de las capacidades físicas y creativas de los hombres y mujeres individualmente, sino como igualdad de condición social. «Cuando se trata la cuestión de si debería haber o no medidas de protección especiales para las mujeres trabajadoras, es importante en primer lugar reconocer que el propósito fundamental de estas medidas es claramente humanitario. Creemos firmemente que la protección especial para las mujeres trabajadoras sirve para salvaguardar la salud de las mujeres, el interés de la generación futura y de aquí el bienestar de la sociedad en general».

«A pesar de los cambios positivos en la naturaleza del trabajo femenino introducidos por el progreso científico y técnico, no creemos que la legislación protectora haya dejado de ser útil. Las mujeres tienen claramente características fisiológicas y psicológicas distintas» que producen diferencias de fuerza, balance hormonal y susceptibilidad a factores en el ambiente laboral, y una especial sensibilidad y susceptibilidad del sistema reproductor femenino.

«Por este motivo, parece erróneo hablar de que los hombres y las mujeres deban afrontar riesgos idénticos.»

Incluso una breve, y no completa, revisión del conocimiento médico acerca de los distintos efectos del ambiente laboral sobre los organismos masculino y femenino no habla a favor de regulaciones especiales que rijan el trabajo de las mujeres.

«Sobre la base de las recomendaciones científicas referentes a los posibles efectos perjudiciales del ambiente laboral sobre el organismo femenino, la URSS ha adoptado una legislación destinada simultáneamente a salvaguardar la importante función social de maternidad de las mujeres y a proteger su salud». Esta legislación se está enmendando y mejorando continuamente, por el uso de nuevos procesos tecnológicos que, aunque en algunos casos facilitan el trabajo de las mujeres y lo hacen más seguro, también introducen nuevos métodos de trabajo y sustancias que pueden ser perjudiciales para el organismo femenino.

Pero, ¿es la protección especial una forma de discriminación? «Así es como se resuelve el problema en la Unión Soviética. Las mujeres, al igual que los hombres, tienen garantizado por la Constitución el derecho a elegir su oficio o profesión, tipo

de empleo y trabajo de acuerdo con sus inclinaciones, capacidades, formación y educación ... su atención [se enfoca] hacia oficios en los que puedan utilizar su capacidad en una medida más completa y puedan trabajar sin perjuicio de su salud y la de sus futuros hijos. ... ¿por qué iban a querer las mujeres jóvenes, que tengan tales oportunidades de elegir una profesión, trabajar en empleos en los que exista un riesgo de daño a su organismo, enfermedad laboral y, lo que es peor, ser privadas del placer de la maternidad?».

En cuanto al ámbito adecuado de las medidas de protección, y a si deberían referirse sólo a la función social de la maternidad: «Sería difícil, desde luego, oponerse a la necesidad de medidas especiales de protección en situaciones en las que las condiciones de trabajo puedan afectar directamente al desarrollo de la gestación, el parto y la salud del hijo. En este aspecto, la Unión Soviética, como muchos otros países, proporciona una protección especial para las mujeres trabajadoras embarazadas y las madres lactantes, prohibiendo, por ejemplo, su trabajo en horas extras o trabajo nocturno, o que sean enviadas en viajes de negocios, mientras que las mujeres con hijos de uno a ocho años pueden ser enviadas en viaje de negocios o hacer horas extras sólo con su consentimiento.

Pero si hemos de estudiar las restricciones legislativas sólo desde el ángulo de la maternidad, surge la cuestión de qué ha de hacerse respecto a las mujeres que ya no tienen capacidad de procrear pero siguen trabajando.

Son necesarias las medidas protectoras para esta categoría de mujeres trabajadoras, en primer lugar, porque las molestias de funciones específicas provocadas por factores ambientales y que dan lugar a cambios en el estado de salud y la capacidad laboral de las mujeres también se producen en ese grupo de edad. En segundo lugar, sólo las mujeres corren el riesgo de desarrollar dichas enfermedades, que son mucho más peligrosas si se considera el hecho de que tienden a ser más difíciles de curar a medida que la paciente envejece. Sería inhumano exponer a este grupo de mujeres a un riesgo y permitirles trabajar en oficios y empleos que ejerzan un efecto perjudicial sobre su organismo.»

Fuente: A.P. Biryukova: «Legislación especial de protección e igualdad de oportunidades para las mujeres trabajadoras en la URSS», en *International Labour Review* (OIT, Ginebra), Volumen 119, Número 1, enero-febrero 1980, páginas 51-65; A. M. Belyakova *et al.*: *Legislación soviética sobre derechos de la mujer: Recopilación de Leyes reguladoras* (Progress Publishers, Moscú, 1978); Ley fundamental de la URSS (Progress Publishers, Moscú, 1980).

REINO UNIDO

Equal Opportunities Commission (EOC)

(Comisión para la Igualdad de Oportunidades)

- «1. Los dos principales avances políticos desde 1979, cuando la EOC publicó su informe sobre la legislación protectora, han sido la Ley de Discriminación Sexual de 1986, que preparó el camino para las revocaciones de las horas de trabajo... y la reciente Comunicación de la Comisión Europea so-

bre legislación protectora adoptada en marzo de este año [1987]. La última presiona para conseguir una revisión más inmediata de las disposiciones discriminatorias, ya sea por revocación o por generalización a otros trabajadores.»

2. Además del avance y los cambios relacionados con las horas de trabajo, el plomo y las radiaciones ionizantes, «en 1982, la Health and Safety Commission (Comisión de Seguridad e Higiene) publicó un documento de consulta, “Manual Handling of Loads” (“Manipulación manual de cargas”). Hasta ahora no se han publicado propuestas nuevas o definitivas en este área. La Comisión de Seguridad e Higiene está revisando actualmente la legislación de seguridad en las minas, y en ese contexto revisará en algún momento la prohibición a las mujeres del trabajo subterráneo en las minas».»

«En 1986/87, el gobierno británico consultó acerca de su propuesta de revocación de la restricción del trabajo nocturno de la Ley de (Convenciones sobre) Horas de Trabajo de 1936. El gobierno, si sigue adelante con sus propuestas, tiene que denunciar primero el Artículo 8(4)(a) de la Carta Social Europea; por tanto, la Ley de 1936 no se puede revocar antes de febrero de 1988, fecha próxima para la denuncia. Ha de observarse que hubo mucha discusión en el Parlamento británico sobre el aspecto de la jornada laboral de la Ley de Discriminación Sexual de 1986. La Cámara de los Lores propuso que un código de procedimiento acompañara cualquier revocación, pero esto no se adoptó en la Ley final.»

Fuente: Carta del EOC al OIT, de fecha 16 de julio de 1987. EOC, Overseas House, Quay Street, Manchester M3 3 HN, Reino Unido.

ESTADOS UNIDOS

**Equal Employment Opportunity Commission (EEOC),
Department of Labor**

**Comisión para la Igualdad de Oportunidad en el Empleo,
Ministerio de Trabajo**

«Generalmente no hay leyes, ni normativas ni otras medidas legales vigentes en los Estados Unidos referentes a las horas de trabajo, ni limitaciones de las profesiones, ni del trabajo nocturno para las mujeres, ni requisitos para instalaciones especiales sólo para mujeres. Una excepción es que sigue habiendo restricciones, por parte de la legislación y la política, contra la participación de mujeres en muchas especialidades de las fuerzas armadas relacionadas con el combate, y la ley de servicio selectivo obliga al registro en el llamamiento a filas sólo a los hombres.

La ausencia actual de leyes protectoras representa un cambio importante de una era en la que muchos Estados tenían leyes laborales sólo para mujeres.» <1>.

«El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe la discriminación en todos los términos y condiciones de empleo basada en el sexo.

La ley permite excepciones en las que el sexo es una “calificación laboral bona fide”, necesaria razonablemente para el funcionamiento normal de un negocio. Al-

gunos grupos y sindicatos de mujeres urgieron a la Comisión de Igualdad de Oportunidad en el Empleo (EEOC), que administra el título VII, que permitiera el uso continuado de la legislación protectora para las mujeres hasta que los Estados tuvieran tiempo de valorar cuáles de esas leyes deberían ser revocadas o ampliadas. En diciembre de 1985, la EEOC publicó directrices sobre la discriminación sexual que aprobaban el uso de las leyes estatales restrictivas de acuerdo con la disposición de calificación laboral bona fide del título VII, siempre que la empresa actuara de buena fe y que la ley protegiera más que discriminara a las mujeres.

Sin embargo, un número creciente de mujeres empezó a presentar demandas porque las leyes estatales se estaban utilizando por parte de las empresas y de los sindicatos para excluirlas de los puestos de trabajo. La EEOC invitó al comentario de la cuestión de protección contra igualdad de oportunidades en conferencias públicas en 1967, en las que la mayor parte de los testimonios acentuaban el efecto discriminatorio de los estatutos estatales.» <2>.

Las posteriores directrices de la EEOC consideraron que las leyes estatales que regulaban el empleo femenino eran conflictivas con las disposiciones antidiscriminatorias federales del título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, siendo sustituidas. Desde entonces, la mayor parte de las leyes protectoras han sido consideradas inválidas por los tribunales federales o estatales o por los fiscales generales del estado, o se han extendido a los hombres. Las disposiciones de las directrices de la EEOC son las siguientes.

«Efecto de la legislación estatal referente a la distinción sexual el empleo. (1) Muchos Estados han dictado leyes, o promulgado normativas administrativas respecto al empleo femenino. Entre estas leyes están las que prohíben o limitan el empleo femenino, por ejemplo, el trabajo de las mujeres en ciertas profesiones, en puestos que requieren el levantamiento o el transporte de pesos que sobrepasen ciertos límites prescritos, durante ciertas horas de la noche, durante más de un número especificado de horas al día o a la semana, y durante ciertos períodos de tiempo antes y después del parto. La Comisión considera que dichas leyes y normativas no tienen en cuenta la capacidad, las preferencias y las posibilidades de las mujeres individuales y, por tanto, son discriminatorias sobre una base sexual. La Comisión ha llegado a la conclusión de que dichas leyes y normativas se oponen a, y están anuladas por, el título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Por consiguiente, dichas leyes no se considerarán una defensa de la práctica de un trabajo que de otro modo sería considerado ilegal, ni como una base para la aplicación de la excepción de la calificación ocupacional *bona fide*.» <3>

Considerando las leyes estatales que conceden beneficios a las mujeres, pero no a los hombres, como el pago de un sueldo mínimo o prima por horas extras, o la concesión de períodos de descanso o facilidades físicas, las empresas violarán el Título VII si se negaran a contratar o si de otra manera afectaran adversamente las oportunidades de empleo de las mujeres trabajadoras a fin de evitar el establecimiento de beneficios o si no proporcionar también esos beneficios a los hombres empleados. Estas disposiciones de las directrices son las siguientes.

«(3) Algunos Estados requieren que se facilite a las mujeres un salario mínimo y la prima por horas extras. Se considerará que una empresa incurre en práctica ilegal de contratación si (i) rechazara contratar o si de otra manera afectara adversamente a las oportunidades laborales de solicitantes o empleadas femeninas a fin de

evitar el pago de salarios mínimos o remuneración de horas extras requeridos por la legislación estatal; o (ii) no facilita los mismos beneficios a los empleados masculinos.»

«(4) En cuanto a otras clases de leyes estatales sobre el empleo, con una orientación sexual, como las que requieren períodos especiales de descanso y de comida, o instalaciones físicas para las mujeres, la concesión de estos beneficios a un sólo sexo será una violación del Título VII. Se considerará que una empresa incurre en práctica ilegal de empleo si (i) rechazara contratar o si de otra manera afectara adversamente a las oportunidades laborales de solicitantes o empleadas femeninas a fin de evitar la concesión de dichos beneficios; o (ii) no facilita los mismos beneficios a los empleados masculinos. Si la empresa puede probar que la necesidad del negocio impide la concesión de estos beneficios tanto a hombres como a mujeres, la ley estatal estará en conflicto con y quedará anulada por el Título VII en relación con esta empresa. En esta situación, la empresa no deberá facilitar tales beneficios a los miembros de ambos sexos.

(5) Algunos Estados requieren que se faciliten lavabos separados para los empleados de cada sexo. Se considerará que una empresa incurre en una práctica laboral ilegal si rechazara contratar o si de otra manera afectara adversamente a la oportunidad de empleo de solicitantes o empleados a fin de evitar la dotación de dichos lavabos para personas de ese sexo.» <3>.

Fuentes: <1> Carta de la Oficina de Mujeres, Ministerio de Trabajo, a la OIT, de fecha 9 de julio de 1987. <2> Oficina de Mujeres, Ministerio de Trabajo: *Time of change: 1983 handbook on women workers* («Tiempo de cambio: manual de 1983 sobre las mujeres trabajadoras»), Boletín 298, 1983. <3> 29 Code of Federal Regulations (Código de normativas federales) (CFR) Sección 1604.2(b).

VENEZUELA

Comisión del Congreso de Evaluación del Decenio de las Mujeres, Coordinadora de Organismos No Gubernamentales, Oficina Nacional de la Mujer

Las disposiciones que restringen el empleo de las mujeres deberían eliminarse. Se introdujeron de acuerdo con convenciones internacionales ratificadas por Venezuela en un momento en el que las condiciones laborales eran inhumanas y perjudiciales para todos los trabajadores. Actualmente, con el progreso científico y tecnológico, no hay razón para que estas disposiciones sigan existiendo, y son discriminatorias. Sólo debería incluirse la protección de la maternidad, que es una función social necesaria para la continuación de las especies.

Específicamente, la legislación laboral debería ser revisada del modo siguiente: las disposiciones que prohíben a las mujeres el trabajo nocturno, en las minas subterráneas, el trabajo peligroso, insano o duro, en empresas que puedan ser perjudiciales para su moral o decencia, y en la venta minorista de bebidas alcohólicas, deberían ser revocadas, aunque deberían mantenerse las disposiciones de protección de la ma-

ternidad. Los descansos para la lactancia deberían ser especificados en aquellos lugares en los que no existen guarderías.

Fuente: «*Propuestas al proyecto de reforma de la ley del trabajo elaborado por el Dr. Rafael Caldera*», documento publicado por el Ministerio de la Juventud, Caracas, marzo 1986.

Red Nacional de Apoyo de Organizaciones Populares de Mujeres (TODAS JUNTAS)

Todas las disposiciones referentes a las mujeres acerca de la jornada laboral, tipos de trabajo permitidos y lugares de trabajo, deberían ser eliminadas.

El único tratamiento diferencial que está justificado es aquel relacionado con la protección a la maternidad que debería ser establecido dentro de un marco legal que reconociera la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres. Todas las normativas que hacen referencia a los criterios morales que permiten las interpretaciones subjetivas deberían ser eliminadas.

Fuente: TODAS JUNTAS: «Críticas y proposiciones sobre la regulación del trabajo de la mujer en el ante-proyecto de ley del trabajo» para la consideración del Comité de las dos Cámaras del Congreso de la República para el Estudio de la Ley del Trabajo, Caracas, mayo de 1986.

YUGOSLAVIA

Gobierno de Yugoslavia

El gobierno federal se adhiere estrictamente a la política de participación de las mujeres en los distintos sectores de la economía nacional. Al mismo tiempo, pone un especial énfasis en el desarrollo de medidas especiales para las mujeres trabajadoras en los que se refiere a la disposición de la jornada laboral (horarios más apropiados y flexibles), pausas para descanso durante la jornada, días de ausencia adicionales, etc., y el desarrollo de instalaciones de bienestar para las mujeres a nivel empresarial.

Fuente: «*Delavka zdruzeneni delu*» («Mujeres trabajadoras en el trabajo asociado»), Ljubliana, 1986, páginas 12, 14-15, 25-26.

TRABAJO NOCTURNO

INTERNACIONAL

International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF)

Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Textil, de Confección y de Piel

«La cuestión básica discutida en muchos círculos es decidir si el movimiento hacia la igualdad de trato para hombres y mujeres debería llegar o no a la abolición de regulaciones especiales sobre la jornada laboral que impiden a las mujeres el trabajo nocturno.

Después de considerar las opiniones de los sindicatos y los estudios de los expertos, parece bastante claro que el movimiento hacia la igualdad entre hombres y mujeres no debería incluir el levantamiento de la prohibición del trabajo femenino en turnos de noche, sino que debería incluir una estricta limitación del trabajo nocturno también para los hombres.

Las diferencias en las remuneraciones y en las oportunidades de empleo debidas a la especial protección a las mujeres son un hecho. Hay problemas difíciles de resolver. La diferencia entre los ingresos de los hombres y los de las mujeres será difícil de salvar (algunos sindicatos de los países nórdicos afirman que si se impide el trabajo nocturno a las mujeres, estas deberían recibir una compensación financiera). En lo que se refiere al empleo, se deberían dar mejores oportunidades de empleo a las mujeres no haciéndoles perder la salud y la vida familiar, sino facilitándoles el acceso a puestos de trabajo más cualificados, ocupados principalmente por hombres.

Si los sindicatos están luchando por una vida mejor para sus miembros, la cuestión básica es decidir si el permiso de trabajar por la noche representaría o no, bien mirado, una mejora real en las vidas de las mujeres trabajadoras.»

Fuente: Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Textil, de Ropa y Piel (ITGLWF): «Employment of women» («Empleo de las mujeres»), documento para discusión en el Tercer Congreso Mundial, Viena, 6-10 de octubre de 1980. ITGLWF, 8 rue Joseph Stevens, 1000 Brussels, Bélgica.

International Union of Food and Allied Workers Associations (IUF)

Unión Internacional de Asociaciones de trabajadores de Industrias Alimentarias y Afines

«Muchos de nuestros socios se oponen al trabajo nocturno de las mujeres por diferentes motivos: uno es que el trabajo nocturno como tal es peligroso tanto para los hombres como para las mujeres y, por tanto, debería evitarse para ambos sexos; otra es que, mientras no exista igualdad en las responsabilidades familiares, las mu-

jerés tendrán que trabajar noche y día. Además de estas, en África, Asia y Latinoamérica se han presentado razones de seguridad personal: las mujeres que salen del trabajo durante la noche están expuestas a graves agresiones.»

Fuente: Carta del Secretario General de la IUF a la OIT, de fecha 30 de julio de 1987. IUF, 8 Rampe du Pont-Rouge, CH-1213 Petit-Lancy, Ginebra.

ALBANIA

Gobierno de Albania

Albania denunció el Convenio n.º 4 de la OIT referente al trabajo nocturno de las mujeres y ofreció la siguiente explicación: En el momento de la firma del Convenio, Albania estaba en un estado de privación económica y social. Las mujeres representaban la parte más oprimida y atrasada de la población. Desde 1946 la Constitución de Albania ha reconocido los mismos derechos para todos los ciudadanos. Las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres en toda la vida privada, política y social. Las mujeres albanas quieren contribuir plenamente al levantamiento del país. La prohibición del trabajo nocturno para las mujeres es incompatible con las nuevas condiciones existentes.

Fuente: Carta del Ministro de Asuntos Exteriores de Albania a la OIT, de fecha 4 de agosto de 1964.

AUSTRALIA

Gobierno de Australia

Durante la Conferencia Nacional sobre restricciones de la legislación y las sentencias al empleo femenino (Canberra, octubre de 1986), hubo un gran apoyo de los participantes a la propuesta de que la Comisión Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (NOHSC) desarrolle un código de procedimientos discriminatorio sobre el trabajo por turnos.

Fuente: Task Force, *Conference report* (Informe de la Conferencia), *op cit.*, página 14.

Australian Council of Trade Unions (ACTU) Consejo Australiano de Sindicatos

«La política del ACTU sobre el trabajo nocturno/por turnos no se opone al trabajo por turnos para las mujeres, pero reconoce los efectos adversos del trabajo por turnos (turno de noche) sobre todos los empleados, busca una reducción del trabajo por turnos y un código de conducta que rija el trabajo por turnos.»

«El ACTU cree que la remuneración o el transporte a casa para las mujeres en turnos nocturnos deberían extenderse a todos los trabajadores. Se han modificado

varias sentencias en los últimos años para extender dichas disposiciones a los hombres además de a las mujeres.»

Fuente: ACTU: *Working women's charter* («Carta de las mujeres trabajadoras») (Congreso del ACTU, 1983), Documento D121-83.

**Australian Council of Trade Unions/
Confederation of Australian Industry (ACTU/CAI)**
**(Consejo Australiano de Sindicatos/
Confederación de la Industria Australiana)**

El ACTU y la CAI llegaron a un acuerdo acerca de varios asuntos fundamentales derivados de la conferencia nacional sobre restricciones legislativas y de las sentencias acerca del trabajo de las mujeres (Canberra, octubre de 1986). En cuanto a la cuestión del trabajo por turnos y el trabajo nocturno, el acuerdo es el siguiente:

- «1. Las restantes restricciones legislativas sobre el empleo de las mujeres en cuanto al trabajo por turnos ... y el trabajo nocturno deberían ser eliminadas puesto que son discriminatorias y no están basadas en efectos adversos de seguridad e higiene en el trabajo específicos del sexo.
- 2. Los documentos preparados para la conferencia deberían ser enviados a la NOHSC [Comisión Nacional de Seguridad e Higiene Laboral] para realizar un código de procedimiento referente al trabajo por turnos.»

Fuente: ACTU, Documento D101-86, *op cit.*

AUSTRIA

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales
(Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales)**

La Ley de Trabajo Nocturno Femenino se basa principalmente en consideraciones familiares y sanitarias, cuya validez no ha cambiado. Los efectos negativos del trabajo nocturno en la salud y las relaciones sociales ha quedado claramente afirmado. Además, Austria ha ratificado los Convenios n.º 4 y n.º 89 de la OIT sobre el trabajo nocturno femenino, y por tanto, tiene la obligación de mantener esta prohibición, de forma que no se ha considerado una revocación general de la prohibición. Sin embargo, como la prohibición puede representar un obstáculo para que las mujeres participen en ciertas profesiones, se están haciendo esfuerzos para conseguir un equilibrio significativo entre los requisitos sanitarios de las mujeres, por un lado, y su acceso a las oportunidades profesionales, por otro.

Estas consideraciones estuvieron en la base de la más reciente revisión de la ley en 1986, que eximía de la prohibición a las mujeres que trabajan en campos educativos y asesores, en servicios sociales, como intérpretes de conferencias, etc. Las liberalizaciones en el futuro también se basarán en un profundo examen de los riesgos

implicados para la salud, y se adoptarán sólo con el consentimiento de los trabajadores afectados.

Fuente: Carta del Profesor Oswin Martinek, Secretario Adjunto, Departamento de Legislación Laboral y Política Social, Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Exteriores, a la OIT, de fecha 10 de agosto de 1987. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Stubenring 1, 1010 Vienna, Austria.

Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)
(Confederación Austríaca de Sindicatos)

En el 10.^º Congreso de Mujeres de la Confederación Austríaca de Sindicatos celebrado en julio de 1987, la ÖGB en Steiermark propuso la siguiente disposición referente al trabajo nocturno: La prohibición del trabajo nocturno para las mujeres debería mantenerse y extenderse a los hombres. Se concederían exenciones sólo en profesiones cualificadas para hombres y mujeres en igualdad de condiciones. Cuando el trabajo nocturno sea necesario, debería ser considerado trabajo duro y estar sujeto a medidas especiales, como jornadas reducidas, supervisión médica, concepción de descansos suficientes, comidas sanas y transporte. <1>.

La resolución del Congreso demandaba el mantenimiento de la prohibición del trabajo nocturno y añadía lo siguiente: La revocación del trabajo nocturno traería pocas o ninguna ventaja para las mujeres. Es bien sabido que las mujeres tienen menos oportunidades de ascenso profesional que los hombres, incluso en aquellas áreas en las que no existe la prohibición del trabajo nocturno. Las disposiciones especiales pueden evitar que se discrimine a las mujeres debido a la prohibición. <2>

Fuente: <1> ÖGB: *Anträge zum 10. Frauenkongress des Österreichischen Gewerkschaftsbundes 2. bis 4 Juni 1987* («Propuestas al 10.^º Congreso de Mujeres de la Confederación Austríaca de Sindicatos, 2-4 de junio de 1987) (Verlag des ÖGB, Vienna); <2> ÖGB: *Resolution des 10. Frauenkongress des ÖGB* (Resolución del 10.^º Congreso de Mujeres de la Confederación Austríaca de Sindicatos) (Verlag des ÖGB, Vienna, 16 de junio de 1987).

BELGICA

Commission du Travail des Femmes,
(Comisión de Trabajo de las Mujeres)
Gobierno de Bélgica

En lo referente al trabajo nocturno, el desarrollo de la «flexibilidad» en los compromisos ha levantado de nuevo, sin duda, el debate sobre el trabajo nocturno para las mujeres. Sin embargo, ni el Consejo Nacional de Trabajo, ni el Comité Laboral Femenino han sido capaces de publicar una declaración asesora, aunque fuera dividida, sobre el tema.

Fuente: Carta de la Comisión de Trabajo de las Mujeres a la OIT, de fecha 18 de junio de 1987.

**Fédération générale du Travail de Belgique,
Section «métallurgie», (FGTB-Métal)**

(Federación General del Trabajo de Bélgica)

El trabajo nocturno conlleva muchas dificultades. Las condiciones laborales de los trabajadores nocturnos son diferentes de las de otros trabajadores, y experimentan problemas de transporte diario más graves. Las dificultades del trabajo nocturno experimentadas por todos los trabajadores son exacerbadas en el caso de las mujeres trabajadoras, no tanto por sus diferencias fisiológicas o psicológicas, sino por el papel social de las mujeres, que implica una doble carga de trabajo que no es aliviada mediante facilidades adecuadas de bienestar. Debido a que las mujeres pueden trabajar por la noche en ocupaciones tradicionalmente femeninas, como en el sector sanitario, la prohibición del trabajo nocturno puede servir para mantener a las mujeres fuera de los sectores en los que pudieran amenazar el empleo masculino.

Fuente: C. Housiaux: «Le travail de nuit» («El trabajo nocturno»), en CBM-Inform, febrero de 1985.

CHILE

Gobierno de Chile

La justificación utilizada para revocar la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres y para denunciar el Convenio sobre el Trabajo Nocturno (Femenino) de la OIT, 1919 (n.º 4), es que dicha prohibición es conceptualmente rígida, no adaptable por más tiempo a las circunstancias actuales, y discriminatoria para las mujeres en lo referente a su integración en el mundo laboral moderno. Además, esta prohibición limita de una manera injustificada la libertad de las mujeres al trabajo y es incompatible con las necesidades de desarrollo del país.

Fuente: Decreto-Ley n.º 1648, del 30 de diciembre de 1976, revocando la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres incluida en el Código Laboral (*Boletín Oficial de la República de Chile*, n.º 29, 665, 22 de enero de 1977).

FINLANDIA

**Committee on Working Hours Act
Comité sobre la Ley de Jornada Laboral**

El 23 de enero de 1985, se estableció un comité para examinar las posibilidades de modificación de las disposiciones de la Ley de Jornada Laboral referentes al trabajo nocturno y por turnos. En el informe enviado el 31 de marzo de 1987 (Informe del Comité 1987/26), la mayoría del comité proponía lo siguiente: la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres debería ser eliminada, puesto que no se ha observado ninguna diferencia en los efectos para la salud del trabajo nocturno y por tur-

nos entre los sexos, excepto para mujeres embarazadas; el número de turnos de noche sucesivos debería ser limitado a cinco; la definición de trabajo nocturno debería cambiarse, de forma que sólo se considerará como tal el trabajo realizado después de las 23:00 horas.

Los *sindicatos representados en el comité* no pudieron aprobar todas las propuestas. Pensaron que sería razonable normalizar las regulaciones referentes al trabajo nocturno para hombres y mujeres. El trabajo nocturno y por turnos debería reducirse a un mínimo, de forma que los principales factores sociales y los factores relacionados con la ingeniería de producción justificaran el trabajo nocturno y por turnos. En otros casos, sería necesario un acuerdo entre los empleados y las empresas afectados. Si dicho acuerdo no se pudiera alcanzar, podría ser posible el permiso en circunstancias excepcionales similares a los procedimientos actuales. Además, deberían facilitarse beneficios especiales, por ejemplo, transporte al y del trabajo si no se dispusiera de transporte público, comidas sanas y revisiones médicas, por parte de las empresas para todos los trabajadores afectados.

Los *representantes de las empresas en el comité* también estuvieron parcialmente en desacuerdo con las propuestas del comité. Se opusieron a la promulgación de disposiciones perentorias y consideraron que debería darse a los partidos locales un marco lo más amplio posible dentro del cual pudieran llegar a acuerdos sobre los problemas. Estuvieron de acuerdo con la mayoría del comité en que la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres debería eliminarse. También apoyaron la revocación de las disposiciones de la Ley de Trabajo en las Panaderías (302/61) y la Ley de Protección a los Jóvenes Trabajadores (669/67), en las que las mujeres y los hombres fueron colocados en diferentes posiciones en lo referente al trabajo nocturno.

Fuente: Carta del Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad a la OIT, de fecha 28 de agosto de 1987.

**Council for Equality
(Consejo para la Igualdad)**

El Consejo para la Igualdad ha tomado postura varias veces acerca de las disposiciones referentes a la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres. En sus afirmaciones, el principio extensivo ha sido que debe ser posible restringir la extensión del trabajo nocturno en los campos en los que no sea necesario. En lugar de prohibir el trabajo nocturno para las mujeres, debería crearse un procedimiento general de permisos en relación con el cual debería considerarse la necesidad del trabajo nocturno así como sus consecuencias sociales y sanitarias para los empleados afectados.

La protección sanitaria y social de los trabajadores nocturnos y por turnos debería ampliarse hasta cubrir a todos ellos; en otras palabras, tanto para los hombres que trabajan en campos sujetos a la presente prohibición del trabajo nocturno, como para las mujeres y los hombres que trabajen fuera de esos campos.

El Consejo también se ha ocupado del transporte para los empleados, la dotación de instalaciones de restaurante, la disposición de guarderías, y la protección para las mujeres embarazadas. Cuando se hayan cumplido las condiciones mencionadas

anteriormente, la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres podría ser revocada.

Fuente: Carta del Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad a la OIT, de fecha 28 de agosto de 1987.

**Finnish Employer' Confederation
(Confederación Empresarial Finlandesa)**

«La legislación finlandesa sigue incluyendo algunas disposiciones que limitan la igualdad entre hombres y mujeres. Por ejemplo, las disposiciones que prohíben el trabajo nocturno para las mujeres han demostrado ser innecesarias. Durante mucho tiempo se han aprobado leyes de excepciones, lo que ha llevado a una pesada e innecesaria burocracia para los permisos especiales. Por consiguiente, un comité establecido por el Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad sugiere ... que se revoque la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres. Es bastante obvio que esto también ocurrirá pronto, ya que la opinión general parece bastante unánime en este asunto.»

Fuente: Carta de la Confederación Empresarial Finlandesa a la OIT, de fecha 27 de julio de 1987.

FRANCIA

**Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales
(Comisión de Asuntos Culturales, Familiares y Sociales)**

Los siguientes argumentos fueron presentados para respaldar un proyecto de ley destinado a introducir una exención del trabajo nocturno para las mujeres. El cambio tendría un gran alcance, puesto que se aplicaría «siempre que las condiciones sociales y económicas así lo requirieran». Existe la necesidad de elevar los ingresos de las inversiones productivas, especialmente en los sectores vulnerables a la competencia internacional en los que las mujeres están empleadas predominantemente. La prohibición del trabajo nocturno para las mujeres ha llevado a su despido o ha evitado su contratación, y esto no va en su interés. No hubo oposición a la medida propuesta, que fue presentada por los interlocutores sociales. Los sondeos de opinión fueron favorables. El gobierno no cree que la propuesta contravenga el compromiso realizado para las ratificaciones de los Convenios principales de la OIT, puesto que servirá definitivamente al interés nacional.

Fuente: M.E. Pinte, *Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales: Rapport fait au nom de la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail* (Informe realizado en nombre de la Comisión de Asuntos Culturales, Familiares y Sociales acerca del proyecto de ley relativo a la duración y a la organización de la jornada laboral), n.º 696, Segunda Sesión Ordinaria de 1986-1987, 30 de abril de 1987.

Confédération générale du Travail - Force Ouvrière (CGT-FO)
(Confederación General del Trabajo)

La oposición a la relajación de la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres está basada en consideraciones sociales, legislativas y económicas. Se rechaza el argumento de que la revocación favorecería la igualdad de oportunidades. Los avances tecnológicos deberían servir para mejorar las condiciones laborales más que para exponer a los trabajadores a restricciones más frecuentes sobre los turnos de noche. Las mujeres no estarán en posición de optar al trabajo nocturno, sino que tendrán que elegir entre trabajar de noche o no trabajar en absoluto. La reclamación de las empresas de que el trabajo nocturno es necesario en nombre de la eficacia económica es un pretexto, porque la competitividad de Francia ya está gravemente minada en aquellos sectores en los que podría proyectarse la entrada de mano de obra femenina.

Fuente: M. Blondel, Secretario de la Confederación del CGT-FO: «Rien ne justifie la généralisation du travail de nuit» («Nada justifica la generalización del trabajo nocturno»), en *La semaine sociale Lamy*, número 357, 27 de abril de 1987.

Conseil national du Patronat français (CNPF)
Consejo Nacional Empresarial Francés

El Consejo considera que la reciente acción legislativa sobre el trabajo nocturno, que reconoce que las mujeres pueden trabajar por la noche, sigue imponiendo condiciones bastante restrictivas.

Fuente: Carta del CNPF a la OIT, agosto 1987. CNPF, 31 avenue Pierre ler de Serbie, Boîte postale 15, 757784 París Cedex 16, Francia.

REPUBLICA FEDERAL ALEMANA

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
(Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

La prohibición del trabajo nocturno para las obreras manuales se mantuvo debido a la convención internacional referente a la prohibición del trabajo nocturno en el campo industrial del 26 de septiembre de 1906. ... Con la limitación de la prohibición del trabajo nocturno a los obreros manuales femeninos, se tuvo en cuenta el hecho de que el trabajo nocturno y por turnos era particularmente perjudicial para la salud de las obreras manuales y que en su caso, la carga especial del trabajo nocturno aumentaba con la carga del trabajo físico.

Según los últimos descubrimientos en el área de la medicina laboral, no se puede probar explícitamente que la salud de las mujeres resulte más perjudicada por el trabajo nocturno que la de los hombres. Sin embargo, tampoco se puede probar que

el trabajo nocturno sea sólo tan perjudicial para las mujeres como para los hombres. Por tanto, expertos en medicina laboral recomendaron mantener la prohibición del trabajo nocturno, pero reduciendo la duración de 22:00 a 6:00, desde la existente ahora de 20:00 a 6:00.

Fuente: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, *Entwurf, op cit.*, página 21.

Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA)
(Asociaciones de Empresarios Alemanes)

El mantenimiento de la actual prohibición del trabajo nocturno para las mujeres trabajadoras no está justificado. Desde un punto de vista igualitario, hay graves reservas constitucionales y legales acerca del diferente tratamiento a distintos grupos de mujeres. Esta diferenciación entre hombres y mujeres no puede seguir siendo justificada mediante el papel femenino específico en la familia, ni desde un punto de vista biológico.

Las diferencias entre las obreras manuales cubiertas por la prohibición y las que están exentas son absolutamente injustificadas, así como las existentes entre obreras manuales y otras mujeres trabajadoras asalariadas. Por tanto, la prohibición del trabajo nocturno debería ser abolida.

Fuente: Carta de la BDA a la OIT, de fecha 4 de agosto de 1987.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
(Federación de Sindicatos Alemanes)

En principio, debería mantenerse la prohibición del trabajo nocturno, porque perjudica la salud y presenta desventajas sociales para el individuo y la familia. El inicio de la prohibición debería quedarse en 20:00 horas. Cambiarlo a las 22:00 horas tendría un efecto particularmente negativo sobre las mujeres que trabajaran en jornada reducida, así como en trabajadores sustitutos y temporales, y en otras formas de empleo precario. La prohibición debe mantenerse, con los objetivos de extenderla gradualmente a todas las mujeres y hombres y de reducir el trabajo nocturno a un mínimo, permitiéndolo sólo en casos en los que sea indispensable.

Fuente: DGB, Departamento de las Mujeres: Postura de la DGB respecto al Proyecto de 1987 de revisar la Ley de Jornada Laboral, enviada a la OIT, de fecha 17 de agosto de 1987.

German Food and Allied Workers Union (NGG)
(Sindicato Alemán de Trabajadores de Industrias Alimentarias y Afines)

La prohibición actual del trabajo nocturno para las mujeres no debería ser revocada por las siguientes razones:

- a) El trabajo nocturno es perjudicial para la salud, como lo ha demostrado la investigación médica. Dormir durante el día es difícil, especialmente para las mujeres que deben ocuparse de su familia. El trabajo nocturno es tan perjudicial para los hombres como para las mujeres, por lo que debería estar restringido para todos los trabajadores.
- b) El trabajo nocturno amenaza el empleo. Si la maquinaria está funcionando día y noche, se producen muchos más bienes. Si no hay ninguna interrupción, el trabajo estará realizado en menos tiempo, y habrá un exceso de mano de obra.
- c) El trabajo nocturno es enemigo de la vida familiar, al impedir que los miembros de la familia se vean unos a otros y creando problemas de atención a los niños.
- d) El trabajo nocturno es caro. Las bonificaciones por trabajo nocturno provocan una subida de los precios. Los problemas de salud aumentarán las contribuciones de servicio sanitario y cargarán el sistema de seguros de pensiones de vejez. El trabajo nocturno incluye gastos que tienen que ser compensados mediante un aumento de los impuestos.
- e) Los trabajadores nocturnos quedan excluidos de la sociedad, al perder el acceso al ocio y las actividades educativas programadas mientras están trabajando. Cualquiera que trabaje por turnos apenas puede asumir responsabilidades sociales.
- f) El viaje de ida y vuelta al trabajo es más peligroso para las mujeres.
- g) La prohibición no es necesariamente un obstáculo para las oportunidades de empleo de las mujeres. Los trabajos que se pueden obtener estarían probablemente limitados por su naturaleza. Sólo cuando se consiga la igualdad, la abolición de las medidas de protección podrá convertirse en tema de discusión.

Fuente: Panfleto sobre el trabajo nocturno del Sindicato Alemán de Trabajadores de Industrias Alimentarias y Afines (NGG), adjunto a una carta de la Unión Internacional de Asociaciones de los Trabajadores de Industrias Alimentarias y Afines (IUF) a la OIT, de fecha 30 de julio de 1987.

HUNGRIA

Gobierno de Hungría

Hungría ofreció las siguientes razones para denunciar el Convenio n.º 41 de la OIT referentes al trabajo nocturno de las mujeres. Desde la adopción del Convenio n.º 41 en 1934, se ha producido una rápida evolución social y económica en Hungría. Las estructuras industriales se han transformado completamente, y el desempleo ha dejado de existir. Debido a esto, las condiciones de trabajo y la remuneración por el trabajo nocturno han mejorado enormemente. Así pues, la necesidad del Convenio ya no es la misma. El examen de la prohibición del trabajo nocturno basado

sólo en el sexo reveló que para muchas mujeres resulta discriminatorio, debido a la potencial pérdida de mejor sueldo y progreso profesional.

Fuente: Carta de la Misión Permanente de Hungría en las Naciones Unidas a la OIT, de fecha 15 de febrero de 1978.

IRLANDA

Council for the Status of Women (Consejo de la Condición de la Mujer)

El Consejo de la Condición de la Mujer respalda la abolición de la legislación protectora del trabajo nocturno para las mujeres siempre que se prevean garantías protectoras razonables. El Consejo cree que la legislación protectora para el trabajo nocturno impone restricciones que van en detrimento de la promoción de las mujeres.

Fuente: Agencia para la Igualdad Laboral (EEA): *Review of the ban on industrial nightwork for women*, («Revisión de la prohibición del trabajo industrial nocturno para las mujeres»), Informe al Ministro de Trabajo, noviembre 1978, página 29. EEA, 36 Upper Mount Street, Dublin 2, Irlanda.

Employment Equality Agency (EEA) (Agencia para la Igualdad de Empleo)

Irlanda denunció el Convenio n.º 89 de la OIT, el Convenio (Revisada) sobre el Trabajo Nocturno (Femenino), de 1948, que prohíbe el trabajo nocturno para las mujeres en la industria, indicando que dichas prohibiciones eran discriminatorias para las mujeres, y recientemente ha revocado las prohibiciones legislativas. Antes de la denuncia, la EEA hizo descubrimientos y recomendaciones sobre el trabajo nocturno, como los siguientes:

«La Agencia considera que, teniendo en cuenta la estructura legal actual, la prohibición de que las mujeres trabajen por la noche constituye una discriminación de las mujeres en relación con el empleo. Además, esta discriminación funciona contra la igualdad de oportunidades para las mujeres en el mundo laboral. Estas opiniones se basan ... en particular en (1) la posible pérdida de oportunidades laborales para las mujeres en relación con los sistemas de tres y cuatro turnos derivados de la prohibición; (2) la pérdida por las mujeres de las primas salariales a pagar respecto al trabajo nocturno o la responsabilidad por el trabajo nocturno; y (3) la posible pérdida de oportunidades de formación y promoción debida a la falta de experiencia de trabajo en todos los turnos.

Al expresar una recomendación, la Agencia es consciente del hecho de que no debería solicitarse a ningún trabajador que trabajara más allá de su capacidad física en ningún momento.»

Respecto a la autorización del trabajo por turnos, debería haber un proceso consultivo que tuviera en cuenta las condiciones locales referentes a horas de trabajo, transporte, períodos de descanso, prácticas laborales existentes, y factores sociales, como la disponibilidad de servicios de guardería. «Debería hacerse también una disposición especial para asegurar que las mujeres embarazadas no fueran forzadas a hacer trabajos por turnos contra su propia voluntad o contra prescripción médica, ni fueran forzadas a dejar su empleo».

«La Agencia, siendo de la opinión de que la presente postura constituye una discriminación contra las mujeres, recomienda al Ministro de Trabajo que el gobierno debería aceptar como objetivo la revocación de la legislación irlandesa que impone restricciones sobre el trabajo nocturno de las mujeres, lo cual no se aplica a los hombres.»

Fuente: *Ibid.*; OIT: *Boletín Oficial*, Volumen 65, Serie A, número 1, 1982.

Federated Union of Employers (FUE) (Unión Empresarial Federada)

La Unión Empresarial Federada apoyó la revocación de la legislación que prohibía el empleo de mujeres por la noche, indicando en su remisión a la EEA lo siguiente.

«En Irlanda, las empresas dispondrían seguramente de trabajo nocturno para mujeres si la legislación no les impidiera hacerlo. En muchos casos, las nuevas industrias que se están estableciendo aquí desean poner en marcha un ciclo de tres turnos y se sienten molestas al descubrir que no pueden contratar mujeres en las horas nocturnas dentro de la rotación de turnos.

Se aprecia que el problema del trabajo por turnos y especialmente el trabajo nocturno está actualmente en revisión tanto por la OIT como por la CEE. También se aprecia que son necesarias garantías razonables en relación con dichos modelos de trabajo. Sin embargo, es claramente discriminatorio impedir a las mujeres el trabajo nocturno en la industria de fabricación, especialmente cuando al mismo tiempo trabajan de noche en otras ocupaciones sin ningún efecto perjudicial notable. La prohibición causa la desorganización de muchos horarios, reduce el nivel global de la eficacia industrial, introduce un elemento artificial en el mercado laboral, y reduce el nivel de los ingresos de las mujeres.

Es absolutamente justo que se ejerza una estrecha supervisión sobre el tema de los permisos de trabajo por turnos de forma que se asegure que se están observando las normativas apropiadas. Sin embargo, en el contexto de dicha supervisión, y de los avances conseguidos en los últimos años en las condiciones laborales en general, y en aquellos asuntos como la igualdad de remuneración por trabajo igual, y la legislación sobre igualdad de oportunidades, es nuestra clara opinión que la prohibición de que las mujeres trabajen durante la noche en los trabajos industriales debería ser abolida.»

Fuente: EEA: «Consulta con la Unión Federada de Empresarios», en la *Review of the ban on industrial night work for women* («Revisión de la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres»), *op cit.*, páginas 27-28.

Irish Congress of Trade Unions (ICTU)

(Congreso Irlandés de Sindicatos)

La prohibición del trabajo nocturno para las mujeres se ha eliminado de la legislación. Sin embargo, cuando las disposiciones estaban bajo revisión por la EEA en cuanto a su naturaleza discriminatoria, el ICTU realizó la siguiente declaración:

«El Congreso se opone a la eliminación de aquellas secciones de la Ley de Condiciones Laborales de 1936, que prohíben el empleo de mujeres en la industria durante la noche.

El Consejo Ejecutivo del Congreso es de la opinión que sería inapropiado modificar o eliminar las secciones particulares de la Ley de Condiciones Laborales de 1936, antes de que la OIT y la Fundación Europea hayan finalizado sus investigaciones y publicado sus conclusiones y recomendaciones.»

Fuente: EEA: «Consulta con el Congreso Irlandés de Sindicatos», en *Review of the ban on industrial night work for women, op cit.*, página 27.

Ministerio de Trabajo

«El fin de la Orden antes de su exposición en la Cámara es acabar con la antigua prohibición legal del empleo femenino en trabajo industrial nocturno y dominical. En este momento, se puede rechazar el acceso de las mujeres a oportunidades laborales en situaciones en las que se trata de trabajo por turnos y en domingo. Debido a esta prohibición, también se pueden negar a las mujeres otras oportunidades adicionales de formación y promoción, y hacerles perder las importantes primas que acompañan a dicho trabajo. Los hombres incluidos en un sistema de tres turnos normalmente obtienen una prima superior a la de las mujeres que normalmente rotan entre dos turnos de día. Estas diferencias representan actualmente un elemento importante en el desequilibrio entre los ingresos por hora de hombres y mujeres.»

Fuente: Discurso de Mr. Bertie Ahern, Ministro de Trabajo, al eliminar la Orden de Igualdad Laboral [Empleo Femenino], 1986, en Dail Eireann, el 7 de abril de 1987.

ITALIA

**Gobierno de Italia,
CONFINDUSTRIA (Asociación de Empresas Privadas),
Associazione sindacale Intersind (INTERSIND)
(Asociación de Empresas Públicas)**

Las disposiciones legislativas de Italia sobre la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres están incluidas en la ley sobre la igualdad de tratamiento entre hombres y mujeres. Aunque es ilegal emplear mujeres en industrias de fabricación entre las 24:00 y las 6:00, excepto para las mujeres que ostentan puestos directivos y las que trabajan en puestos de servicios sanitarios, se puede relajar o renunciar a la pro-

hibición mediante acuerdos colectivos o laborales, teniendo en cuenta los requisitos especiales de producción, las condiciones ambientales y la organización de los servicios en cuestión. Estas disposiciones están en conflicto con el Convenio n.º 89 de la OIT sobre el trabajo nocturno para las mujeres en la industria, que Italia ha ratificado. El gobierno observa la evolución hacia la igualdad entre hombres y mujeres trabajadores en la legislación de muchos países así como en los últimos instrumentos de la OIT acerca de la igualdad y anuncia su intención de denunciar el Convenio.

CONFINDUSTRIA e INTERSIND han expresado opiniones similares, observando las tendencias hacia la flexibilidad relacionada con la jornada laboral y permitiendo que los acuerdos colectivos dirijan estos problemas, especialmente a la luz de los movimientos hacia la igualdad entre los sexos.

Fuente: Informe del gobierno de Italia a la OIT sobre el Convenio n.º 89, referente al trabajo nocturno para las mujeres en la industria (1985); Carta de CONFINDUSTRIA al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de fecha 23 de julio de 1985; carta de la Associazione Sindacale Intersind (INTERSIND) al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de fecha 27 de septiembre de 1985.

JAPON

Gobierno de Japón

La Ley de Igualdad de Oportunidad Laboral de 1985 ha relajado las anteriores restricciones del trabajo nocturno para las mujeres. Ha añadido las siguientes categorías a los sectores y ocupaciones en las que las mujeres trabajadoras están exentas de la prohibición estatutaria del trabajo nocturno:

- a) Mujeres trabajadoras en puestos de supervisión o dirección, o en trabajos que requieran experiencia o un conocimiento especializado o técnico que pueda ser designado mediante Ordenanza del Ministerio de Trabajo.
- b) Mujeres trabajadoras cuyas horas de trabajo son cortas, y que están dedicadas a la fabricación o procesado de alimentos cuya calidad pueda deteriorarse rápidamente, u otro trabajo cuya naturaleza requiera el trabajo a altas horas de la noche, según pueda ser designado mediante Ordenanza del Ministerio de Trabajo.
- c) Mujeres trabajadoras en ocupaciones prescritas mediante Ordenanza del Ministerio de Trabajo (por el momento, sólo ha de prescribirse la conducción de taxis), cuya solicitud a su empresa para que las contrate para jornada nocturna ha sido aprobada por la agencia gubernamental competente, que así lo ha notificado al empresario.

De acuerdo con la misma ley, cuando las trabajadoras, durante la gestación o después del parto, así lo solicitaran, las empresas no podrán obligarles a realizar trabajos nocturnos.

Fuente: R. Akamatsu, «*Introduction to the Equal Employment Opportunity Law of 1985*» («*Introducción a la Ley de Igualdad de Oportunidad Laboral de 1985*»), *Legislative Series. op cit.*

Japanese Confederation of Labour (DOMEI)
(Confederación Laboral Japonesa)

«Hay opiniones según las cuales, en virtud de la igualdad, las mujeres no deberían trabajar en turnos de noche. Sin embargo, esta opinión no tiene en cuenta la condición real de las mujeres trabajadoras. Además, las mujeres tienen labores relacionadas con la maternidad. El trabajo nocturno es perjudicial para la salud de los hombres tanto como de las mujeres, y por tanto, es deseable no fomentar el trabajo nocturno excepto para tareas especiales e inevitables. No podemos estar de acuerdo en permitir el trabajo nocturno.»

Fuente: IYGLWF, Discussion document, op cit., pag. 26.

LUXEMBURGO

Comité du travail féminin (Comité de Trabajo Femenino)
Ministère du Travail et de la Sécurité sociale
(Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)

Tras un estudio de un comité que representaba los intereses de las empresas, sindicatos y mujeres, sobre el empleo y las condiciones laborales de las mujeres, y las consultas con todas las partes interesadas, Luxemburgo denunció los Convenios n.º 4 y n.º 89 de la OIT que prohibían el trabajo nocturno para las mujeres en la industria. El Ministro de Trabajo explicó que las organizaciones profesionales más importantes de empresas y trabajadores y las asociaciones de mujeres habían solicitado al gobierno, en varias ocasiones, que levantara la prohibición del trabajo nocturno en la industria para las mujeres, exponiendo que la aplicación de los dos convenios en el mundo industrial actual impediría el acceso de las mujeres a un buen número de profesiones y que las preocupaciones por la protección, que originalmente inspiraron las prohibiciones ya no existían, por lo que su mantenimiento ya no era apropiado.

Sin embargo, como hay efectos negativos del trabajo nocturno tanto en hombres como en mujeres, el trabajo nocturno debería estar estrictamente regulado, no sólo mediante un control más efectivo de su duración y organización, sino adoptando también medidas apropiadas para reducir todo lo posible las inconveniencias del trabajo nocturno sobre la salud, y las vidas familiar y social de los trabajadores.

Las medidas protectoras para las mujeres, concebidas para proteger el papel de la maternidad, están justificadas, y las normativas que se refieren directamente a la protección para las mujeres embarazadas en el ambiente laboral deberían mantenerse.

Fuente: Carta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a la OIT, de fecha 15 de febrero de 1982. Comité de Trabajo Femenino, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Declaración del comité sobre los Convenios n.º 4 y 89 de la OIT, 3 de febrero de 1982.

**Confédération luxembourgeoise des Syndicats chrétiens (CLSC)
(Confederación Luxembuesa de Sindicatos Cristianos)**

La CLCSC expresó su apoyo para la denuncia de los Convenios de la OIT sobre el trabajo nocturno (n.º 4 y 89), del modo siguiente:

«Los convenios ya no responden al espíritu de los tiempos. La CLSC respalda la denuncia de ambos convenios». Sin embargo, la prohibición en la legislación nacional respecto al trabajo nocturno para las mujeres gestantes desde el tercer mes deberá mantenerse.

Fuente: Carta de Henri Dunkel, CLSC, al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 10 de noviembre de 1981. CLSC, 11 rue du Commerce, Boîte postale 1208, Luxembourg.

**Fédération des Employés privés (FEP)
(Federación de Empresas Privadas)**

En cuanto a la denuncia propuesta de los Convenios 4 y 89 de la OIT, dicha prohibición general no es conforme a la emancipación de la mujer, por un lado, y a la evolución laboral, por el otro. La autorización del trabajo nocturno para las mujeres no debería ser ilimitado, sino estar regulado por negociación colectiva.

Fuente: Carta de la FEP al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 6 de septiembre de 1978. FEP, 13 rue de Bragance, Luxemburgo.

**Fédération des Industriels luxembourgeois (FIL)
(Federación de Industriales Luxemburgueses)**

La FIL apoyó con fuerza la denuncia de Luxemburgo al Convenio n.º 89 de la OIT referente al trabajo nocturno para las mujeres. Debido a la naturaleza de la estructura industrial de Luxemburgo, que carece de numerosos sectores, es necesario emplear mujeres por la noche o arriesgarse a la pérdida de actividad industrial en una región que de otro modo estaría totalmente sin industria. Además, la prohibición discrimina a las mujeres. El progreso tecnológico, la adaptación de los medios de producción y la evolución de las costumbres y las actitudes han provocado una revaloración de la regulación de las condiciones laborales de las mujeres, especialmente la legislación protectora.

Fuente: Carta de la FIL al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 12 de noviembre de 1982. FIL, 7 rue Alcide de Gaspari, Luxembourg-Kirchberg.

**Confédération syndicale indépendante (OGB-L)
(Confederación Sindical Independiente)**

La unión en un momento consideró la prohibición del trabajo nocturno como facilitadora al menos de una mejora de las condiciones para las mujeres cuando la

protección legal para los trabajadores en general era inadecuada. Sin embargo, actualmente, en el contexto de la legislación luxemburguesa, la convención apenas cumple esta función, sino que constituye más una discriminación contra las mujeres trabajadoras. Las mujeres están excluidas de un considerable número de trabajos en los que el trabajo nocturno es la regla e incluso de cierto número de empresas en las que la actividad incluye, en gran medida, la realización de trabajo nocturno. En el marco de la abolición progresiva de las medidas discriminatorias contra las mujeres trabajadoras, la convención de la OIT sobre el trabajo nocturno debería ser denunciada. El trabajo nocturno debería estar limitado estrictamente tanto para los hombres como para las mujeres. Las disposiciones legales que protegen la maternidad, sin embargo, debería mantenerse.

Fuente: OGB-L: «Position de l’OGB-L à l’égard de l’interdiction du travail de nuit des travailleurs féminins» («Postura de la OGB-L en cuanto a la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres»), 30 de octubre de 1981, adjunto a una carga de la OGB-L-CSI al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 12 de noviembre de 1981. OGB-L-CSI, 60 boulevard Kennedy, Boîte postale 149, 4002 Esch/Alzette, Luxemburgo.

MALASIA

Federation of Women Lawyers (FWL) (Federación de Mujeres Abogadas)

«¿Es prudente adoptar una prohibición estatutaria general para salvaguardar el bienestar de las mujeres?

¿Por qué debería excluirse a las mujeres de tales empleos [nocturnos] si ellas eligen trabajar de noche?

Además, la puesta en práctica de [la prohibición del trabajo nocturno] no necesita obligatoriamente garantizar el interés de las mujeres. Cuando el «turno de noche» forme parte importante de una especificación laboral importante, las mujeres pueden ser automáticamente excluidas de dichos trabajos.»

Además, las horas prohibidas no se aplican en todos los casos. El Ministro puede aprobar el trabajo nocturno de las mujeres en «empresas aprobadas». «En la práctica, las mujeres empleadas que trabajan en turnos de noche se han convertido en la regla general más que en la excepción».

«Si la legislación tiene en cuenta el bienestar y la seguridad de las mujeres, recomendamos como solución más justa y prudente el controlar y regular el empleo nocturno de las mujeres. Debería fomentarse entre las empresas la dotación de facilidades de transporte y de vivienda, situada adecuadamente, si fuera posible, cerca del lugar de trabajo. Estas medidas garantizarían el bienestar de las mujeres mientras se las permitiría participar más activamente en la actividad económica de la nación.»

Fuente: FWL: *Women and employment in Malaysia*, («Mujeres y empleo en Malasia»), documento de trabajo para un seminario sobre «La Mujer y el Derecho», Kuala Lumpur, 29 de abril - 1 de mayo de 1983.

NUEVA ZELANDA**Gobierno de Nueva Zelanda**

El gobierno de Nueva Zelanda en su carta para informar de su denuncia del Convenio n.º 89 de la OIT indicaba lo siguiente:

«Se considera que prohibir el trabajo nocturno en las fábricas e ignorar otras formas de empleo nocturno que son propiamente más peligrosas, como el trabajo de policía, enfermería y transporte público, es discriminatorio más que protector y va en contra del espíritu de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Zelanda de 1977, que se promulgó para que Nueva Zelanda pudiera ratificar los Acuerdos Internacionales sobre Derechos Humanos.»

Fuente: Carta a la OIT, de fecha 19 de marzo de 1981, de la Representación Permanente de Nueva Zelanda en Ginebra a las Naciones Unidas.

**New Zealand Employers' Federation (NZEFL)
(Federación de Empresarios de Nueva Zelanda)**

La NZEF «cree firmemente que en la sociedad actual, teniendo en cuenta la Ley de Igualdad de Remuneración, y las condiciones de trabajo facilitadas por las empresas, Nueva Zelanda puede revocar ahora su ratificación de este convenio [Convenio n.º 89 de la OIT] y así, aprovechar el potencial de esas mujeres que están [deseosas] y son capaces de usar su capacidad y de formarse en industrias trabajando en turnos de noche».

Fuente. NZEF (National Party Policy Statement n.º 16): «Night work studied» («Trabajo nocturno estudiado»), en *Employer*, diciembre 1978, página 3.

**New Zealand Federated Woolen Mills,
Carpet and Hosiery Factories Industrial
Association of Workers****(Asociación Industrial Federada de Nueva
Zelanda de Trabajadores de Fábricas
de Textiles, Alfombras y Géneros de Punto)**

«Nuestro sindicato considera que el trabajo nocturno para las mujeres llevará a un fracaso de la vida familiar y será una gran tensión para las relaciones matrimoniales.»

Fuente: ITGLWF, *Discussion document , op cit.*, página 27.

NICARAGUA

Asociaciones de Mujeres

Las asociaciones de mujeres de Nicaragua, por ejemplo, la Asociación de Mujeres «Luisa Amanda Espinoza», considera que la previsión del Código Laboral que prohíbe a las mujeres trabajar entre las 20:00 y las 7:00 es discriminatoria y debería ser revocada.

Fuente: Investigación realizada por el Ministerio de Trabajo sobre la posición defendida por las asociaciones de mujeres, 1987.

PANAMA

Gobierno de Panamá

El proyecto de ley concebido para poner en práctica las disposiciones del Convenio n.º 89 de la OIT sigue aún bajo estudio en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Las razones son las siguientes:

- a) *Las disposiciones de este Convenio ya no se adaptan a las actuales condiciones del país, caracterizado por una creciente participación de las mujeres en todos los tipos de actividades económicas.*
- b) Panamá ha ratificado el Convenio de la ONU sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de las Mujeres.
- c) En Panamá, el trabajo femenino está culturalmente aceptado en los servicios así como en la industria, y durante la noche así como durante el día. De hecho, un importante número de mujeres están ya empleadas durante la noche. Por tanto, el gobierno de Panamá expresa el deseo de que el Convenio n.º 89 sea revisado pronto; de otro modo, no tendría otra elección que re-examinar su posición, incluyendo la posibilidad de denunciar el Convenio.

Fuente: Informe enviado por el gobierno de Panamá a la OIT en 1985, referente a la aplicación del Convenio n.º 89 de la ILO ratificada en 1970.

FILIPINAS

Committee on Labor and Employment

(Comité del Trabajo y el Empleo)

No debería permitirse que las mujeres gestantes o lactantes estuvieran exentas de la prohibición del trabajo nocturno. La ley actual permite excepciones a la prohibición del trabajo nocturno, «cuando la naturaleza del trabajo requiera la habilidad manual y destreza de las mujeres trabajadoras y este no pueda ser realizado con la misma eficacia por trabajadores masculinos». La recomendación es añadir «siempre que la empleada tenga al menos 18 años de edad, y que no esté embarazada ni sea una madre lactante».

Fuente: Committe on Labor and Employment; «Recommended amendments to existing provisions in the labor code (pertaining to women workers)» [«Modificaciones recomendadas a las disposiciones existentes en el código laboral (referentes a las mujeres trabajadoras)»], documento de trabajo enviado a la Consulta Nacional sobre Mujeres, Ley, Política y Acción, 20-22 de marzo de 1987.

SRI LANKA

Gobierno de Sri Lanka

Sri Lanka ha denunciado el Convenio n.º 89 de la OIT sobre el trabajo nocturno para las mujeres y en 1984 revocó su legislación sobre la prohibición del trabajo nocturno en la industria, pero mantuvo ciertas restricciones. Los argumentos presentados en el momento de la denuncia fueron los siguientes:

«El gobierno actual ha creado la Greater Colombo Economic Commission, cuyo objetivo es atraer al país empresas extranjeras interesadas en establecer industrias en lo que ha sido designado Zonas de Promoción para la Inversión. Muchas de estas industrias serán de trabajo intensivo y ayudarán considerablemente a aliviar la situación de desempleo en el país. Algunas de estas empresas que están interesadas en establecer industrias electrónicas han señalado que sería esencial que los trabajadores de sus fábricas fueran mujeres y que también sería esencial para el proceso de fabricación que hubiera un tercer turno. Sin embargo, el hecho de que Sri Lanka haya ratificado la convención citada impide el empleo de mujeres por la noche en un tercer turno.

La situación actual respecto a las mujeres en el empleo es bastante diferente de la situación que prevalecía en el momento en que el gobierno de Sri Lanka ratificó la convención. Varias organizaciones nacionales que representan los derechos de las mujeres han señalado que esta legislación es discriminatoria para las mujeres y actúa como freno contra la igualdad de oportunidad de empleo para las mujeres.

Por tanto, es la intención del gobierno de Sri Lanka denunciar este Convenio. Sin embargo, en vista del hecho de que ha de introducirse un tercer turno para mujeres trabajadoras casi inmediatamente, si este país quiere atraer a los inversores extranjeros para industrias electrónicas y afines en las Zonas de Promoción a la Inversión de la Greater Colombo Economic Commission, este gobierno tendrá que revocar la legislación nacional referente al trabajo nocturno para las mujeres y permitir que funcione un tercer turno para las mujeres trabajadoras.»

Fuente: Carta del Ministerio de Trabajo a la OIT, de fecha 28 de enero de 1980.

Ceylon Mercantile Union (Unión Mercantil de Ceilán)

«Nuestra postura es que el trabajo nocturno es generalmente perjudicial tanto para los hombres como para las mujeres. Además de que es gravemente perjudicial desde un punto de vista humano y sociológico. En el caso de las mujeres sus efectos adversos son más graves que en el caso de los hombres, y especialmente en un país

como el nuestro, en el que la mayoría de las mujeres trabajadoras están sujetas a la explotación no sólo en los lugares de trabajo, sino también en su casa, donde llevan todo el peso de la familia. En estas circunstancias, nuestro sindicato se opone totalmente a cualquier intento de privar a las mujeres de este país de la protección de la ley en relación con el empleo nocturno.»

Fuente. ITGLWF, *Discussion document, op cit.*, página 27.

Employers' Federation of Ceylon (EFC)
(Federación Empresarial de Ceilán)

«Las empresas se enfrentan a problemas particulares en relación con el trabajo por turnos de las mujeres empleadas, especialmente en la industria de fabricación de prendas de vestir, en la que están empleadas principalmente mujeres. Hasta hace muy poco hubo una prohibición estatutaria sobre el empleo de mujeres en las fábricas entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. ... Sin embargo, mediante la Ley n.º 32 de 1984, vigente en agosto de 1984, la Ley fue modificada para permitir el empleo de mujeres en el trabajo nocturno sin la citada restricción, pero según ciertos términos y condiciones. Estos términos y condiciones incluyen disposiciones como que una mujer no puede ser obligada a trabajar de noche contra su deseo, que la empresa deberá obtener la sanción escrita del Comisario de Trabajo antes de contratar a mujeres para el trabajo nocturno, que una mujer que haya estado empleada en cualquier momento entre las 6:00 a.m. a las 6:00 p.m. no puede ser obligada a trabajar de noche ese mismo día, que deberá ofrecerse una mayor remuneración por cualquier trabajo entre las 10:00 p.m. y las 5:00 a.m., que debe haber encargadas nombradas por la empresa para cuidar el bienestar de las mujeres que trabajan por la noche, que a las mujeres que trabajen por la noche habrá que facilitarles lavabos y descansos por parte de la empresa, y que ninguna mujer podrá tener más de diez días de trabajo nocturno en un mes. Estas condiciones, sin duda deseables, tienden a hacer difícil que las empresas contraten a mujeres para turnos de noche, a menos que la naturaleza del trabajo sea tal que no sea viable contratar a trabajadores masculinos.»

Fuente: S.R. de Silva, Secretario, EFC: «Shift work in Sri Lanka» («Trabajo por turnos en Sri Lanka»), documento de trabajo enviado al Seminario Asiático Tripartito sobre Trabajo por Turnos de la OIT.

SUIZA

Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF)
(Comisión Federal de Asuntos Femeninos)

La Comisión defiende la prohibición del trabajo nocturno. Sin embargo, aquí la prohibición también debería referirse a trabajadores con responsabilidades familiares, sin tener en cuenta su sexo, y cuando se autorizara el trabajo nocturno, debería prestarse una especial atención a la mejora de las condiciones laborales. También

debería prestarse una atención especial a los riesgos a los que se enfrentan las mujeres en su vuelta a casa desde el trabajo por las noches.

Fuente: Commission fédérale pour les questions féminines, *Les dispositions protectrices...* («Las disposiciones protectoras...»), *op. cit.*

**Fédération chrétienne des ouvriers sur métaux
et horlogers de la Suisse (FCOM)**

(Federación Cristiana de Obreros de la Metalurgia y Relojeros de Suiza)

No debería levantarse la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres trabajadoras por las siguientes razones fisiológicas y de política laboral:

- a) El trabajo nocturno es perjudicial para el trabajador, tanto masculino como femenino, implicando molestias físicas, psicológicas, sociales y familiares graves.
- b) Enfrentada a la evolución tecnológica, la protección especial para las mujeres respecto al trabajo nocturno no debería debilitarse, sino que debería reforzarse para cubrir a todos los trabajadores.
- c) La concesión de exenciones a ciertas industrias (relojería y electrónica) de las prohibiciones del trabajo nocturno para las mujeres basadas en argumentos económicos podría llevar a que otras industrias hicieran solicitudes similares y esto llevara a abusos.
- d) No debería haber ninguna infracción de los términos del Convenio n.º 89 de la OIT que fue ratificado por Suiza y que es vinculante en el país especialmente por motivos económicos.

Fuente: Communiqué de presse de la FCOM-Suisse (Comunicado de prensa de FCOM), en «Travail de nuit chez Ebauches SA: Prise de position de la FCOM», en *Action and Solidarity*, 18 de marzo de 1984.

Union centrale des Associations patronales suisses
(Unión Central de Asociaciones Empresariales Suizas)

Desde 1984, las empresas han estado urgiendo al gobierno que denunciara el Convenio n.º 89 de la OIT, que el gobierno usaba como justificación para rechazar las solicitudes de exenciones de la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres. No será posible reflejar la total igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en tanto Suiza esté vinculada por este Convenio, que consideran anticuada. Una relajación de la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres permitiría a las empresas ampliar el tiempo de explotación de la maquinaria costosa que se ha convertido en una necesidad a la luz de los avances tecnológicos. El mejor uso de la capacidad daría lugar a inferiores costes de producción, lo que a su vez mejoraría la competitividad y favorecería la situación laboral.

Fuente: Carta de la Unión al Consejero Federal, Dr. Kurt Fugler, Departamento Confederado Suizo de Economía (Eidenössischen Volkswirtschaftsdepartment), de fecha 26 de septiembre de 1984; «Das generelle Nachtarbeitsverbot ist überholt», en *Schweizerische Arbeitgeber Zeitung*, 6 de marzo de 1986.

Union Syndicale Suisse (USS)
(Unión Sindical Suiza)

La USS se opone al trabajo nocturno y dominical que no sea socialmente necesario y se opone a la intención de denunciar el Convenio n.º 89 de la ILO. La protección contra el trabajo nocturno y dominical debería ser la misma tanto para hombres como mujeres. Los efectos negativos del trabajo nocturno deberían ser compensados todo lo posible mediante un aumento del tiempo libre, descanso y mejores condiciones laborales. La protección reservada actualmente sólo a las mujeres respecto a las responsabilidades familiares debería extenderse a los hombres. Las protecciones especiales para las mujeres deberían mantenerse si están justificadas por su posición en la familia y la sociedad.

Fuente: USS: «Resolution on the equality of rights between men and women» («Resolución sobre la igualdad de derechos entre hombres y mujeres»), 47.º Congreso, 13-15 noviembre de 1986; Centrale suisse d'éducation ouvrière, USS: «Travail de nuit des femmes: Emancipation ou surexploitation» («Trabajo nocturno de las mujeres: Emancipación o sobre-expplotación»), Dossier n.º 6, octubre 1984. USS, Case postale 64, 3000 Berne 23, Suiza.

REINO UNIDO

Department of Employment (DOE)
(Departamento de Empleo)

Todas las restricciones de jornada laboral basadas en el sexo han sido revocadas recientemente, excepto la prohibición del trabajo nocturno.

«El empleo de las mujeres por la noche (definido como un período de al menos 11 horas consecutivas, incluyendo el período entre las 10 p.m. y las 5 a.m.) en fábricas, construcción, minas y yacimientos seguirá estando restringido por la Ley de (Convenciones de) Horas Laborables de 1936. Esto es requerido por la Carta Social Europea que ha sido ratificada por el Reino Unido. El gobierno pretende retirarse de esta obligación particular de la Carta, y tratará de revocar la prohibición del trabajo nocturno. Sin embargo, estas restricciones permanecerán al menos hasta 1988. Hasta entonces, las empresas que quieran que las mujeres trabajen por la noche en fábricas deberán seguir solicitando al HSE [Ejecutivo de Seguridad e Higiene] Ordenes Especiales de Exención.»

Fuente: Ejecutivo de Seguridad e Higiene, y Departamento de Empleo: «Women's hours of work: Changes introduced by the Sex Discrimination Act 1986», («Horas

laborables de las mujeres: Cambios introducidos por la Ley de Discriminación Sexual de 1986»), 1987, Documento HSE 19.

Gobierno del Reino Unido

En una carta de fecha 26 de junio de 1987, el Representante Permanente del Reino Unido en el Consejo de Europa notificó formalmente al Secretario General de la decisión de su gobierno de denunciar el Artículo 8, párrafo 4(a) de la Carta Social Europea, que requiere a las partes contratantes la regulación del empleo de mujeres en trabajo nocturno en la industria. El representante explicó esta decisión del modo siguiente:

«Mi gobierno es consciente de que ninguna parte contrante ha denunciado nunca la Carta ni parte de ella, y la decisión de denunciar se tomó después de mucha deliberación. Sin embargo, el Gobierno cree que las restricciones sobre las horas laborables de las mujeres están anticuadas y son discriminatorias y su existencia continuada podría reducir las oportunidades para el empleo femenino en algunas industrias. Estas restricciones sólo se aplicaron a empresas industriales. Como resultado de estas revocaciones, las horas de trabajo de los adultos en todos los sectores del empleo se regirán ahora por acuerdo entre las empresas y los empleados (o sus representantes) sin la intervención del gobierno. El gobierno, según esto, decidió que la legislación de 1936, que contenía estas restricciones, debería ser revocada. Sin embargo, como la revocación de esta legislación significaría que el gobierno no tenía medios para cumplir sus obligaciones de acuerdo con el Artículo 8, párrafo 4(a), el gobierno consideró que para evitar la infracción de la Carta, la acción adecuada que había que emprender era denunciar esta disposición en particular.»

Fuente: Steering Committee for Employment and Labour (Comité Directivo para el Empleo y el Trabajo)(COEM), Consejo de Europa, Segunda junta, Estrasburgo, 13-15 de octubre de 1987, Artículo X del Borrador de Orden del Día: «Recent developments in the situation in member States in the field of employment and labour» («Últimos avances en la situación en los estados miembros en el campo del empleo y el trabajo»), Documento COEM(87) Misc. 11.

Equal Opportunities Commission (EOC)

(Comisión para la Igualdad de Oportunidades)

«*Recomendación general.* En nuestra opinión, ya no hay justificación para mantener disposiciones legales sobre las horas laborables que requieren que los hombres y las mujeres sean tratados de diferente modo. Nuestra recomendación general debería ser, por tanto, que la legislación debería cambiar, o cuando así lo demandaran la salud, la seguridad y el bienestar, ser sustituida de forma que se aplicara igualmente a hombres y mujeres.

En particular, recomendamos que se eliminen las disposiciones sobre el trabajo nocturno, los turnos en días dobles y las horas semanales.

Junto con esta eliminación, recomendamos que se tomen otras dos medidas más:

- a) Recomendamos que se especifiquen niveles mínimos de bienestar de acuerdo con la Ley de Seguridad en el Trabajo etc. de 1974, u otra legislación laboral.
- b) Es necesario asegurar que aquéllos que puedan sufrir alteraciones significativas en sus horarios laborales de forma que no puedan permanecer en su puesto de trabajo, estén legalmente protegidos.

Claramente, esto puede conseguirse para las mujeres con la revocación o la relación de la legislación actual; generalmente, se obtendrá para los trabajadores (principalmente mujeres en este momento) que tengan personas dependientes de ellos. Consideramos que esa disposición en este área es esencial; y recomendamos la introducción de un código de procedimiento sobre horas laborables, y una disposición legal específica para las mujeres que ahora están empleadas que podrían resultar gravemente afectadas por un cambio en la legislación.»

Opiniones enfrentadas. Dos miembros de la Comisión estuvieron en desacuerdo con las recomendaciones del Capítulo 10 (Horas laborables: Conclusiones y recomendaciones) en que las restricciones legales sobre el empleo de las mujeres por las noches o en turnos debería ser abolido. Consideraron que estas recomendaciones no eran la forma adecuada de tratar la igualdad entre hombres y mujeres. En lugar de esto, las disposiciones que se aplican actualmente a las mujeres deberían extenderse para cubrir a los hombres.

Fuente: EOC, *Health and safety legislation* («Legislación sobre salud y seguridad»), *op cit.*, páginas 126-127.

**National Union of Footwear, Leather and Allied Trades
(Unión Nacional de Comerciantes de Calzado, Piel y Afines)**

«No consideramos deseable ni necesario que las mujeres trabajadoras sean empleadas en turnos de noche en la industria de la piel y el calzado.»

Fuente: ITGLWF, *Discussion document, op cit.*

**National Union of Tailors and Garment Workers (NUTGW)
(Unión Nacional de Sastres y Trabajadores de la Confección)**

«La NUTGW se opuesto insistentemente al levantamiento de las restricciones protectoras referentes al empleo de las mujeres y de jóvenes y continuará haciéndolo... Es fundamental para la discusión de la regulación de los efectos de las horas de trabajo el hecho de que el trabajo por turnos sea o no una cosa deseable... La NUTGW cree, junto con el TUC, que con la evidencia médica de que el trabajo en turnos por rotación y el trabajo nocturno provocan la interrupción de los ritmos biológicos y de los patrones de sueño, y que hay cierta evidencia de que el trabajo por turnos tiene un efecto adverso sobre el sistema digestivo, dando lugar a enfermedades gastrointestinales, sobre todo úlceras, la legislación que controla las horas de trabajo está

justificada... A muchos trabajadores por turnos no les gusta el trabajo, siendo particularmente los turnos de noche los menos populares. La unión cree que pocos elegirían libremente los turnos si no fueran mejor pagados y/o no se adaptaran a las obligaciones domésticas. Ningún trabajador tendría que trabajar muchas horas poco sanas e insociables a fin de conseguir un nivel salarial adecuado. La unión apoya la opinión de que las mujeres no deberían tener que pagar el precio de la "igualdad" cediendo los peores rasgos de las vidas laborales de los hombres a las suyas propias.»

Fuente: ITGLWF, *Discussion document, op cit.*

Trades Union Congress (TUC)

(Congreso de Sindicatos)

«El cambio más importante en la legislación protectora de las mujeres trabajadoras fue introducido por la Ley de Discriminación Sexual de 1986, y entró en vigor el 27 de febrero de 1987... A partir de ahora, con la excepción del trabajo nocturno, no habrá protección legal para las mujeres a partir de los 18 años, que se oponga a que trabajen las mismas horas que sus compañeros masculinos en todas las áreas de la industria y el comercio. Ya no será necesario que las empresas de las fábricas tengan que obtener una autorización previa del Ejecutivo de Salud y Seguridad antes de que, por ejemplo, se emprenda el trabajo por la noche, sábado por la tarde o domingo, y las otras protecciones ya no se aplican. El empleo de mujeres por la noche ... en fábricas, construcción, minas y yacimientos seguirá estando restringido», tal y como lo requiere la Carta Social Europea. «El TUC se opuso firmemente a la eliminación de esas protecciones para las mujeres trabajadoras, indicando que la igualdad de oportunidades se conseguiría mejor extendiendo las protecciones a los hombres».

Fuente: Carta del TUC a la OIT, de fecha 14 de julio de 1987. TUC, Congress House, Great Russell Street, London WC1B 3LS, Reino Unido.

URUGUAY

Gobierno de Uruguay

La prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria fue establecida por una ley de julio de 1918 y en aquel momento estaba totalmente conforme con las creencias culturales principales. Actualmente, debido a varios factores, incluyendo el progreso tecnológico y científico, así como la amplia expansión de la educación y la formación vocacional, la anterior intención de proteger a las mujeres contra el trabajo excesivo o peligroso se ha convertido en un favor discriminatorio que restringe su acceso al empleo.

Fuente: Mensaje enviado por el gobierno al Consejo de Estado el 16 de diciembre de 1981 explicando los motivos para la denuncia del Convenio n.º 89 de la OIT (que entró en vigor el 25 de febrero de 1982).

Asociación de Industrias Textiles del Uruguay

La Asociación de Industrias Textiles del Uruguay respalda la intención del gobierno de denunciar el Convenio n.º 89 de la OIT por los siguientes motivos. En primer lugar, el trabajo nocturno en la industria textil es una consecuencia inevitable del progreso tecnológico; es indispensable mantener la productividad y la competitividad en esta industria. En segundo lugar, hasta ahora, las mujeres sólo podían ser empleadas de noche sobre la base de una autorización previa facilitada por el Ministerio de Trabajo sólo en circunstancias excepcionales y por un período de tiempo limitado; este era un procedimiento muy pesado. En tercer lugar, la abolición de las restricciones existentes sobre el trabajo nocturno ofrecería más oportunidades de empleo a las mujeres en una industria que requiere su destreza manual y precisión.

Fuente: Carta de la Asociación de Industrias Textiles de Uruguay al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 9 de abril de 1981.

Cámara de Industrias del Uruguay

La Cámara de Industrias del Uruguay apoya la intención del gobierno de denunciar el Convenio N.º 89 de la OIT. Las condiciones tecnológicas, sociales y culturales que prevalecen actualmente en Uruguay son bastante diferentes de las que existían cuando se ratificó el Convenio n.º 89. Este Convenio va demasiado lejos en cuanto a la restricción del trabajo nocturno de las mujeres. Además, de acuerdo con la información reunida en varias plantas industriales que emplean una gran proporción de mujeres, las últimas prefieren frecuentemente trabajar durante el período nocturno por razones personales y familiares.

Fuente: Carta de la Cámara de Industrias del Uruguay al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 30 de marzo de 1981.

VENEZUELA

Red Nacional de Apoyo de Organizaciones Populares de Mujeres (TODAS JUNTAS)

En el caso de las mujeres, la limitación de la jornada laboral entre las 6:00 y las 19:00 está basada en valores de falsa moral que no son más que contemplaciones subjetivas. ¿Qué es moral? ¿Quién la define? Estas consideraciones sólo refuerzan los conceptos del papel tradicional de las mujeres. La visión de las mujeres como física y moralmente débiles, que necesitan protección en sus papeles de esposas y madres debería eliminarse de la legislación, de forma que se estableciera un verdadera igualdad. Las actuales excepciones a la prohibición contienen una discriminación latente. Se permite que las mujeres trabajen de noche en hospitales, restaurantes o en casas privadas, lo que corresponde a una ampliación de su trabajo en casa, atendiendo y sirviendo a los demás, y que están en la categoría del trabajo con menor remuneración.

Fuente: TODAS JUNTAS, *Críticas y proposiciones..., op cit.*

JORNADA LABORAL

AUSTRALIA

Gobierno de Australia

«En el pasado, se prescribieron horas mínimas de trabajo para las mujeres en la legislación de algunos Estados. La tendencia de los últimos años ha sido eliminar las restricciones legislativas sobre las horas que se refieren a las mujeres adultas. Sólo en New South Wales y Western Australia existen dichas restricciones legislativas.»

Fuente: Oficina de la Condición de la Mujer, *Conference report, op cit.*, página 14.

Australian Council of Trade Unions (ACTU)

(Consejo Australiano de Sindicatos)

«La política del ACTU no se opone a las horas extras para las mujeres, pero pide una reducción de ellas para *todos* los trabajadores a fin de aumentar las oportunidades laborales.

Esto está relacionado con la cuestión de reducir las diferencias de remuneración entre los trabajadores masculinos y femeninos.

La legislación de New South Wales dispone que se dicten normativas para restringir las horas que pueden trabajar las mujeres. El Consejo Laboral de New South Wales quiere que esta disposición se extienda a todos los trabajadores.» <1>.

«Los descansos para la lactancia deberían introducirse cuando fueran practicables, de acuerdo con el Convenio 103 de la OIT.» <2>.

Fuente: <1> ACTU, Documento D79-1986, *op cit.* <2> ACTU: *Working women's charter* («Carta de las mujeres trabajadoras») (Congreso del ACTU 1983), Documento D127-83. ACTU Action Programme for Women Workers, 393 Swanson Street, Melbourne 3000, Australia.

Australian Council of Trade Unions/ Confederation of Australian Industry (ACTU/CAI)

(Consejo Australiano de Sindicatos/ Confederación de la Industria Australiana) (ACTU/ACI)

El ACTU y la CAI acordaron recientemente que «las restricciones legislativas que quedaban sobre el empleo femenino referente al trabajo por turnos, horas extras y trabajo nocturno, deberían eliminarse porque son discriminatorias y no están basadas en los efectos de seguridad y sanitarios ocupacionales adversos específicos del sexo.»

Fuente: ACTU, Documento D101-86, *op cit.*

AUSTRIA

Österreichischer Arbeiterkammertag (Cámara Austríaca del Congreso de los Trabajadores)

La protección de la jornada laboral para las mujeres, en especial para las mujeres embarazadas y para los jóvenes, está realmente justificada y debe ser mantenida en principio.

Fuente: Memorandum des Österreichischen Arbeiterkammertages an die Bundesregierung («Memorándum de la Cámara Austríaca del Congreso de los Trabajadores al Gobierno Federal»), junio de 1987. (Este memorándum contiene el programa y las propuestas del Congreso General de trabajadores y empleados asalariados, celebrado el 15 de mayo de 1987).

REPUBLICA FEDERAL ALEMANA

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

El último proyecto de ley sobre jornada laboral propone los cambios siguientes: el máximo de horas de trabajo se aplicará igualmente a hombres y a mujeres. Se concederán los mismos períodos de descanso a los hombres y a las mujeres, y las mujeres ya no estarán obligadas a dejar el trabajo a las 17:00 los sábados ni la víspera de vacaciones públicas.

Fuente: Bundestagsdrucksache, 11/360, op cit.

Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) (Asociación Empresarial Alemana)

El alto nivel actual de permiso de ausencia remunerado hace superfluas las principales medidas especiales de protección para las mujeres. Los derechos especiales de ausencia tienden a ser concedidos a ambos sexos. Esta tendencia es aprobada por las empresas. El permiso para criar a un niño puede ser tomado alternativamente por las mujeres o los hombres, así como el permiso legal para el cuidado de un niño enfermo.

Fuente: Carta de la BDA a la OIT, de fecha 4 de agosto de 1987.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (Federación Sindical Alemana)

La DGB se opone a los cambios propuestos en la jornada laboral. La jornada laboral reducida para las mujeres el sábado y en las fiestas públicas debería mante-

nerse a fin de impedir una expansión de trabajo por turnos continuo y sus efectos negativos. Poner la jornada laboral máxima y los períodos de descanso para las mujeres al mismo nivel que para los hombres representa un deterioro de los derechos adquiridos.

Fuente: DGB, Departamento de la Mujer, Postura de la DGB..., *op cit.*

ITALIA

Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) **(Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores)**

Deberían adoptarse nuevas formas de organización laboral y flexibilidad de la jornada laboral, especialmente para las mujeres, que más que otros deben equilibrar las responsabilidades familiares y laborales. El trabajo en jornada reducida y el trabajo nocturno deberían ser voluntarios.

Fuente: CISL: *Il dibattito, i documenti, lo statuto confederale* («El debate, los documentos y los estatutos de la confederación»), Congreso del CISL de 1985.

JAPON

Gobierno del Japón

La Ley de Igualdad de Oportunidad Laboral de 1985 ha revisado o revocado varias disposiciones protectoras para las mujeres trabajadoras. En el campo de la jornada laboral, los cambios son los siguientes:

- a) Se han abolido las restricciones sobre las horas extras o el trabajo en vacaciones para las mujeres trabajadoras en cargos de supervisión o directivos, o en trabajos que requerieran la experiencia o un conocimiento técnico o especializado, tal y como los designa la Ordenanza Laboral del Ministerio.
- b) La restricción sobre las horas extras a dos horas al día ha sido abolida para las mujeres trabajadoras del sector industrial, distinto de los cargos mencionados en el párrafo a) anterior. Se han mantenido las restricciones para el trabajo en horas extras a seis horas por semana y a 150 horas al año y las restricciones sobre el trabajo en vacaciones.
- c) Se han eliminado las restricciones estatutarias para las mujeres trabajadoras de los sectores no industriales, distintas de las mencionadas en el párrafo a) anterior.
- d) Cuando las mujeres trabajadoras, durante la gestación o tras el parto, así lo solicitaran, las empresas no podrán obligarles a realizar trabajo en horas extras o en vacaciones.

Fuente: R. Akamatsu, «Introduction to the Equal Employment Opportunity Law of 1985» («Introducción a la Ley de 1985 sobre Igualdad de Oportunidades en el Empleo»), *Legislative Series. op cit.*

**General Council of Trade Unions of Japan
(SOHYO)**

(Consejo General de Sindicatos de Japón)

Durante las discusiones mantenidas antes de la promulgación de la Ley de 1985 para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, un representante del SOHYO sostuvo que el hecho de obligar a las mujeres, que son responsables en gran medida de las tareas domésticas y del cuidado de los niños, a trabajar las largas jornadas soportadas por los hombres, excluiría a muchas del mercado de trabajo.

Además, el SOHYO apoyó las siguientes medidas específicas para las mujeres trabajadoras:

1. Las mujeres, durante la gestación o en un año desde el parto, no deberían trabajar en horas extras ni realizar trabajos nocturnos.
2. Debería facilitarse descansos para la lactancia dos veces al día, de 60 minutos cada uno, y deberían contar como tiempo de trabajo.
3. Si así lo solicitara una mujer, debería facilitarse un permiso de ausencia por menstruación de dos días pagados.
4. Si una mujer solicitara un permiso por motivos de trastornos menopáusicos (derivados de cambios fisiológicos en la función maternal), la empresa debería concederle dicho permiso con remuneración.
5. Si una mujer, durante la gestación o en un año desde el parto, solicitara un permiso para el cuidado de la salud o para reconocimiento médico, la empresa debería concederle dicho permiso con remuneración.
6. Si una mujer embarazada lo solicitara, debería concedérsele un período de 60 minutos pagados para el viaje, bien al principio o al final del día.

Fuente: SOHYO: *Seisaku Seido Yokyu Ichiran* («Sinopsis de demandas políticas y demandas de cambio institucional»), 1983. «Japanese working women demand equal opportunities» («Las mujeres trabajadoras japonesas demandan la igualdad de oportunidades»), en *Ashahi Evening Press*, 19 de enero de 1984.

Empresarios

Los representantes de las empresas presentaron las siguientes propuestas respecto a los cambios planteados en las medidas de protección en la Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo antes de su promulgación: las medidas protectoras sobre las horas extras, el trabajo nocturno y el trabajo en vacaciones deberían ser eliminadas sin tener en cuenta la industria u ocupación. El permiso por menstruación debería ser eliminado.

Fuente: «Table 1: Conflicting views of the Equal Employment Opportunity Law» («Cuadro 1: Opiniones conflictivas de la Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo»), en *Japan Labour Bulletin*, 1 de julio de 1985.

Trabajadores

Los representantes de los trabajadores presentaron las siguientes propuestas respecto a los cambios previstos en la medidas protectoras de la Ley de Igual de Oportunidades de Empleo antes de su promulgación: las medidas protectoras sobre horas extraordinarias, trabajo nocturno y trabajo en las vacaciones deberían mantenerse independientemente de la industria u ocupación. La protección a la maternidad debería aumentarse. Tanto la igualdad como la protección son necesarias. El permiso por menstruación debería mantenerse como está.

Fuente: «Table 1: Conflicting view of the Equal Employment Opportunity Law», en *Japan labour Bulleting*, 1 de julio de 1985.

REINO UNIDO

Confederation of British Industry (CBI) (Confederación de Industria Británica)

«En 1975 hubo algunas restricciones legislativas acerca de las jornadas laborales de las mujeres. El principal efecto de esta llamada “legislación protectora” fue impedir a las mujeres la realización de trabajo por turnos (incluyendo el trabajo nocturno) y las horas extras excepto según exenciones concedidas por el Secretario de Estado para el Empleo.

Esta postura se ha cambiado ahora por la Ley de 1986 de Discriminación Sexual, que se dirigió a distintas áreas. La Ley contiene disposiciones que eliminarán todas las restricciones sobre la jornada laboral de las mujeres adultas. El 27 de febrero de 1987 estas disposiciones entraron en vigor y todas esas restricciones, aparte de las referentes al trabajo nocturno, fueron eliminadas. El efecto de esto es que, con la excepción del trabajo nocturno, las mujeres a partir de los 18 años son libres de trabajar las mismas horas que sus compañeros masculinos en todas las áreas de la industria u el comercio.

La revocación de la llamada “legislación protectora” era una recomendación antigua de la CBI. La revocación de estas restricciones legislativas fue bien recibida porque eran anacrónicas, una barrera para la igualdad de oportunidades, y porque impedían la eficacia.»

Fuente: Carta de la CBI a la OIT, de fecha 12 de junio de 1987. CBI, Centre Point, 103 New Oxford Street, London WC1A 1DU, Reino Unido.

Department of Employment (DOE) (Departamento de Empleo)

El día que la Ley de Discriminación Sexual recibió la aprobación real, el Parlamentario Subsecretario de Estado para el Empleo dijo: «Esta Ley pretende ampliar la igualdad de oportunidades y eliminar la burocracia excesiva. Estamos totalmente en contra de la discriminación sexual. La discriminación no sólo es injusta, sino que

va es beneficioso para la economía que los empleos se concedan a las personas más capacitadas para realizarlos, independientemente de su sexo.»

Con especial referencia a las restricciones sobre la jornada laboral, indicó: «Cuando se han eliminado las restricciones anticuadas y discriminatorias sobre las horas que las mujeres podían trabajar en la fabricación, las mujeres siguen teniendo la misma libertad que los hombres para decidir por sí mismas si quieren trabajar por turnos y hacer horas extras. La eliminación de estas restricciones también ahorrará a las empresas la innecesaria y pesada burocracia.»

Fuente: Mr. John Lee, Departamento de Empleo: «The Sex Discrimination Act 1986» («La Ley de Discriminación Sexual de 1986»), comunicado de prensa (7 de noviembre de 1986). Department of Employment, Caxton House, Tothill Street, London SW1H 9NF, Reino Unido.

VENEZUELA

**Comisión del Congreso de Evaluación del Decenio de la Mujer,
Coordinadora de Organismos no Gubernamentales,
Oficina Nacional de la Mujer**

Descansos para lactancia. Aunque la legislación actual requiere a las empresas la disposición de salas para lactancia y guarderías donde haya más de 30 mujeres empleadas, muy pocos empresarios lo cumplen. Por tanto, se propone reducir la jornada de las madres lactantes cuando no se disponga de salas para la lactancia.

«Las mujeres trabajadoras deberían tener derecho a criar a sus hijos hasta los seis meses después del nacimiento, y a una reducción de la jornada laboral de dos horas al día, a fin de hacerlo, a menos que la empresa ponga a su disposición salas especiales para lactancia, en cuyo caso, deberían tener derecho a dos descansos para lactancia de 30 minutos cada uno al día.»

Permiso anual. Debería añadirse una disposición a la ley que permitiera a las mujeres que quisieran tomar su permiso anual inmediatamente después del permiso por maternidad, tener derecho a hacerlo.

Fuente: Ministerio de la Juventud, *Propuestas al proyecto de reforma..., op cit.*

INSTALACIONES

AUSTRALIA

Gobierno de Australia

Respecto a los lavabos y abluciones, «las disposiciones que requieren que se faciliten instalaciones sanitarias separadas en proporción al número de personas empleadas de cada sexo, pueden funcionar como desincentivo al empleo de las mujeres. Cuando dichas facilidades no existen, las empresas pueden ser reacias a emplear personas

del sexo minoritario si esto diera lugar a la necesidad de que se dispusieran instalaciones adicionales.»

Estos asuntos han sido examinados por el NLCC-CWE [National Labour Consultative Council - Committe on Women's Employment] («Consejo Consultivo Laboral Nacional - Comité de Empleo Femenino») y por la Reunión de Trabajo de los Departamentos del Comité Asesor Laboral sobre las Mujeres como Fuerza Trabajadora, que han desarrollado proyectos de normativas sobre la distribución de las instalaciones. También quedan dentro de los auspicios del Consejo Australiano de Coordinación de las Normativas para la Edificación Uniforme (AUBRCC). [Ver sus dos directrices].

New South Wales podría no estar de acuerdo, después de la consulta tripartita, en cuanto al desarrollo de disposiciones sobre las facilidades de utilización comparadas.

Victoria y Western Australia apoyaron el proyecto de normativa del AUBRCC.

Se pidió también a los participantes que consideraran otras disposiciones relativas al confort en la legislación y sentencias discriminatorias en base al sexo, por ejemplo, las disposiciones de lavabos que se aplicaran sólo a las mujeres. Estas disposiciones también pueden funcionar como desincentivo a la contratación de mujeres.

El ACTU [Consejo Australiano de Sindicatos] y la CAI [Confederación de la Industria Australiana] acordaron que el asunto del confort no tratado en el proyecto de normativa del AUBRCC debería ser mencionado en el NLCC para su consideración y la formulación de una recomendación al DOLAC [Departamentos del Consejo Asesor Laboral].

Victoria ha remitido sus disposiciones discriminatorias sobre las condiciones de confort a la Comisión de Seguridad e Higiene Laboral de Victoria, que ha dado prioridad a la revisión.

Western Australia ha facilitado un compromiso a la conferencia de revisar inmediatamente sus disposiciones discriminatorias sobre condiciones de confort.

Las revisiones de Victoria y Western Australia pueden facilitar una directriz para otros Estados acerca de este problema.

Fuente: Office of The Status of Women (OSW) («Oficina de la Condición Femenina»), *Conference report, op cit.*

Australian Council of Trade Unions (ACTU) **(Consejo Australiano de Sindicatos)**

«Acerca del asunto del establecimiento de condiciones confortables e instalaciones especiales para las mujeres trabajadoras, el ACTU apoya el proyecto de normativas del NLCC sobre instalaciones de lavabos y servicios, y también el borrador del código del Consejo Australiano de Coordinación de Edificación Uniforme. Estos códigos, cuando se adopten, proporcionarán una solución al problema de las instalaciones de servicios separados cuando se trate de un número reducido de empleados. Deberíamos señalar que hombres y mujeres han estado utilizando las mismas instalaciones de lavabos y servicios en aviones durante muchos años sin problemas. Debería ser posible extender dichas disposiciones al lugar de trabajo.» <1> .

«El ACTU respalda el proyecto de normativa del NLCC y el Código Modelo de Edificación Uniforme. El ACTU cree que el proporcionar otras comodidades, como las pausas de descanso, asientos, debería extenderse a todos los empleados. El ACTU está de acuerdo con la recomendación del OSW, en que la cuestión de la concesión de comodidades no tratada en el borrador de resoluciones debería remitirse a los Departamentos del Comité Asesor Laboral.» <2>.

Fuente: <1> ACTU, Documento D101-86, *op cit.* <2> ACTU, Documento D79-1986, *op cit.*, página 10.

**Australian Council of Trade Unions/
Confederation of Australian Industry (ACTU/CAI)**

**(Consejo Australiano de Sindicatos/
Confederación de Industria Australiana)**

«El ACTU y la CAI respaldan el proyecto de normativa del NLCC y el planteamiento general del Código Modelo de Edificación Uniforme (AUBRCC) propuesto. La cuestión de la concesión de facilidades en las resoluciones proyectadas debería ser remitida al NLCC para su consideración y la formulación de recomendación a los Departamentos del Consejo Asesor Laboral (DOLAC).»

Fuente: ITGLWF, *Discussion document, op cit.*

**Australian Uniform Buildings Co-ordinating Council (AUBRCC)
(Consejo Australiano de Coordinación de Edificación Uniforme)**

El proyecto del Código Modelo Australiano de Edificación Uniforme dispone cuanto sigue:

«Donde no hay más de diez personas empleadas, se facilitará una instalación unisex que comprenda un inodoro y un lavabo, y tabiques que separen retretes adyacentes y se extienda, en el caso de una instalación unixex, desde el suelo hasta el techo.

Cuando la mayoría de estos empleados sean de un sexo y no más de dos sean del otro sexo, se dispondrán servicios, lavabos y equipo higiénico adecuado en una habitación que tenga muros, tabiques, puertas o sistemas que proporcionen una intimidad adecuada a la persona que utiliza el servicio.»

Fuente: ACTU, Documento D79-1986, *op cit.*

National Labour Consultative Council (NLCC)

(Consejo Consultivo Laboral Nacional)

Varias disposiciones de la legislación estatal y en sentencias federales estipulan niveles mínimos para ciertas instalaciones sanitarias y de confort, como lavabos, vestuarios separados, servicios separados, duchas, asientos, etc.

«El NLCC, en 1984, emitió principios y regulaciones propuestas acerca de la dotación de instalaciones de servicios y lavabos para las mujeres trabajadoras. Se pidió la opinión a todos los Estados.»

Principios del NLCC. «Las disposiciones sobre la instalación de lavabos y abluciones no deberían usarse para discriminar a las mujeres en el empleo; y ... disposiciones deberían prever instalaciones razonables y decentes para hombres y mujeres.»

Borrador de resoluciones del NLCC. «Se facilitarán instalaciones sanitarias separadas y distintas para empleados masculinos y femeninos, excepto en las siguientes circunstancias, o si se aprobara otra cosa:

- i) En caso de que en un lugar trabajaran menos de diez personas, no será necesario facilitar instalaciones sanitarias separadas si se dispone de un servicio que, en opinión del Secretario, pueda ser usado razonable y decentemente por personas de ambos性。
- ii) Cuando la mayoría de los empleados de una empresa sean de un solo sexo y no haya más de dos personas del otro sexo, y se disponga de un servicio adecuada en instalaciones adyacentes o colindantes para las personas del sexo que se encuentra en minoría.»

Fuente: ACTU, Documento D79.1986, *op cit.*

IRLANDA

Equal Employment Agency (EEA) (Agencia para la Igualdad de Empleo)

«La Sección 56(1) [de la Ley de 1938 (de Condiciones de Empleo) de las Tiendas] fue identificada como discriminatoria para los hombres en que la necesidad de que las empresas facilitaran asientos para los empleados se refería a las mujeres empleadas sólamente, y no cubría a los hombres. La Agencia recomienda que esta disposición se extienda a todos los trabajadores.»

Fuente: EEA, *Summary of Report to the Minister of Labour...* («Resumen del Informe al Ministro de Trabajo...») posterior a una revisión de las limitaciones y restricciones en relación al empleo de las mujeres (distintas de las referentes al trabajo nocturno y a los pesos máximos), 1985.

PAKISTAN

Pakistan National Federation of Trade Unions (PNFTU) (Federación Nacional de Sindicatos de Pakistán)

Visto que en muchos establecimientos las mujeres trabajadoras no tienen servicios, lavabos, restaurantes, sala de oraciones para mujeres, etc., separados, los participantes hicieron las siguientes sugerencias y recomendaciones:

- a) Debería haber lavabos y servicios separados para las mujeres en cada establecimiento en el que hubiera una mujer empleada.
- b) Debería haber espacio de comedor separado para mujeres en el lugar de trabajo.
- c) i) Las mujeres como colectivo se enfrentan a problemas de transporte en el transporte público. Existe un espacio muy limitado para las mujeres en los autobuses e incluso este espacio está generalmente invadido por hombres que se quedan en la puerta del compartimiento de las mujeres. Los asientos de las mujeres deberían estar en la parte posterior del autobús mejor que en la parte delantera. Sólo el revisor debería visitar el compartimiento de las mujeres para la venta de billetes.
ii) Cada establecimiento, tanto público como privado, debería facilitar el transporte a y desde la fábrica/residencia.
- d) Deberían facilitarse residencias para las mujeres.
- e) Debería haber mujeres inspectoras en los departamentos laborales para inspeccionar las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres trabajadoras.

Fuente: PNFTU: «Suggestions and recommendations of the two-day seminar for working women organised by PNFTU in collaboration with ICFTU at Faisalabad» («Sugerencias y recomendaciones del seminario de dos días para mujeres trabajadoras organizado por la PNFTU en colaboración con la ICFTU [Confederación Internacional de Sindicatos Libres] en Faisalabad»), 11-12 de junio de 1987; carta de la PNFTU a la OIT, de fecha 19 de julio de 1987. PNFTU, 406 Qamar House, M.A. Jinnah Road, Karachi, Pakistan.

REINO UNIDO

Equal Opportunities Commission (EOC) (Comisión para la Igualdad de Oportunidades)

Se requieren instalaciones sanitarias separadas en fábricas y en oficinas o tiendas en las que haya seis o más empleados.

«Las instalaciones sanitarias no tendrían por qué estar separadas para hombres y mujeres en las fábricas, oficinas y otros lugares de trabajo cubiertos por las normativas existentes.

Puede parecer duro que el empresario en una fábrica tenga que facilitar instalaciones sanitarias separadas incluso cuando sólo tiene empleada una persona de cada sexo; y en una oficina en la que haya más de cinco personas empleadas. Cuando un empresario tenga cinco o menos empleados, estará exento de la mayor parte de las disposiciones de la Ley de 1975 de Discriminación Sexual. Sin embargo, nos referimos al empresario que no puede negarse a contratar una persona en base a que no tiene instalaciones sanitarias apropiadas; y entonces debe facilitar las mismas. Observamos que ya hay situaciones en las que se utilizan las mismas instalaciones sanitarias de forma separada por ambos sexos; por ejemplo, en pequeñas oficinas y en trenes.

Los hombres y mujeres no son tratados de forma diferente por estas normativas, sino que se les trata individualmente. Esto ha llevado a la posibilidad de discriminación sexual, y en algunos casos, a la discriminación real.»

Fuente: EOC, *Health and safety legislation* («Legislación sobre seguridad y sanidad»), *op cit.*

VENEZUELA

Red Nacional de Apoyo de Organizaciones Populares de Mujeres (TODAS JUNTAS)

El Código de Trabajo requiere a las empresas con más de 30 mujeres que dispongan de guarderías, pero esta disposición está siendo violada constantemente. La responsabilidad de criar a los hijos debería dividirse equitativamente entre hombres y mujeres y no debería haber distinciones legales en cuanto a la obligación de las empresas de facilitar guarderías y salas para la lactancia. Debería depender del número de empleados y no del número de mujeres trabajadoras.

Fuente: TODAS JUNTAS, *Críticas y proposiciones...*, *op cit.*

PROHIBICIONES Y LIMITACIONES EN EL EMPLEO

INTERNACIONAL

Commission of the European Communities (Comisión de las Comunidades Europeas)

Peligroso o perjudicial para la salud. «Existe un grupo de disposiciones que sin duda están relacionadas con el legítimo derecho de proteger a las mujeres como tales, es decir, protegerlas de riesgos biológicos especiales para ellas. Cuando se crea una disposición con objeto de proteger a las mujeres (o a los niños que aún no han nacido) de riesgos para la salud que son mayores para ellas que para los hombres, la necesidad de protección se mantendrá en principio hasta el momento en que cambien los procesos, de manera que desaparezcan los riesgos biológicos especiales para las mujeres, o se pueda disponer de equipo protector con el mismo resultado, o que posteriores investigaciones demuestren que la preocupación inicial no tiene fundamento.

Sin embargo, desde que la igualdad es un derecho humano fundamental, se hace necesario por una parte reducir el alcance de la legislación protectora de forma que no se nieguen oportunidades de empleo a mujeres que no se encuentran dentro de los riesgos contemplados por la medida en cuestión, por ejemplo, las mujeres con capacidad de procrear. Por otra parte, puede también darse el caso de que la investi-

gación, en especial la que se hace sobre la reproducción masculina y femenina, demuestre que las medidas protectoras no sólo deben mantenerse sino que también deben extenderse a los hombres.

Por el contrario, existe un grupo de disposiciones encaminadas a excluir a las mujeres de la exposición a determinadas substancias o procesos que son potencialmente nocivos para los dos sexos. Algunas de estas disposiciones se han producido por razones humanitarias más que por razones auténticamente biológicas. Estas disposiciones, como se ha dicho antes, no hacen más que llamar la atención sobre trabajos que son peligrosos e insanos para ambos sexos. Dichas disposiciones deben, o bien revocarse, junto con una mejora general de las condiciones de trabajo, o bien extenderse a los dos sexos».

Fuente: Commission of the European Communities: *Protective legislation for women in the Member States of the European Community* («Legislación protectora para las mujeres en los Países Miembros de la Comunidad Europea»), Comunicado de la Comisión, COM(87)105 Definitivo, 1987.

**European Confederation of Trade Unions (ECTU)
(Confederación Europea de Sindicatos)**

Plomo. Debe protegerse a todos los trabajadores de los riesgos conocidos. En relación con el plomo, es fundamental proteger al feto, pero el trabajo con plomo, o con compuestos del plomo, puede afectar también la función reproductora masculina, por lo que se hace necesario la protección para todos.

Fuente. ECTU, comentario a la Directiva propuesta por el Consejo [CEE] relativa a la protección de los trabajadores de los riesgos de exposición perjudicial al plomo y a sus compuestos ionizantes.

**International Federation of Plantation,
Agriculture and Allied Workers (IFPAAW)**

**(Federación Internacional de Trabajadores Agrícolas,
de Plantaciones y Afines)**

Transporte manual de cargas. «Existen continuas referencias a la necesidad de la limitación sobre el peso máximo de las cargas que las mujeres puedan transportar manualmente y no conocemos ningún caso en el que exista una legislación en este campo que se cumpla realmente.»

Peligroso o perjudicial para la salud. «Hay una permanente demanda de protección especial para las mujeres trabajadoras en relación con el uso de materias químicas en la agricultura (a) debido a los evidentes riesgos para su capacidad reproductora y (b) debido al riesgo para el niño durante el embarazo. La carencia de una legislación eficaz sobre el uso de agentes químicos en la agricultura en los países en vías de desarrollo es sobradamente conocida, al igual que la falta de un cumplimiento efectivo allí donde la normativa existe.»

Fuente: Carta de Dennis F. Hodson, Secretario General en Funciones, a la OIT, de fecha 10 de junio de 1987. IFPAAW, 17 rue Necker, CH-1201 Geneva, Switzerland.

**International Union Food and Allied
Worker' Associations (IUF)**

**(Sindicato Internacional de Asociaciones
de Trabajadores de Industrias Alimentarias y Afines)**

Peligroso o perjudicial para la salud. Cuando se habla de modificar las condiciones de las mujeres trabajadoras, se hace imprescindible definir los intereses de seguridad e higiene de las mujeres trabajadoras. Las mujeres que trabajan tienen unas necesidades específicas de sanidad y seguridad laboral que las políticas generales de seguridad e higiene no siempre contemplan. Por ejemplo, Las mujeres se concentran en ciertas industrias donde se ven expuestas a determinados riesgos. Lo cual no quiere decir que los hombres no sean también susceptibles a los riesgos, sino que las mujeres se concentran en áreas en las que existen determinados riesgos.

Las mujeres se diferencian físicamente de los hombres y un puesto de trabajo apropiado para los hombres puede no serlo para ellas. Las mujeres poseen sólo el 85 por ciento de la fuerza muscular de los hombres. Las mujeres tienen características biológicas específicas, como la menstruación y el embarazo, cuya influencia en el trabajo necesita considerarse.

Durante mucho tiempo, la medicina laboral ha tratado a las mujeres como si fuesen hombres en la normativa para los niveles máximos de productos químicos, etc., que se han establecido considerando al trabajador masculino medio en los países desarrollados. La normativa para las sustancias químicas se ha establecido sin tomar en consideración los efectos potencialmente perjudiciales sobre la descendencia de los expuestos, hombres o mujeres.

La situación general de la salud de las mujeres en los países en vías de desarrollo es más precaria que la de los hombres. La nutrición deficiente, hasta llegar a la anemia, es un grave problema de salud. La anemia tiene profundas consecuencias sobre la salud física y mental, y altera en gran medida la capacidad de trabajo, e incrementa el riesgo de sufrir enfermedades a consecuencia de los riesgos en el trabajo.

Por regla general, las mujeres en los empleos remunerados se ven obligadas a soportar responsabilidades y obligaciones adicionales en casa, lo que puede añadirse a los efectos nocivos sobre la salud de un ambiente de trabajo extenuante/lleno de tensión nerviosa.

En vista de lo anterior, se requieren programas de prevención creados para las necesidades de salud laboral de las mujeres. Además, se hace necesario diferenciar los temas de salud laboral de las mujeres que surgen por causa de la organización y el patrón de empleo de mujeres, y que no supone nada «esencialmente femenino», por ejemplo, el esfuerzo muscular en una línea de producción, de las características físicas y psíquicas específicas de las mujeres, por ejemplo, el embarazo.

Fuente: IUF: «Health and safety for women workers» («Seguridad e higiene para las mujeres trabajadoras») (abril de 1987). IUF, 8 Rampe du Pont-Rouge, CH-1213 Petit-Lancy (Geneva), Suiza.

AUSTRALIA

**Gobierno de Australia,
Office of the Status of Women (OSW)
(Oficina para la Condición de las Mujeres)**

Peligro o perjuicio para la salud. En relación con las restricciones sobre el empleo de mujeres en diversos procesos industriales, por ejemplo explosivos, explosión abrasiva y mantenimiento de maquinaria en funcionamiento, la Oficina para la condición de la Mujer (OSW) ha elaborado documentos sobre estos temas que indican que:

- «i) La mayoría de los países no tienen tal legislación restrictiva o han modificado la que tenían, de manera que tales cláusulas no existen, o sólo se aplican a los menores de ambos sexos.
- ii) La tendencia de la mayoría de las sentencias de los últimos años ha sido también ha sido eliminar las disposiciones que restringen el empleo de las mujeres adultas.
- iii) Muchas de tales cláusulas son consecuencia sólo del uso de un lenguaje sexista.
- iv) No existen pruebas de que cualquier riesgo relacionado con estos procesos industriales sea más peligroso para las mujeres que para los hombres.»

Fuente: Australian Congress of Trade Unions (ACTU) (Congreso Australiano de Sindicatos), Documento D79-1986, *op cit.*

Gobierno de Australia

Trabajo subterráneo. «En Victoria, South Australia, Western Australia y Northern Territory, se está modificando la legislación para eliminar las prohibiciones contra las mujeres que trabajan bajo tierra en las minas, con objeto de aplicar totalmente el principio de igualdad de oportunidades de empleo en la industria minera. Estos cambios entran en conflicto con el Convenio n.º 45 de la Oficina Internacional del Trabajo: Trabajo Subterráneo (Mujeres), suscrita por Australia. El Consejo Consultivo Laboral Nacional acordó en marzo de 1983 que deberían proceder las acciones dirigidas a la denuncia». Australia ha informado a la OIT de que en la primera oportunidad (entre mayo de 1987 y mayo de 1988) denunciará el Convenio n.º 45.

Transporte manual de cargas. «Otro área de potencial dificultad es la relativa a las diferentes cargas máximas estatutorias para la elevación manual según el sexo. La experiencia ha demostrado que dicha legislación es, por lo general, puesta en práctica por las empresas como razón para no admitir mujeres en determinados empleos.»

«El Comité del Consejo Consultivo Laboral Nacional para el Empleo de las Mujeres, los Departamentos del Comité Asesor Laboral y el Comité Consultivo Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo han tomado en cuenta este aspecto de los

diferentes límites en la legislación estatal y en las sentencias estatales y federales. La Comisión Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha creado un Equipo de Trabajo sobre Manipulación Manual para que revise la legislación australiana sobre seguridad e higiene en el trabajo, prepare un documento donde exponga su postura ante las disposiciones vigentes que establecen diferencias por razón de sexo y edad. y redacte un código de procedimiento.»

«Dada la enorme incidencia de los accidentes industriales que acarrean lesiones de espalda como resultado del levantamiento de grandes pesos, sería conveniente elaborar una legislación protectora para todos los trabajadores, con independencia de su sexo, a fin de favorecer la igualdad.»

Peligroso o perjudicial para la salud. «No se debería obligar a nadie a trabajar en condiciones que amenacen su salud, y no debería pedirse a ningún hombre ni mujer que ponga en peligro su capacidad reproductora.»

«Hasta el momento, se ha utilizado la legislación “previsora” para las mujeres como excusa para excluirlas de ciertos trabajos. Actualmente, el criterio australiano debería ser que la solución a los peligros de la salud no es evitar que las mujeres trabajen en determinados empleos e industrias, sino asegurar que las condiciones de estos trabajos e industrias sean tales que tanto hombres como mujeres puedan trabajar en ellos de forma segura. Lo que coincide con los criterios de la OIT de que la legislación previsora debe usarse con medida y que la protección de la maternidad no debería hacer concesiones a la igualdad de los sexos en lo referente al empleo.» <1>.

Plomo. Todos los estados, excepto South Australia, poseen legislación que restringe o prohíbe el empleo de mujeres en las áreas de procesado del plomo.

«La conferencia nacional sobre las restricciones legales y judiciales para el empleo de las mujeres (Canberra, octubre de 1986) tomó en consideración los dos documentos elaborados expresamente para la conferencia: (1) *The reproductive effects of inorganic lead: Implications for restrictive legislation* (“Los efectos del plomo inorgánico en la función reproductora: incidencia en la legislación restrictiva”), y (2) *Protective legislation and discrimination in employment in the lead processing industries* (“Legislación previsora y discriminación en el empleo en las industria de procesado de plomo”). El primero esbozaba el efecto de la exposición al plomo sobre la capacidad reproductora masculina y femenina, y sobre el feto. El segundo consideraba “si las pruebas médicas, las prácticas en otros países y los compromisos adquiridos con la legislación antidiscriminatoria inducen a pensar que las restricciones australianas vigentes deberían modificarse para permitir a las mujeres un mayor acceso a las oportunidades de empleo”; y “qué opciones viables pueden desarrollarse en relación con la tecnología industrial, procesos de trabajo y prácticas de empleo que favorezcan el empleo de las mujeres, pero que también ofrezcan la máxima protección para la seguridad y la salud laboral de hombres y mujeres”.»

El segundo documento concluye que «en ese área, existe un conflicto entre la salud y la seguridad laboral, la igualdad de oportunidades de empleo y la rentabilidad empresarial, que no es fácil de resolver. Sugiere, sin embargo, que debería considerarse la posibilidad de establecer una normativa nacional o código de procedimiento que señalara un nivel de transferencia de 50mg/100ml, que se introdujera progresi-

vamente con el apoyo un grupo de medidas creadas para asegurar un ambiente de trabajo seguro».

«A lo largo de la sesión de la conferencia sobre el plomo, la Sra. Josephine Tiddy, miembro de la Comisión de South Australia para la Igualdad de Oportunidades, ofreció un punto de vista antidiscriminadorio fundado en las quejas presentadas por mujeres cuyas oportunidades de empleo se vieron limitadas por la normativa que prohíbe a las mujeres trabajar en áreas de procesamiento del plomo. Su conclusión fue que se hacía necesario un código de procedimiento que definiese con claridad las obligaciones de los empresarios y los empleados en lo referente al procesado de plomo.»

«Apenas hay duda de que las diversas disposiciones de la legislación estatal que prohíben el empleo de mujeres en el procesamiento del plomo puedan considerarse discriminatorias, y se vuelvan inoperantes porque la Ley de Discriminación Sexual no se utilice para las exenciones para las que se ha previsto.» <2>.

Fuente: <1> Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW): *Initial report of States parties* (Comité para la Eliminación de la Discriminación de las Mujeres: «Informe inicial de los Estados»), Documento CEDAW/5/Adicional 40, 30 de octubre de 1986, páginas 111-112. <2> Oficina para la Condición de la Mujer (OSW), *Conference Report* (Informe de la Conferencia), *op cit.*

Australian Congress of Trade Unions (ACTU) **(Congreso Australiano de Sindicatos)**

Transporte manual de cargas. «La norma preferida por el ACTU sobre la manipulación manual es de 16 kg de límite para levantamiento sin ayuda tanto para los hombres como para las mujeres.

«El ACTU ha consultado a sus afiliados sobre este tema. Todos los afiliados apoyan la norma preferida y los representantes del ACTU en la NOHSC [Comisión Nacional para la Seguridad e Higiene en el Trabajo] están trabajando para llevarla a cabo mediante la elaboración de los “Niveles de Actuación”. En el caso de que no pueda lograrse la norma preferida de modo que pueda mantenerse la protección actual y el límite de 16 Kg de máximo peso para las mujeres, es probable que el ACTU trate de mantener la inmunidad de la Ley de Discriminación Sexual en cuanto al límite de 16 Kg para las mujeres.»

También recomienda el ACTU, como parte de su plan modelo de actuación positiva, la revisión de «todos los empleos prohibidos a las mujeres a causa de las restricciones de levantamiento de peso con vistas a la reestructuración del trabajo para reducir las exigencias de levantamiento».

El ACTU ofrece varias razones para extender a los hombres los límites vigentes sobre la manipulación manual para las mujeres.

1. «Las oportunidades de empleo de las mujeres se ven restringidas por límites de manipulación manual exclusivos para mujeres. El BHP Equal Opportunity Case (Caso de Igualdad de Oportunidades) de New South Wales demostró ampliamente que el límite de levantamiento de peso está siendo usado *indebidamente* por las empresas para mantener a las mujeres al margen de

trabajos que ellas podrían desempeñar correctamente. El resultado del caso *no* fue que debería obligarse a las mujeres a levantar mayores pesos, sino que el límite se había utilizado para mantener a las mujeres fuera de trabajos en los que no era necesario levantar peso, o en los que el levantamiento se podría haber evitado con la reestructuración del trabajo.»

2. «El límite de levantamiento de peso para las mujeres está contribuyendo a que las mujeres no puedan obtener igual remuneración. Nuestra investigación sobre la discriminación en el pago de bonificaciones/incentivos ha demostrado que, por regla general, se paga más a los hombres que a las mujeres cuando hacen el mismo tipo de trabajo, debido al componente de levantamiento de peso en el trabajo. Las mujeres trabajadoras en esta situación pueden estar haciendo trabajos que exijan otras habilidades como mayor destreza, pero sin embargo el levantamiento de peso se usa con frecuencia de forma indebida para evitar que las mujeres obtengan igual remuneración.»
3. «La ausencia del límite de peso [en el caso de los hombres] ha supuesto para Australia un enorme precio en accidentes, demandas compensatorias por accidentes y pérdidas de horas de trabajo. El expediente relativo a la manipulación manual indica que una tercera parte de todos los accidentes por los que se ha pagado indemnización están relacionados con la manipulación manual ... han costado a la comunidad más de 268 millones de dólares en indemnizaciones por demandas por accidentes, y más de 660.000 semanas de trabajo perdidas. Creemos que constituyen un argumento de peso para ampliar a todos los trabajadores el límite de 16 Kg.»
4. La ampliación a los hombres del límite de manipulación manual «*no* es tan difícil ni tan costosa de llevar a la práctica como nos han querido hacer creer algunos grupos de empresarios ... en la práctica totalidad de la industria se ha producido un cambio constante, desde la elevación manual de pesos a la introducción de mecanismos elevadores, el reempaquetado en cargas más pequeñas, y la utilización de más de una persona en tareas de levantamiento de grandes pesos. Los avances técnicos y la robótica han sustituido muchas tareas de levantamiento de grandes pesos en la industria fabril y de automoción».»

«En algunas pequeñas industrias, se ha llegado a un acuerdo entre los sindicatos y la patronal en lo relativo los límites de manipulación manual para empleados varones, algunas veces al nivel de 16 Kg. No pensamos que se introduzca de la noche a la mañana la norma de 16 Kg para el levantamiento de pesos efectuado por varones sin ayuda mecánica. Lo que pretendemos es un consenso general relativo al método de nivel de acción, y con posterioridad, una adecuación progresiva de los niveles de acción, dependiendo de las necesidades de cada industria.» <2>.

Plomo. «El “Documento sobre las mujeres y la salud en el trabajo” de la ACTU sugiere que el plomo podría también ser perjudicial para el proceso reproductivo de los varones. Sugiere que deberían efectuarse intentos para mantener el lugar de trabajo libre de sustancias peligrosas para hombres y mujeres, en lugar de la simple exclusión de las mujeres del lugar de trabajo».

«La ACTU se muestra de acuerdo con la sugerencia de la OSW [Office of the

Status of Women] en el sentido de que debería remitirse este tema a la NOHSC [National Occupation Health and Safety Commission] para una investigación más a fondo, así como el posible desarrollo de una Norma Nacional o de un Código de Procedimiento relativo al plomo.» <1>.

«Hemos observado que en ambos trabajos se sugiere que la exposición al plomo puede causar daños al proceso reproductivo de los varones, al igual que en el caso de las hembras. Creemos que es muy meritoria la opción recomendada en uno de ellos, que sugiere el control de los niveles de plomo en la sangre de todos los trabajadores de la industria, la transferencia a otros puestos de trabajo de aquellos que tengan unos niveles de plomo elevados, y las adecuadas medidas de seguridad. Además, creemos que Worksafe Australia debería financiar la investigación relativa a los niveles de exposición al plomo que actualmente está desarrollándose en la Industria Australiana, así como las consecuencias de dicha exposición.» <2>.

Peligros o riesgos para la salud. «La ACTU ha solicitado más información a la OSW/NOHSC en relación con los riesgos y lesiones producidas a hombres y mujeres concernientes al trabajo con explosivos, pulidores abrasivos o maquinaria peligrosa, pero dicho trabajo es cuestión de una formación y unas normativas de seguridad adecuadas para todos los trabajadores.» <1>.

«La ACTU observa que en los últimos años se ha tendido a derogar la mayoría de las disposiciones legislativas y a promulgar cláusulas de este tipo. También observamos que no hay evidencia de que los riesgos relacionados con estos procesos industriales sean más peligrosos para las mujeres que para los hombres. Por tanto, pensamos que deberían derogarse dichas restricciones legislativas, siempre y cuando se faciliten los adecuados niveles de formación y precauciones de seguridad para los trabajadores de ambos性es encargados de dichos procesos.» <2>.

Fuente: <1> ACTU, documento D79-1986, *op.cit.* <2> ACTU: *National Conference on Legislative and award restrictions to women's employment* (Congreso nacional sobre restricciones legislativas y judiciales relativas al empleo en las mujeres), Postura de la ACTU y acuerdo conjunto entre ACTU y CAI, Documento n.º D101-86 (octubre 1986). Carta de Iola Mathews, Coordinadora, Programa de Acción para Mujeres trabajadoras, ACTU, a la OIT, con fecha 1 de julio de 1987.

**Australian Congress of Trade Unions/
Confederation of Australian Industry**

**Congreso de Sindicatos Australianos/
Confederación Industrial Australiana
(ACTU/CAI)**

ACTU y CAI llegaron a un acuerdo sobre diversos asuntos claves surgidos en el Congreso nacional sobre restricciones legislativas y judiciales relativas al empleo en las mujeres (Canberra, octubre de 1986). En lo tocante a las prohibiciones y restricciones relativas al empleo, el acuerdo reza lo siguiente:

Trabajo subterráneo. «1. Debería derogarse el resto de las disposiciones legislativas relativas al empleo de mujeres en trabajos subterráneos de minería. 2. Deberían remitirse al Comité de Empleo de Mujeres del NLCC [National Labour Consultative Council], para su consideración, el tema de las facilidades para mujeres que realicen trabajos subterráneos de minería. 3. La NOHSC [Worksafe, Australia, National Occupational Health and Safety Commission] debería tener en cuenta el tema de la exposición al plomo cuando se están realizando trabajos subterráneos, como parte de sus deliberaciones relativas a una normativa de carácter nacional para el trabajo en el proceso del plomo».

Peligros o riesgos para la salud. «1. Pulido con abrasivos: Cuando no se disponga de evidencias en el sentido de que el pulido con abrasivos expone a las mujeres a riesgos específicamente relacionados con su sexo, deberán promulgarse unas normativas no discriminatorias relativas al pulido con materiales abrasivos. 2. Explosivos: Las restricciones legislativas, que en la actualidad impiden que las mujeres estén encargadas del transporte de explosivos, trabajen como ayudantes en dicho transporte, o trabajen con explosivos, deberán ser de carácter no-discriminatorio. 3. Mantenimiento de maquinaria: Cuando no se disponga de evidencias en el sentido de que el mantenimiento de la maquinaria, cuando está en funcionamiento, expone a las mujeres a peligros específicamente relacionados con el sexo, las disposiciones referentes a dicho trabajo no deberán tener carácter discriminatorio».

Plomo. «1. Los trabajos preparados para el Congreso deberían someterse a la NOHSC para que redactase una Normativa nacional sobre el trabajo en el proceso del plomo. 2. Debería solicitarse a la NOHSC que se encargase de, o patrocinase, la investigación relativa a los niveles de exposición al plomo en el contexto australiano, así como las consecuencias de dicha exposición».

Transporte manual de cargas. «1. El coste de las lesiones relacionadas con la manipulación manual es un asunto de enorme importancia, y deberán solicitarse disposiciones al respecto, tanto para trabajadores varones como para mujeres.

2. Deberán proseguir los trabajos de la Comisión de manipulación manual del NOHSC, así como todos los intentos de alcanzar una salida acordada en fecha próxima.

3. Existe un acuerdo sobre el método de nivel de acción relativa a la manipulación manual, para todos los trabajadores.

4. Ambas partes creen que no debería producirse una disminución de la protección vigente en la actualidad para todos los trabajadores, teniendo en cuenta su significación histórica, su vigencia legal actual y el posible efecto discriminatorio de la actual legislación estatal.

5. Se observa que las tendencias de las patronales y de los sindicatos de algunas industrias relativas a la limitación del nivel de la manipulación manual, consisten en introducir los elevadores mecánicos, la elevación en equipo, la carga en paquetes más pequeños y el nuevo diseño del trabajo. Deberá fomentarse la extensión de este avance.»

Fuente: Oficina del estatus de la Mujer, *Informe del Congreso, op. cit.*

**Shop Distributive and Allied Employees Association (SDA)
(Asociación de empleados de distribuidores y afines)**

Transporte Manual de las Cargas. La SDA apoya la promulgación de una normativa aplicable a todos los trabajadores, «pero en caso de que no se pudiera lograr esta normativa en los próximos doce meses, sólo queda una alternativa: la actual legislación sobre levantamiento de pesos deberá recibir una serie de excepciones continuas [derivado de la Ley de Discriminación Sexual] hasta el momento en que pueda conseguirse esta normativa para todos los trabajadores».

«Obviamente, la normativa recomendada podría exigir la actualización, e incluso la modificación de algunas industrias, debiendo establecerse las necesarias disposiciones para que esto suceda.»

«Sin embargo, es igualmente cierto que a menos que existan unas normativas que sean claramente susceptibles de llevarse a la práctica, la gran mayoría de los trabajadores hará poco o ningún esfuerzo por mejorar los métodos de manipulación manual en sus empleos.»

«La SDA está comprometida con la igualdad de oportunidades en el trabajo, pero su experiencia más detallada ha demostrado que las disposiciones de levantamiento de pesos no han constituido una barrera para el empleo de mujeres. De hecho, cualquier retirada o reducción de esta normativa, en aras de la «igualdad», iría en detrimento del enorme número de mujeres que trabajan en esta y similares industrias.»

«En su reunión del Ejecutivo nacional, celebrada en agosto, la SDA decidió luchar por los siguientes objetivos:

1. Los límites existentes relativos al levantamiento de pesos deberán conservarse permanentemente en el caso de las mujeres y los menores.
2. Deberán aplicarse a los varones los límites de levantamiento de peso, con el fin de concederles una protección similar contra las lesiones.
3. La legislación protectora, que en este momento se extiende sólo al levantamiento de pesos, deberá extenderse de forma que se aplique a la tracción, a la presión y a otros tipos de manipulación manual.»

Fuente: Carta del Instituto Real de Tecnología de Melbourne dirigida a la OIT, con fecha 11 de junio de 1987, y las siguientes publicaciones: «Asociación de empleados de empresas de distribución y afines» en *The Shop Assistant*, Volumen 51, número 1, marzo 1987; División de la SDA de Nueva Gales del Sur: *SDA Shop and Distributive Worker*, primavera de 1986; SDA: *Women's Newsletter*, Volumen 4, número 3.

**Worksafe Australia, National Occupational
Health and Safety Commission (NOHSC)**

**Worksafe Australia, Comisión Nacionalidad
de seguridad e higiene en el trabajo**

Transporte manual de cargas. La NOHSC publicó un trabajo para su discusión, además de un borrador del código de procedimiento relativo a la seguridad de la

manipulación manual, a fin de que sirviera como base para la discusión pública del tema. Como parte de este estudio, una comisión de trabajo compuesta por miembros del gobierno, de los sindicatos y de la patronal revisó las disposiciones legislativas y los códigos de procedimiento de otros países. Posteriormente se destacarán algunas de las secciones del trabajo que discuten restricciones especiales aplicables a las mujeres.

«El método histórico de prevención de accidentes causados por la manipulación manual ha consistido en la aplicación de unos límites máximos de levantamiento de pesos, aplicados a mujeres y jóvenes... Los límites del peso máximo que puede ser elevado por mujeres y trabajadores jóvenes aparecen en la legislación de la mayoría de los estados, así como en numerosas sentencias federales y estatales.

A parte de unas cuantas sentencias, los límites de la legislación particular suelen darse en fábricas, talleres e industrias. Esto quiere decir que la mayoría de los empleados, tanto varones como mujeres, no están cubiertos por la Normativa nacional de seguridad e higiene en el trabajo relativa a la manipulación manual.

Las disposiciones de seguridad específicas de un sexo, especialmente cuando las disposiciones sean realmente específicas sólo para mujeres, fomentan el distinto tratamiento dispensado a varones y mujeres. Cuando no existen límites para los varones, las disposiciones pueden utilizarse para restringir el empleo femenino más que para fomentar la reducción del riesgo de lesión producida por la manipulación manual, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres ...

La tendencia a excluir a las mujeres de ciertas tareas, e incluso de ciertas profesiones, perpetúa el uso de normas masculinas (de medidas corporales) en el diseño del espacio de trabajo, de las herramientas y de los equipos. Por ello, muchos hombres y mujeres que no cumplen la norma maculina pueden verse impedidos para realizar de forma segura ciertos trabajos o empleos. Es posible que estas costumbres y creencias se mantengan sin ser conscientes de sus efectos discriminatorios ...

La racionalidad de los «límites de peso» para mujeres también ha sido cuestionada, debido a que sólo cubre parcialmente al personal laboral femenino: los «límites de peso» sólo se aplican a las mujeres que trabajen en lugares cubiertos por la legislación relativa a fábricas, talleres e industrias. Esta limitada cobertura del personal, por lugar de trabajo y por sexo, es una anomalía que se deriva de la legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo que ofrecía una protección muy limitada contra los peligros de la manipulación manual. Además, al especificar solamente el peso, se perpetúa una aproximación simplista al dominio de los peligros del lugar de trabajo. El hecho de basarse exclusivamente en el «peso» hace que tanto el gobierno como los empresarios presten escasa atención a factores de riesgo como la disposición del área de trabajo, o la frecuencia y duración del trabajo. Los «límites de peso» se refieren únicamente a formas específicas de manipulación manual. Sin embargo, las disposiciones existentes han proporcionado a las mujeres cierta protección, en ciertas áreas de trabajo en las que se han puesto en vigor algunas limitaciones alternativas impuestas sobre las cargas, como los límites de las cajas de empaquetado utilizadas en los supermercados. Las anomalías también han prestado un servicio al hacer necesaria la comprensión de la necesidad de unas medidas efectivas de control de las lesiones provocadas por la manipulación manual.

El borrador del Código supera todas estas inadecuaciones ... adoptando un método de múltiples facetas para dominar el riesgo.

En contraste con la importancia que anteriormente se daba a la restricción del empleo femenino, limitando su exposición al levantamiento de grandes pesos, el moderno método ergonómico se basa en el diseño individual del trabajo, mediante la evaluación del riesgo y el análisis del trabajo. Ello permite un método de reducción de las lesiones provocadas por la manipulación manual sistemática y de múltiples facetas, tal y como se ha descrito en el borrador.

Es evidente que no se puede generalizar el rendimiento del trabajo y la capacidad de trabajo basándose en el sexo. Incorporar el sexo como un factor al elaborar la normativa referente a la manipulación manual imputaría la capacidad media de un sexo a un individuo del sexo contrario; esto podría ser la causa de una evaluación errónea del riesgo, debido a la variabilidad de la capacidad de trabajo entre hombres y mujeres, relativa a los diferentes trabajos de manipulación manual.»

Fuente: Worksafe Australia: *Manipulación manual segura*, Trabajo para la discusión y borrador del código de procedimiento.

CANADA

Gobierno de Canadá

Trabajo subterráneo. Canadá denunció el convenio de la OIT n.º 45, relativa al empleo de mujeres en trabajo subterráneo de minería de todo tipo, y dio la siguiente explicación:

«El Gobierno de Canadá es consciente de que en el momento de su adopción, el Convenio 45 pretendía impedir la explotación de las mujeres, y que por ello se consideró un paso adelante hacia el progreso social. Sin embargo, ahora se considera, de acuerdo con las diversas jurisdicciones del Canadá, que el Convenio limita las oportunidades de empleo de las mujeres, y que por tanto, está en contradicción con el principio de igualdad de tratamiento y oportunidades entre hombres y mujeres trabajadoras, a lo que el gobierno de Canadá confiere una enorme importancia.»

Fuente: Carta de R. Harry Jay, Misión permanente de Canadá ante las Naciones Unidas, dirigida a la OIT, 17 de mayo de 1978.

Atomic Energy Control Board

(Consejo de Control de la Energía Nuclear)

Radiación. La enmienda de 1985 a las Normativas de Control de la Energía Nuclear derogó la categoría especial de límites a «la exposición a la radiación atómica de mujeres trabajadoras en edad reproductora», y estipuló que las mujeres trabajadoras quedan sometidas a los mismos límites de exposición que los hombres, salvo durante los períodos de gestación.

Fuente: *Normativas de Control de la Energía Nuclear*, SOP/85-335.

Canadian Advisory Council on the Status of Women (CACSW)
(Consejo Asesor Canadiense sobre el status de la mujer)

Peligros o riesgos para la salud. A continuación se presentan algunos fragmentos de las recomendaciones relativas a peligros reproductivos del CACSW, de 1980, cuya intención consiste en impedir la discriminación basándose en la capacidad reproductiva, con el fin de proteger tanto a los varones como a las mujeres, para asegurar que se lleve a cabo una investigación acerca de los efectos dañinos sobre la capacidad reproductiva de ambos性os y facilitar el traslado de hombres y mujeres de los lugares de exposición peligrosa.

«Legislación. El CACSW recomienda que el gobierno federal modifique la ley canadiense de derechos humanos y el Código canadiense de trabajo, con el fin de impedir la discriminación en la contratación, destino, ascensos y otras condiciones del empleo, basada en factores relacionados con la fisiología reproductiva, como la capacidad reproductiva, la gestación o el nacimiento; de que se prohíban por decreto las políticas y prácticas de exclusión derivadas de estos temas; y de controlar continuamente y poner en práctica la legislación...

Normativas. El CACSW recomienda que las normas que establecen los niveles permisibles de exposición a riesgo en el lugar de trabajo (a) establezcan una norma única para todos los riesgos, que garantice la máxima protección al trabajador más susceptible de riesgo, independientemente de su sexo y edad; ...

Derecho a negarse a realizar trabajos peligrosos. El CACSW recomienda que (1) en situaciones donde se ha identificado expresamente un riesgo para los trabajadores, varones y mujeres, a causa de su fisiología reproductiva (a) se efectúen intentos inmediatos para eliminar el riesgo en el lugar de trabajo; (b) se informe inmediatamente a los empleados del riesgo y de los efectos potenciales sobre su salud; (c) se garantice a las personas que se encuentren en situación de riesgo el derecho a negarse a realizar el trabajo y a abandonar inmediatamente la zona de peligro, sin pérdidas de ingresos o de seguridad en el trabajo; ...

Divulgación de la investigación y la información. El CACSW recomienda que (1) el gobierno federal garantice el fomento de la investigación en todos los aspectos de riesgos laborales que afecten a la fisiología reproductiva mediante (a) la especificación de que se otorgarán becas con fondos federales para efectuar estudios de salud laboral en seres humanos a cualquier institución o individuo debiendo incluir el diseño y los resultados de la investigación en trabajadores tanto masculinos como femeninos, cuando se empleen ambos性os en el lugar concreto de trabajo; (b) la distribución de fondos de investigación para su utilización en estudios de sectores de trabajo con una elevada proporción de trabajadoras; ...»

En 1982 se publicaron recomendaciones adicionales, en las que el CACSW reafirmaba su postura de junio de 1980 y reiteraba la necesidad de acción sobre todas las recomendaciones. Entre esta segunda serie de recomendaciones se encontraban las siguientes: (1) «que los correspondientes departamentos/agencias gubernamentales evalúen el efecto de la Carta de Derechos y Libertades relativas a la Discriminación en el empleo basada en la fisiología reproductiva, como la capacidad

reproductiva, la gestación o el parto;» (2) «Que se requiera al consejo canadiense de control de la Energía atómica, que establezca las mismas normas de exposición a la radiación atómica de hombres y mujeres, al proponer cambios a las Normativas de Control de la Energía Atómica, con el fin de proporcionar una protección óptima para la salud reproductiva de todos ellos».

Fuente. CACSW: *Recomendaciones*, junio 1980 y 1982.

**Canadian Labour Congress (CLC)
Women's Bureau**

**Congreso Canadiense del Trabajo (CLC)
Departamento femenino**

Peligros o riesgos para la salud. «Se ha derogado la mayor parte de las leyes y normativas dirigidas específicamente a la protección de las Trabajadoras canadienses. La derogación de dichas iniciativas ha coincidido con iniciativas igualitarias, y especialmente, las consecuencias de comienzos de los años 70 de la Real Comisión sobre el Status de las Mujeres.»

«... La mayoría de las medidas de protección existentes conciernen a riesgos reproductivos, y están dirigidas a las mujeres susceptibles de tener hijos.»

En lo concerniente a la salud y seguridad, muchas de las sustancias que se consideraban peligrosas para el sistema reproductor de las mujeres se han reconocido también como peligrosas para los hombres. Por lo tanto, en lugar de relajar los límites de exposición específicos de las mujeres, deberían tomarse medidas que protegiesen a todos los trabajadores.

«Además de las normativas y leyes, hay una creciente tendencia en las políticas empresariales hacia la exclusión de las mujeres de ciertos trabajos que implican exposición a substancias que sean potencialmente peligrosas para su función reproductiva.» <1>.

«Los empresarios han excluido a las mujeres de trabajos no tradicionales y bien remunerados basándose en que el trabajo es demasiado peligroso o extenuante. Pero esta “protección” discrimina a las mujeres frente a las oportunidades de empleo y no protege a los hombres de las condiciones de trabajo peligrosas. ...»

«Las diferentes normas de seguridad para hombres y mujeres protegen los beneficios de la sociedad evitando la necesidad de costosos cambios en el entorno laboral. Mientras tanto, las mujeres se ven abocadas al desempleo o a trabajo mal pagados y a menudo igualmente peligrosos. Se permite que los hombres se enfrenten a los riesgos.»

«Una mejor legislación de higiene y seguridad en el trabajo es algo crucial para todos los trabajadores, especialmente para las mujeres que trabajan sin protección sindical. Todos los trabajadores necesitan unos entornos de trabajo igualmente seguros. Todos necesitan un acceso garantizado a la información concerniente a los peligros y al derecho a negarse a efectuar trabajos peligrosos. Las mejores leyes, sin embargo, garantizan solamente un mínimo de protección. Nuestra mejor protección son las cláusulas de higiene y seguridad más severas del Convenio Colectivo.» <2>.

Transporte manual de cargas. «Cuando se exija a los trabajadores el levantamiento de pesos excesivos, la opción más barata para el empresario consiste en excluir a las mujeres, dejando que los hombres se enfrenten al riesgo de lesiones de espalda. Una mejor solución sería no exigir a nadie que manipule pesos excesivos.» <2>.

Fuente: <1> carta de Linda C. Gallant, Departamento de la Mujer, CLC, a la OIT, con fecha 4 de agosto de 1987. <2> CLC: *Mujeres e Higiene y Seguridad*, panfleto, Departamento de la Mujer, CLC, 2841 Riverside Drive, Ottawa, Ontario KIV 8X7, Canadá.

REPUBLICA DEMOCRATICA ALEMANA

**Central Research Institute on Work
(Instituto Central de Investigación Laboral)**

La política relativa al empleo de las mujeres es la siguiente:

- a) Las mujeres podrán ocuparse de toda clase de trabajos y actividades, siempre y cuando no se den objeciones relacionadas con su específica naturaleza física y fisiológica, que implicasen la prohibición a los hombres de algunas actividades y trabajos.
- b) El trabajo femenino está especialmente protegido.
- c) La función social de la maternidad y las cargas suplementarias están socialmente reconocidas y apoyadas mediante asistencia y protección especiales.

Fuente: Carta de la Corresponsal nacional de la OIT en la República Democrática Alemana, con fecha 22 de julio de 1987; Instituto central de Investigación Laboral: *Medidas protectoras para las mujeres trabajadoras* (Dresde, junio de 1987).

REPUBLICA FEDERAL ALEMANA

**Bundesvereinigung Deutscher Arbeiterverbände (DA)
(Confederación alemana de organizaciones empresariales)**

Deberían examinarse nuevamente las medidas protectoras existentes, que restringen el acceso de las mujeres a ciertas ocupaciones. Las restricciones estarían justificadas si se basasen en motivos médicos o biológicos. No obstante, algunas de las medidas protectoras se basan en normas establecidas hace décadas, y que han sido superadas por los avances técnicos, sociales y económicos. A menudo, estas disposiciones afectan a la igualdad de oportunidades para las mujeres en el lugar de trabajo. Con el fin de evitarlo, deberían sustituirse aquellas disposiciones que no tengan en cuenta la idoneidad individual de una mujer por una protección sanitaria en forma de prevención, incluyendo exámenes médicos que busquen posibles problemas, como es el caso de las disposiciones relativas a las substancias peligrosas y el aire comprimido.

Fuente: BDA: *Stellungnahme zu aktuellen Frauen und Familienfragen* (1980).

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
(Federación alemana de sindicatos)

Peligros o riesgos para la salud. La DGB y la Unión de los Obreros de la construcción, trabajadores de canteras y excavaciones se oponen a permitir el acceso a las obras a las mujeres, en base al caso. No debería derogarse la prohibición del trabajo en las obras, salvo durante períodos breves y con fines de aprendizaje. Los trabajos de construcción desempeñados a una cierta altura y los trabajos subterráneos no son adecuados para las mujeres. En la práctica, la derogación total de la prohibición no favorecería a las mujeres, porque se ocuparían principalmente de tareas auxiliares, que implicarían un trabajo sumamente extenuante. No implicaría una igualdad de oportunidades para las mujeres en trabajos profesionales y especializados del campo de la construcción. Por último, las prohibiciones relativas a los trabajos que pudieran afectar a la capacidad reproductiva de las mujeres deberían también extenderse a los hombres.

Transporte manual de cargas. La restricción de los pesos que pueden levantar las mujeres empleadas en la industria del transporte debería extenderse a todos los sectores.

Fuente: DGB, Departamento de la mujer, Postura de la DGB ..., op. cit.

IRLANDA

Council for the Status of Women (CSW)
(Consejo para el estatus de la mujer)

Transporte manual de cargas. «El Consejo opina que debería derogarse la legislación vigente relativa a los pesos máximos que pueden ser levantados por mujeres. Los miembros creen que la actual legislación podría suponer un obstáculo para las mujeres, y podría discriminárlas en lo relativo al empleo y las oportunidades de empleo».

Fuente: Agencia para la Igualdad en el Empleo: *Informe al Ministro de Trabajo* relativo a la revisión de las normativas que regulan el peso máximo que puede levantarse, y que prohíbe que los trabajadores levanten pesos superiores a un nivel estipulado (noviembre de 1981).

Department of Labour
(Ministerio de Trabajo)

Trabajo subterráneo. Se propone la denuncia del convenio de la OIT n.º 45, relativo al empleo de mujeres en trabajos subterráneos de minería, y el permiso para derogar las correspondientes disposiciones de la Ley de Minas y Canteras de 1965.

Fuente: Carta de la Sección de Igualdad en el Empleo, Ministerio de Trabajo, a la OIT, con fecha 24 de julio de 1987.

Employment Equality Agency (EEA)
(Agencia para la Igualdad en el Empleo)

«Una gran parte de la legislación laboral que distingue entre hombres y mujeres tiene sus raíces en el siglo XIX, y refleja el pensamiento y las actitudes de la época. Por ejemplo, el vínculo legal entre los jóvenes y las mujeres, que sobrevive hasta hoy en algunas leyes irlandesas, (y británicas) fue establecido en la Ley de Fábricas de 1844. La sociedad victoriana creó una imagen de la mujer “frágil, decorativa y delicada”, pero continuó anclada en la explotación de un gran número de mujeres en todo tipo de trabajos duros, como las industrias textiles, siendo esta una percepción que aún hoy puede contratarse.»

«Sin embargo, en épocas más recientes, se ha producido un cambio en la diferenciación primordial de los obreros de acuerdo con su sexo, lo que refleja un cambio general en las actitudes sociales. De esta forma, ahora resulta ilegal la exclusión total de las mujeres de algunos empleos, basándose exclusivamente en su sexo.»

Peligros o riesgos para la salud. «Muchos de los trabajos en los que predominan las mujeres, como la enseñanza y la enfermería, no están cubiertos por la legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo, a la vez que el grupo más numeroso de mujeres trabajadoras, es decir, las empleadas en ocupaciones administrativas, están cubiertas por una ley relativamente débil, la Ley de Edificios de Oficinas de 1958. Sin embargo, la legislación existente en la industria puede ser de hecho discriminatoria, al poner impedimentos o restricciones al empleo de mujeres. La Agencia recibe con agrado el cambio encaminado a acabar con estos impedimentos. La agencia reconoce, sin embargo, que hay muchas industrias que en la actualidad continúan suponiendo un riesgo para la salud y la seguridad de sus empleados, sean estos varones o mujeres, y que ciertos procesos llevados a cabo en, por ejemplo, la industria del plomo, pueden suponer riesgos para la salud asociados al feto. En lo que respecta a dichas ocupaciones, el punto de vista de la agencia es que debe concederse prioridad a la seguridad de todos los trabajadores en el lugar del trabajo, en lugar de mantener unas prácticas que se sabe que son peligrosas y “tomar medidas de protección” excluyendo a algunos trabajadores. La política seguida por la Agencia consiste en hacer todos los esfuerzos posibles para eliminar el riesgo, en lugar de eliminar al trabajador.»

En lo que se refiere concretamente a los *riesgos reproductivos*, la EEA ha manifestado:

«La legislación protectora está cada vez más responsabilizada con la seguridad del feto de una mujer trabajadora gestante, y no por la seguridad de las mujeres como tales. La investigación en este sector hace hincapié en los riesgos reproductivos de las mujeres; se ha prestado una atención mucho menor al potencial daño sufrido por el sistema reproductivo masculino, por ejemplo, la exposición a las substancias

químicas con características mutagénicas conocidas. Esto ha llevado a la asunción de que la reproducción es un fenómeno exclusivamente femenino y minusvalora la continua falta de conciencia de la significación del estatus de salud del varón para una reproducción fructífera.»

«La Agencia no cree que la exclusión de las trabajadoras de empleos, basándose en la “capacidad reproductiva” sea completamente satisfactoria: (i) El desarrollo satisfactorio del embarazo no se puede considerar que sea exclusivamente dependiente de la salud de la trabajadora y (ii) no todas las mujeres trabajadoras quedan embarazadas, y en el caso de aquellas que sí quedan embarazadas, el embarazo representa únicamente un breve período de su vida laboral. La definición de la “Capacidad reproductiva de la mujer” es problemática en sí misma, y esto ha sido puesto de relieve por los intentos de llevarlo a la práctica.»

«La Agencia sugiere que se siga el ejemplo de los intentos que se han efectuado para solucionar este problema, por ejemplo, en Dinamarca, que pretende extender las disposiciones relativas a las mujeres en edad fértil al resto de las mujeres y a los hombres.»

Trabajo subterráneo. «Se han identificado como discriminatorias las siguientes disposiciones de la ley [Ley de Minas y Canteras, 1965]: 107(1) y (2) que especifican que no se emplearán mujeres para efectuar trabajos subterráneos de minería y 110(1) a (6), que establece las condiciones relativas al empleo de mujeres o jóvenes en las minas».

«La Ley se modificó en 1985, a fin de permitir ... el empleo de mujeres en ciertas categorías - p.e., aquellos cargos directivos en los que no se realicen trabajos manuales, los empleos en los servicios de sanidad y seguridad social y los cursillos efectuados bajo tierra y que formasen parte de un curso de formación.»

«La Agencia recomienda la abolición de las restricciones para todas las mujeres. Observa que esto requiere la denuncia, por parte del Gobierno, del Convenio n.º 45 de 1936 de la Organización Internacional del Trabajo (empleo de mujeres en todas las categorías de trabajos subterráneos de minería), cuya primera fecha es 1987.»

Transporte manual de cargas. La Agencia, teniendo en cuenta todas las evidencias disponibles relativas a las Normativas de 1972 sobre pesos máximos, que no permiten que las mujeres eleven o transporten pesos que superen los 16 kilogramos, frente a los 55 kilogramos en el caso de los varones, observa que el marco de la legislación no supone en sí mismo una base para la discriminación de la mujer en el empleo o en las oportunidades de empleo. No obstante, la Agencia es consciente de que se han utilizado las correspondientes disposiciones de la Ley para denegar el acceso de las mujeres a oportunidades de ascensos en sus empleos.

«La Agencia cree que cualquier problema que pudiera surgir por las restricciones al levantamiento de pesos puede superarse mediante la dotación y utilización de dispositivos mecánicos, la enseñanza de la utilización de estos dispositivos y el levantamiento manual realizado en equipo.»

«De acuerdo con esto, la Agencia recomienda al Ministerio de Trabajo que no se alteren por el momento las secciones de las Normativas que regulan los pesos máximos que pueden ser levantados por mujeres en la Industria.

«Sin embargo, la Agencia desea recomendar al Ministerio de Trabajo la obligatoriedad de las siguientes disposiciones en cualquier legislación de nuevo cuño que pudiera promulgarse: (i) dotación de dispositivos de ayuda mecánicos y dispositivos de elevación de pesos. Estos dispositivos deberían estar siempre disponibles para los empleados; (ii) facilitar la adecuada formación en la supervisión y la puesta en práctica de las operaciones manuales de levantamiento de pesos, así como la adecuada formación en el manejo y la supervisión de dispositivos mecánicos de ayuda y de levantamiento de pesos; (iii) exámenes médicos frecuentes a los trabajadores encargados de levantar pesos; (iv) Exención de las mujeres gestantes de las operaciones de levantamiento de pesos.»

«Además, al tener en cuenta la cuestión de las estipulaciones de levantamiento de pesos relativas a mujeres, podría ser importante tener conocimiento de aquellas situaciones laborales en las que el levantamiento de pesos constituye una característica normal del trabajo, así como en aquellos otros casos en los que esta situación se da sólo a intervalos regulares. La actual legislación relacionada con las estipulaciones de peso máximo no hace distinciones de acuerdo con lo anteriormente mencionado.»

Fuente: EEA: *Revisión de los impedimentos y restricciones relacionados con el empleo de mujeres*, informe al Ministerio de Trabajo., octubre 1985; EEA, Revisión del peso máximo, *op. cit.*

Federated Union of Employers (FUE)
(Confederación de empresarios)

Transporte manual de cargas. En su remisión a la EEA del tema de los pesos máximos, la FUE manifestó que «Simplemente, no resulta práctico fijar un peso máximo que pueda ser adecuado en todas las situaciones y que tuviese en cuenta las diferencias en cuanto a forma y tamaño de las mercancías que han de transportarse (que, desde el punto de vista de las lesiones, son tan importantes como el peso) y las variaciones físicas y de fuerza de los trabajadores».

Además, la FUE «no deseaba oponerse a la redacción de normativas referentes a las empleadas, pero mantenía su opinión de que no eran necesarias normativas similares en el caso de los empleados varones». También «se oponía a cualesquiera normativas que pudieran dar carácter de Ley a las siguientes disposiciones sometidas a consideración por la EEA: El establecimiento de una formación y control adecuados para ambos sexos; certificado médico independiente, de acuerdo con el sexo, la edad, etc. etc., relativo al levantamiento de pesos efectuado por ambos sexos, a intervalos regulares; establecimiento del chequeo médico de los trabajadores efectuado por el empresario; formación de los trabajadores eventuales que pudieran cubrir vacantes por ausencia; adjudicación en las disputas relativas al coste económico máximo de dispositivos mecánicos de ayuda en casos individuales; la redacción de una normas orientativas relativas al levantamiento de pesos».

Fuente: EEA, Revisión de los pesos máximos, *op. cit.*

Irish Congress of Trade Unions (ICTU)
(Congreso de sindicatos irlandeses)

Trabajo subterráneo. En su informe relativo a los recientes avances producidos en el ámbito de las restricciones al empleo de la mujer, el ICTU manifestaba:

«El segundo avance importante consiste en la propuesta denuncia por parte del Gobierno Irlandés del Convenio n.º 45 de la OIT, relativo al empleo de mujeres en trabajos subterráneos de minería. La ley de minas y canteras de 1965 (que da rango legal al convenio) fue modificada en 1985 para facilitar ciertas exenciones a la prohibición general. El Congreso de los Sindicatos Irlandeses se muestra de acuerdo con la denuncia del Convenio de la OIT, siempre que se proporcione la adecuada protección a las mujeres gestantes. Dicha protección debería consistir en (a) el derecho a trabajar a cielo abierto durante el período de gestación y (b) un permiso por maternidad ampliado, así como unas disposiciones flexibles para el regreso al trabajo.» <1>.

Transporte manual de cargas. «El consejo ejecutivo del congreso no estaría a favor de una derogación de los niveles de peso máximos, como tales, recogidos en las Normativas de 1972. Queda bastante claro, de acuerdo con el Convenio de la OIT n.º 127 y la recomendación 128 y el informe VI(1) de la OIT de 1967, relativos al “Peso máximo permisible que puede ser transportado por un solo trabajador” que es muy importante a la hora de especificar un nivel máximo de peso.»

«Debe destacarse que la declaración contenida en la carta de la Agencia [Agencia de la Igualdad en el Empleo] del 25 de mayo de 1979, en el sentido de que “no ha surgido evidencia alguna de que cualquier lesión de espalda sea atribuible por completo a accidentes acaecidos en el lugar de trabajo” ni “al levantamiento de pesos durante el trabajo” no es compatible con las evidencias mostradas en los Informes Internacionales y en los Informes anuales de la Inspección Irlandesa del Trabajo.»

«Todas las publicaciones británicas y americanas relativas a la seguridad e higiene en el trabajo que ha podido estudiar este congreso dan unos niveles de peso máximo diferentes para hombres y mujeres.»

«El congreso cree que no sería inteligente recomendar la eliminación de la restricción de nivel más bajo de la mujer, sin una investigación detallada de la evidencia médica» que indique que la capacidad física de la mujer para un trabajo físico continuo es substancialmente inferior a la del varón, y que su estructura física es menos adecuada para el levantamiento de cargas.

«El congreso cree que la apertura de estos trabajos a las mujeres podría conseguirse mejor, por el momento, mediante el uso más frecuente de dispositivos mecánicos de ayuda.»

«El Congreso cree que debería obligarse a las empresas a facilitar dispositivos de ayuda para el levantamiento de pesos. Deberá proporcionarse una formación adecuada en el manejo de dichos dispositivos de ayuda.» <2>.

Fuente: <1> carta de Patricia Donovan, ICTU, a la OIT, con fecha 14 de julio de 1987. ICTU, 19 Raglan Road, Dublin 4, Irlanda. <2> EEA, *Informe sobre pesos máximos, op. cit.*

ITALIA

**Ente Nazionale di Energia Atomica (ENTE)/
Istituto Superiore di Sanitá**

**(Organización Nacional de la Energía Atómica/
Instituto Superior de la Salud)**

Radiación. Los siguientes comentarios se hicieron en una exposición de la Comisión ante las Comunidades Europeas. Respecto a los problemas legislativos relacionados con el empleo de mujeres en trabajos que producen radiaciones ionizantes, «el problema afecta a las mujeres, no sólo en su condición procreadora (que requiere, por tanto, atención especial) sino también en el papel cada vez más importante que desempeña en el mundo del trabajo y de la producción».

«Los cambios en las disposiciones de la Comunidad sobre protección radiológica ofrecen, por tanto, una guía clara y coherente para su integración a la legislación nacional, e Italia se prepara para prestarles la atención debida. Sin embargo, no parece probable que surja ningún problema especial en relación con la adopción de una legislación para proteger a las mujeres con capacidad de procrear que estén sometidas a la exposición especial planificada, o a la exposición laboral que supera las máximas dosis permitidas, pero que se ha evaluado y aceptado de antemano. De hecho, aunque el efecto de este concepto de exposición especial, tal como lo han modificado las últimas directrices, sobre la legislación italiana, tiene que considerarse forzosamente, no es menos cierto que la legislación italiana ya establece que las mujeres que no hayan superado la edad de procrear no deben someterse a exposición especial planificada. Lo que se corresponde totalmente con la legislación de 1966 y 1976 de la Comunidad.»

Respecto a la legislación laboral en términos más generales, «la reforma está a veces viciada por un enfoque ambiguo que amenaza con empeorar, más que solucionar, el grave problema relacionado con el empleo de las mujeres. Problema que se caracteriza por el hecho de que las principales medidas para proteger a las madres trabajadoras hacen recaer la responsabilidad social y económica sobre las mismas madres o sobre las empresas a título individual. Se desatiende por tanto la función social de la mujer como madre, lo que de hecho es un obstáculo tanto para el empleo como para la libre elección de la maternidad».

«Surge otra situación incongruente del hecho de que la mayoría de las leyes prevan que las mujeres tengan permiso de ausencia en los últimos meses de gestación, mientras que los riesgos de daño o incluso de pérdida del niño son mucho mayores en los primeros meses. En cualquier caso, aunque las condiciones ambientales adversas tienen, por lo general, mayores efectos sobre el feto, no hay duda de que también afectan a los adultos, mujeres u hombres. Las mujeres trabajadoras pueden, y deben, por lo tanto, unirse a sus compañeros para hacer campaña para proteger su salud y descubrir métodos nuevos y más eficaces en la supervisión y control del ambiente de trabajo.»

Fuente: F. Nocera y Campos Venuti: *Radiological protection of female staff: Health risks, scientific and legislative aspects*, («Protección del personal femenino:

Riesgos para la salud, aspectos científicos y legislativos»), preparado para la Comisión de las Comunidades Europeas.

JAPÓN

Gobierno japonés

La ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo de 1985 ha reducido las anteriores restricciones de empleo para las mujeres trabajadoras en lo que respecta al trabajo subterráneo, durante la gestación y después del parto.

Trabajo subterráneo. Se permite que las mujeres trabajadoras realicen temporalmente trabajos subterráneos (excepto durante la gestación y después del parto), tal como establece el Estatuto del Ministerio de Trabajo.

Trabajo durante la gestación y después del parto. Se han eliminado las restricciones sobre la realización de trabajos peligrosos y perjudiciales por mujeres. En cambio, se prohíbe a las empresas que obliguen a las mujeres trabajadoras a realizar trabajos perjudiciales para la gestación, el parto, la lactancia, etc., durante la gestación y después del parto, tal como se establece en el Estatuto del Ministerio de Trabajo. Las empresas no obligarán a las trabajadoras a realizar determinados trabajos perjudiciales para un potencial embarazo o parto.

Fuente: R. Akamatsu, «Introduction to Equal Employment Opportunity Law of 1985» («Introducción a la Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo de 1985»), *Legislative Series, op. cit.*

NUEVA ZELANDA

Gobierno de Nueva Zelanda

Trabajo clandestino. «... existe un consenso general acerca de que el Convenio n.º. 45 de la OIT pasa por alto los principios de igualdad establecidos en los documentos internacionales de los derechos humanos e incorporados a la legislación de Nueva Zelanda. La adhesión absoluta al Convenio omitiría el hecho de que las condiciones de trabajo duras y peligrosas son tan perjudiciales para los hombres como para las mujeres, y que las mejoras en las condiciones de trabajo y los cambios en las actitudes públicas y en las circunstancias sociales se combinan para dejar anticuados muchos enfoques tradicionales sobre las mujeres y el trabajo. Además, se cree que ya no debería negarse a las mujeres el acceso a las crecientes oportunidades de trabajo que se le abren en la minería del carbón en los últimos años.»

Fuente: Carta de Kennedy Graham, Comisión permanente de Nueva Zelanda en las Naciones Unidas, a OIT, de fecha 18 de junio de 1987, sobre la denuncia del Convenio n.º. 45 de la OIT por Nueva Zelanda [Convenio sobre el Trabajo Subterráneo (Femenino), 1935].

PORtUGAL

Gobierno de Portugal

Peligroso o perjudicial para la salud. En casi todos los países existen normas para la protección de la salud y el bienestar de las mujeres trabajadoras que prohíben el empleo de mujeres en trabajos que se consideran peligrosos o insanos.

Las normas portuguesas se adoptaron en una época en que las técnicas de producción eran relativamente sencillas y exigían de las mujeres un excesivo esfuerzo físico. Se han quedado anticuadas a la vista de la creciente mecanización del trabajo y de las mejores medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

También se ha demostrado que, aunque su objetivo era garantizar la protección de la integridad física y moral de las mujeres, las medidas que pretendían limitar el ejercicio de determinadas tareas dieron lugar a restricciones injustificadas en sus oportunidades de empleo y se convirtieron en un obstáculo para el aumento de sus niveles de remuneración.

De hecho, muchas de las tareas que se consideraban difíciles o insanas para las mujeres lo eran para todos los trabajadores. Por lo tanto, no era necesario adoptar medidas orientadas a las mujeres trabajadoras, sino más bien mejorar las condiciones en las que se desempeñaban estas tareas y garantizar un estrecho control médico. Sin embargo, en las últimas décadas, se han desarrollado puestos de trabajo que acarrean nuevos riesgos para las mujeres, y en especial para su función reproductora. Por lo que es imprescindible reforzar la protección de la maternidad para reducir dichos riesgos.

Fuente: Ministerio de Sociedades y Asuntos Sociales, Edicto n.º 186/73 que regula el trabajo de las mujeres, del 13 de marzo de 1973, *Diario do Governo*, series 1, n.º 61, páginas 422-424, 13 de marzo de 1973.

ESPAÑA

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Peligroso o perjudicial para la salud. «Tendrá que revisarse la prohibición de que las mujeres realicen trabajos penosos, insalubres y peligrosos, así como trabajos nocturnos, a la que la legislación española está vinculada por el mero hecho de haber ratificado Convenios internacionales, dado que las condiciones de trabajo han mejorado tanto para los hombres como para las mujeres; con la excepción de las disposiciones relativas a la maternidad, la mayoría de las cláusulas, que en realidad limitan la promoción y el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, son discriminatorias y deben eliminarse del reglamento. En general, esta es la política que sigue el Ministerio de Trabajo, Salud y Seguridad Social en su revisión ordinaria del... El Decreto [del 25 de julio de 1957 con respecto a las industrias y empleos prohibidos a las mujeres y a los menores de edad debido a su naturaleza peligrosa o insalubre] y el Decreto legislativo con respecto al descanso nocturno para las mujeres trabajadoras, de fecha 15 de agosto de 1927; el objetivo es limitar las prohibiciones a aque-

llas debidamente justificadas por la constitución física de las mujeres y sus características biológicas distintivas, y a las medidas necesarias para garantizar la protección de la maternidad (procreación, gestación y período de lactancia). Por regla general, esta es la actitud seguida por la mayoría de las organizaciones sindicales de los países que consideran que, en lo que a riesgos laborales se refiere, deberían acentuarse las medidas preventivas y mejorarse las condiciones de trabajo para todos los trabajadores». <1>.

Existe una imperiosa necesidad de revisar y actualizar la legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo. Esta revisión y actualización debería incluir, entre otras cosas, una comprobación de las diversas prohibiciones o limitaciones de empleo que existen debido a la protección de la maternidad con el objeto de eliminar las que no son protectoras, sino discriminatorias, para las mujeres. <2>.

Fuente: <1> J. Jiménez Butragueño: «Protective legislation and equal opportunity and treatment of women in Spain» («Legislación protectora e igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres en España»), en *International Labour Review* (OIT), Ginebra, Volumen 121, número 2, marzo-abril de 1982. <2> Presentación del ministro de Trabajo y Seguridad Social ante el Congreso el 2 de diciembre de 1986 para exponer la política general de su Ministerio. Diario de sesiones del Congreso de los diputados (1986, III Legislatura, Número 40).

Defensor del Pueblo (Ombudsman)

La ley que prohíbe a las mujeres participar en determinadas industrias y empleos debería revisarse con el fin de mantener sólo aquellas prohibiciones que, sin ninguna duda, estén justificadas por la necesidad de proteger la maternidad.

Fuente: Comunicación enviada por el Defensor del Pueblo al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social el 16 de noviembre de 1984.

Magistratura del Trabajo n.º 3 de Oviedo

Trabajo subterráneo. La Magistratura del Trabajo (n.º 3), en una sentencia sobre el empleo de mujeres en trabajos subterráneos, manifestó que la prohibición de que las mujeres realicen trabajos subterráneos estaba en contra de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la vida laboral proclamada por la Constitución española de 1978. Dicha prohibición reduce de forma injustificada el acceso de las mujeres al empleo y mantiene una concepción paternalista de protección a las mujeres trabajadoras que ha pasado a ser incompatible con el contexto cultural general. Sin embargo, debido a que España ratificó la Carta Social Europea después de la promulgación de la Constitución de 1978, estaba obligada legalmente por las disposiciones de esta última, a incluir su Artículo 8, que prohíbe la realización de trabajos subterráneos por mujeres.

Fuente: F. González de Lena: «La polémica por el trabajo de mujeres en las minas: ¿Protección o discriminación?» («The Controversy around underground work by women: Protection or discrimination?»), en *Actualidad Sociolaboral*, abril de 1987.

**Gabinete de Salud Laboral,
Confederación Sindical de Comisiones Obreras**

Peligroso o perjudicial para la salud. Tanto los hombres como las mujeres se hallan sometidos a trabajos que pueden perjudicar su salud y su vida. Este riesgo debería reducirse el máximo posible para hombres y mujeres por igual. Comisiones Obreras está en contra de la prohibición de determinados trabajos sólo a las mujeres; si éstos son nocivos para las mujeres, también lo son para los hombres. La actitud paternalista imperante en lo relativo al acceso de las mujeres a determinados trabajos es una protección inadecuada. Discrimina a las mujeres en la vida laboral y les niega el derecho a la independencia económica y social. Por otra parte, la protección de la maternidad debería ampliarse y contemplar el derecho de las mujeres a ser trasladadas a otros trabajos durante la gestación.

Fuente: Gabinete de Salud Laboral, *Mujer, trabajo y salud, op cit.*

**Departamento de Mujeres Trabajadoras
Unión General de Trabajadores (UGT)**

Peligroso o perjudicial para la salud. Durante la gestación, la mujer puede pedir que se le traslade a otro trabajo, cuando considere que el actual es perjudicial en su condición. La existencia de riesgo será determinada por el servicio médico de empresa o, en su ausencia, por el Consejo del Trabajo o por el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Si el trabajo actual presenta auténtico riesgo, la empresa estará obligada a trasladar a otro trabajo a la mujer en cuestión, dando por sentado que no perdería ninguno de los beneficios y derechos, económicos o de otro tipo, inherentes a su puesto anterior. Después del permiso por maternidad, debería permitírselle volver a su trabajo habitual, a menos que se considere que éste sea perjudicial para ella o para el recién nacido durante el período de lactancia.

Fuente: Departamento de Mujeres Trabajadoras, UGT, reivindicaciones, *op cit.* [working time].

SUECIA

Gobierno de Suecia

Trabajo subterráneo. En la denuncia del Convenio n.º 45 de la OIT, relativa a la prohibición del trabajo subterráneo para mujeres, el gobierno sueco tomó en cuenta los criterios de la Junta Nacional de Seguridad Industrial.

«Los progresos hechos en la industria de la minería sueca en las dos últimas décadas, mayor mecanización, mejor ventilación e higiene, han hecho que el trabajo sea físicamente menos agotador y menos peligroso para la salud que antes.

Existe demanda de trabajadores en las minas. Hay categorías de trabajo subterráneo que son “apropiados” para las mujeres, tareas que pueden describirse como

“ligeras” y que pueden desempeñarse en condiciones consideradas aceptables en lo que a exigencias de higiene laboral se refiere. Por tanto, va en beneficio de las mujeres trabajadoras, de la industria minera y de la sociedad en general que se admitan mujeres en esta clase de empleo.

La denuncia del Convenio de la OIT no significa que no se considere el Convenio como un instrumento apreciable en el contexto internacional. En los países en los que el trabajo minero se lleva a cabo en condiciones de higiene laboral diferentes y peores, el Convenio es de gran importancia a la hora de prevenir el empleo de mujeres en trabajos para los que carecen de capacidad física. Sin embargo, en lo que a Suecia se refiere, el Convenio apenas podría considerarse pertinente por más tiempo. La adhesión absoluta al Convenio podría tener un efecto retardador sobre el desarrollo de la industria minera sueca. No se pretende permitir que se empleen mujeres para cualquier clase de trabajo minero, pero podrán considerarse excepciones en cada caso particular para trabajos que puedan considerarse ligeros.»

Además, el ministro de Salud y Asuntos Sociales declara que «en el mercado laboral sueco se ha aceptado por completo el principio de igualdad entre hombres y mujeres... Lo cual, unido a la igualdad de trato que contemplan las disposiciones del Derecho público, no debería contribuir innecesariamente a la creación de diferencias en las posibilidades de competencia entre hombres y mujeres trabajadores por puestos de trabajo».

Fuente: Carta de Eric von Sydow, de la delegación sueca, a la OIT, de fecha 14 de junio de 1967, en la que explica las razones para la denuncia del Convenio n.º 45 de la OIT (trabajo subterráneo).

REINO UNIDO

Gobierno del Reino Unido

Manipulación. «Se han editado propuestas para eliminar las disposiciones discriminatorias relativas a la manipulación».

Trabajo subterráneo. «Actualmente está en marcha una revisión profunda de la legislación sobre seguridad minera, con inclusión de la restricción de empleo de mujeres en minas bajo tierra».

Radiación ionizante. En respuesta a la recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de que «en la medida que sea posible, deben extenderse las disposiciones relativas a la protección de mujeres con capacidad de procrear a los hombres que puedan o se propongan tener hijos», el Reino Unido declara lo siguiente: «No existe igual o equivalente prueba radiobiológica que justifique que se hagan extensivas a los hombres (es el feto el que se sabe que se expone a mayor riesgo por encima de las dosis restringidas, no las gónadas)».

Fuente: Comisión de las Comunidades Europeas: *Protective legislation for women* («Legislación protectora para las mujeres»), Comunicado de la Comisión, documento definitivo COM(84)105, marzo de 1987.

Equal Opportunities Commission (EOC)
(Comisión para la Igualdad de Oportunidades)

Radiación y plomo. Las regulaciones vigentes sobre radiación ionizante y plomo «se han elaborado según las Directrices de la CEE vigentes en estas áreas. Los principales artículos en relación con la discriminación sexual son que las mujeres con capacidad de procrear y las gestantes están sujetas a niveles de máximo riesgo considerablemente inferiores a otros trabajadores. Todavía no se ha hecho ninguna definición formal ni legal de "mujeres con capacidad de procrear" y por lo general se deja esta cuestión la discreción de médicos adecuadamente cualificados». <2>.

Las conclusiones y recomendaciones del informe de 1979 de la EOC sobre la distinción entre hombres y mujeres en la legislación de seguridad y sanidad son las siguientes:

«Las Secciones existentes de la Ley de Fábricas de 1961, y las consiguientes regulaciones que tratan de las radiaciones ionizantes y el plomo, que propician un trato diferente para los hombres y las mujeres, deberían sustituirse por una legislación que, en la medida de lo posible, conceda igual trato a hombres y a mujeres. Aceptamos que, donde pueda demostrarse que el feto podría correr riesgo, se justifique la necesidad de un "trato diferente" para "las mujeres con capacidad de procrear" y las embarazadas.

Cuando se vayan a considerar los niveles permitidos de exposición a sustancias tóxicas y a otros agentes perjudiciales, debe determinarse si el feto necesita protección especial y, por tanto, debería reducirse el nivel de exposición para "las mujeres con capacidad de procrear". Si fuera así, la primera consideración que debería hacerse es si sería razonablemente viable reducir la exposición máxima permitida a todas las personas del mismo nivel en beneficio de la igualdad de oportunidades.

La definición de "mujeres con capacidad de procrear" debería comprender sólo a aquellas mujeres que tienen probabilidades de quedar embarazadas.»

Trabajo subterráneo. La ley prohíbe que las mujeres realicen trabajos que exijan que el empleado pase una considerable parte de su jornada bajo tierra, en una mina en explotación. Respecto al empleado manual, «recomendamos no cambiar la legislación actual, sino que se mantenga hasta una completa revisión».

«Representantes de ambos lados de la industria nos plantean que sería muy difícil adecuar la inclusión de las mujeres a la mano de obra de una mina bajo tierra. Se dan dos razones principales: las condiciones, en especial las sanitarias, no han mejorado lo suficiente; y la contratación se lleva a cabo dando por sentado que todo el personal contratado podrá llegar a ser picador, trabajo que estaría por encima de la capacidad de casi todas las mujeres. También se da el hecho de que la mayoría de los trabajos son, o bien preparatorios para el de picador, o bien están reservados para los mineros incapacitados. Colocar a las mujeres en estos últimos trastornaría una política de empleo que se fundamenta en consideraciones sociales.

Aunque puede alegarse que las excepciones a la Ley de la Discriminación Sexual de 1975 previstas por "verdaderas cualificaciones profesionales" bien podrían ocuparse de estos problemas, admitimos que la cuestión de la previsión de instalaciones sanitarias para hombres y mujeres que trabajan en equipo tendría que solucionarse antes de llevar a cabo cualquier modificación de la ley. Recomendamos que hoy en

día no se vuelva menos severa la Ley de Minas y Canteras de 1954 en lo que respecta a los trabajadores manuales. Sin embargo, creemos que es materia que debería someterse a una total revisión, no sólo por parte de la Comisión, sino también por ambas partes de la industria.

En lo que se refiere a los empleados profesionales, 'deberían darse oportunidades de preparación y/o empleo como abogados, médicos, geólogos, mineralogistas, radiólogos, etc., en la actual disposición. Si no se hace, la EOC recomendará mayores cambios. En lo que respecta a los capataces, ingenieros y topógrafos debiera someterse a una total revisión.»

«La HSC [Comisión para la Seguridad e Higiene] y la EOC están de acuerdo en que, en términos generales, en la sección 21 de la Ley de Discriminación Sexual de 1975 no se prohíba el empleo de mujeres en determinados puestos especializados o profesionales. Si los tribunales no coinciden con esta interpretación, la EOC recomienda que estos puestos debieran estar exentos de la restricción del trabajo subterráneo en las minas para las mujeres.»

Transporte manual de cargas. «Recomendamos que las disposiciones que especifican pesos máximos diferentes para hombres y mujeres se revoquen y se sustituyan cuanto antes por la directriz de la HSC sobre la interpretación de la Sección 72 de la Ley de Fábricas de 1961. La nueva normativa y directriz debería ser no discriminatoria y fomentar un mayor uso de ayudas mecánicas, y hacer énfasis en el adiestramiento en levantamiento. La HSC está preparando una guía y consultará a la EOC.»

«Aunque las estadísticas generales de amplio alcance puedan revelar que, por término medio, las mujeres levantan dos tercios de lo que levantan los hombres, la diversidad de capacidades individuales, y de las diferentes tareas que exigen levantamiento, son tantas y se relacionan de formas tan distintas, que la comisión no encuentra ninguna razón para cualquier normativa general que establezca distinciones por razón de sexo.

Lo que ha puesto de manifiesto para la Comisión que con frecuencia la preparación es de mayor importancia que la simple capacidad individual, para asegurar que los aspectos físicos de ciertos trabajos no son nocivos para la salud.»

Fuente: EOC, *Health and safety legislation* («Legislación sobre seguridad e higiene»), *op cit.* Carta de la EOC a la OIT, de fecha 16 de julio de 1987.

Trades Union Congress (TUC)

(Congreso de Sindicatos)

«El Congreso de Sindicatos de 1980 aprobó una resolución sobre la salud de las mujeres que instaba al movimiento sindical a hacer campaña por instalaciones y servicios que protejan la salud de las mujeres». Las formas en que los sindicatos pueden actuar comprenden «ampliar los proyectos de educación sanitaria en los lugares de trabajo para las mujeres embarazadas», y «proteger a los trabajadores, en especial a las mujeres embarazadas, de los efectos de ciertos riesgos industriales sobre su sistema reproductor».

Protección de las mujeres embarazadas. «El TUC anima a todos los sindicatos a concertar convenios colectivos que incluyan medidas sanitarias en los lugares de trabajo especiales para las mujeres embarazadas».

Protección de riesgos para la función reproductora. El Programa de Acción del TUC sobre riesgos industriales para la función reproductora aconseja a los sindicatos «tomar medidas a dos niveles para proteger a las mujeres trabajadoras de los riesgos industriales que puedan afectar a su sistema reproductor».

«En primer lugar, a nivel nacional, debe prestarse apoyo continuo a los esfuerzos de la TUC para acelerar las investigaciones que identifiquen las sustancias perjudiciales y establezca normas para los lugares de trabajo, adecuadas para proteger la salud de los trabajadores.

En segundo lugar, a nivel local, los sindicatos deben (a) asegurarse de que sus representantes de seguridad sean plenamente conscientes de las normativas y las reglas que controlan las sustancias que pueden ofrecer riesgos para la función reproductora; (b) recomendar a los representantes de seguridad y a los dirigentes locales que estén especialmente atentos para reducir al mínimo los despidos [de mujeres, de empleos que las empresas juzguen peligrosos para las mujeres con capacidad de procrear]. Deben estar enterados de que, a menos que no exista una vacante compatible disponible donde el trabajador no estuviese expuesto, el despido no estaría justificado. Los sindicatos también deben saber que, en el derecho, no está claro si sería legal un despido en el caso de que la sustancia fuera también perjudicial para los hombres. (En algunos procesos, como el de producción del plomo, el caucho y la alfarería, es legal la negativa a la contratación de mujeres.); (c) recomendar a los dirigentes locales y a los representantes de seguridad que traten de obtener el acuerdo de los empresarios para el empleo de mujeres con capacidad de procrear, de acuerdo con las siguientes directrices: (i) deberá hacerse todo lo necesario para asegurar que el ambiente de trabajo y las sustancias que en él se usan sean tan seguras como razonablemente pueda esperarse, con independencia de la condición médica o sexual; (ii) cuando quede embarazada una mujer que trabaja con sustancias potencialmente teratogénicas, se hará todo lo posible para ofrecerle la opción de un puesto de trabajo seguro que sea compatible; (iii) no deben emplearse mujeres con capacidad de procrear allí donde la ropa protectora y los controles ambientales no puedan proporcionar la adecuada protección contra las sustancias que se han demostrado perjudiciales para el feto.»

También trató el TUC «el problema que enfrenta a las mujeres trabajadoras y a sus sindicatos. Por un lado, debe tratarse por todos los medios de acabar con la discriminación sexual en las oportunidades de empleo. Por otro, los trabajadores deben estar completamente protegidos contra los riesgos industriales. Lo que significa que, bajo ninguna circunstancia, puede aceptarse que se pongan en riesgo los niños que aún no han nacido. Puede ser muy difícil lograr el justo equilibrio entre estas dos aspiraciones contradictorias».

«Además, invariablemente, los tipos de trabajo considerados peligrosos para las mujeres son igualmente peligrosos para los hombres, con la excepción de algunos riesgos que pueden afectar al embarazo de las mujeres. El TUC ha expuesto que las normas que protegen la salud y la seguridad en el trabajo en general no deben desarrollarse según clasificaciones por razones de sexo. En otros tiempos, las normas en función del sexo han proporcionado a las mujeres una protección que los hombres

no han podido obtener. Esta es la razón por la que el TUC se opone tan enérgicamente a las propuestas de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades con objeto de suprimir la protección contra el trabajo por turnos y nocturno concedida a las mujeres por la Parte IV de la Ley de Fábricas de 1961. La protección contra los efectos secundarios del trabajo por turnos y nocturno, tan negativos para la sociedad y para la salud, debería ampliarse también a los hombres.»

«Las normas deben elaborarse para proteger a todos los trabajadores que están expuestos a riesgos, con independencia de su condición sexual. La exposición a substancias tóxicas debe mantenerse en todo momento por debajo de los niveles perjudiciales, creando disposiciones especiales para proteger a las mujeres embarazadas. Por lo general, la solución a los riesgos industriales estriba en hacer de los lugares de trabajo un sitio seguro, no en eliminar a los trabajadores que puedan verse desfavorablemente afectados.»

Fuente: TUC, *Women's health at risk* («Riesgos para la salud de las mujeres»), Programa del TUC para los lugares de trabajo a fin de mejorar la salud de las mujeres (Londres, julio de 1981). TUC, Congress House, geat russell street, Londosn WC1B 3LS, Reino Unido.

ESTADOS UNIDOS

**Department of Health and Human Services
(Ministerio de Sanidad y Servicios Humanos)**

Peligroso o perjudicial para la salud. «Un equipo especial designado en 1983 por el Secretario Auxiliar para la Salud en el Ministerio de Sanidad y Servicios Humanos recomendaba que los estudios deberían orientarse más a reducir los riesgos que a prohibir el empleo de mujeres en aquellas ocupaciones que ocasionaban problemas; los estudios son necesarios para determinar los efectos sobre la salud de las mujeres que tienen ocupaciones en las que no se emplea tradicionalmente un gran número de mujeres (por ejemplo, obreros y puestos de alta dirección); y la investigación debería ampliarse a las condiciones de salud de las mujeres que tienen ocupaciones predominantemente femeninas, como oficinistas, enfermeras, trabajo deméstico».»

Fuente: Oficina de la mujer, Ministerio del Trabajo: *The United Nations decade for women 1976-1985: Employment in the United States* («La década de las mujeres en las Naciones Unidas 1976-1985: El empleo en los Estados Unidos»), (Washington, julio de 1985).

**Equal employment Opportunity Commission (EEOC),
Department of Labor
(Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo
Ministerio de Trabajo)**

Peligroso o perjudicial para la salud. «El Congreso enmendó en 1978 el título VII [de la Ley de los Derechos Civiles de 1964] para dejar claro que la discrimina-

ción por razones de embarazo, parto o condiciones médicas afines era ilegal. Por tanto, se exige a las empresas que apliquen a las embarazadas las mismas normas de personal que aplican a los demás empleados que no pueden trabajar debido a una incapacidad temporal o por razones de salud».

Un «problema en algunos ambientes de trabajo es conciliar la necesidad de proteger los riesgos para la *función reproductora* con el objetivo de igualdad de oportunidades de empleo. Algunas empresas han adoptado políticas o prácticas que excluyen a las mujeres con capacidad de procrear y embarazadas de trabajos que entrañan un potencial riesgo de exposición a determinadas sustancias tóxicas (por ejemplo, tolueno, disulfuro carbónico, plomo y radiación) debido a los posibles daños al feto. En respuesta, las mujeres y los sindicatos han utilizado procedimientos reivindicatorios sindicales, el título VII de la Ley de Derechos Civiles y la Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para oponerse a tales políticas o prácticas. Aunque dos tribunales han considerado que forzar a las mujeres expertas en rayos X que están embarazadas a dejar su trabajo es discriminación sexual según el título VII, otro tribunal ha dictado que una “política empresarial de protección al feto” no es un perjuicio según la Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Ministerio de Trabajo y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo han hecho propuestas de directrices aclaratorias sobre la discriminación en el empleo y los riesgos para la función reproductora. En cuanto a modificar los comentarios, ambos organismos concluyeron que el método más adecuado para eliminar la discriminación en el empleo, en aquellos lugares de trabajo en los que existe una potencial exposición a riesgos para la función reproductora, es mediante la investigación y el fortalecimiento de la ley sobre la base del caso por caso, más que por la publicación de directrices aclaratorias. Por tanto, retiraron en 1981 las directrices propuestas.» <1>, <2>.

Sin embargo, la EEOC ha elaborado definiciones y una extensa relación de preguntas que los investigadores utilizarán en los procesos con cargos de discriminación basados en políticas de empleo que implique la limitación del empleo de las mujeres respecto a condiciones o sustancias peligrosas. La definición de daño fetal comprende los daños que el feto sufre a través de la exposición al riesgo tanto del hombre como de la mujer. Los factores que la EEOC tendrá en cuenta en sus investigaciones son aproximadamente los mismos que se contemplan en las directrices propuestas. Estos incluyen que una política sea aplicada a hombres y mujeres por igual. Por ejemplo, si el feto puede sufrir daño mediante la exposición tanto del hombre como de la mujer, ¿se excluye a los hombres y a las mujeres? ¿Es consciente la empresa de todos los riesgos posibles en los lugares de trabajo para la función reproductora y para el feto y el temido riesgo en cuestión ocasiona realmente daños a la función reproductora y al feto? ¿Ha realizado la empresa una investigación equilibrada de manera que se conozcan los efectos de todos los riesgos conocidos o supuestos sobre los trabajadores, no bajo una política de exclusión? ¿Está la política adecuadamente bien hecha de manera que se limite a la clase de trabajador afectado por el riesgo? ¿Ha estudiado o investigado la empresa otros daños distintos de los del feto y la función reproductora? ¿Ha considerado la empresa otras alternativas a la política o práctica excluyente? Después de adoptar una política excluyente, ¿ha seguido el empresario el curso de las investigaciones científicas y del desarrollo tecnológico relativo a los riesgos en los lugares de trabajo? <3>.

Fuente: <1> Oficina de la mujer, *The UN decade for women...* («La década

de las mujeres en las Naciones Unidas ...»), *op cit.* <2> 46 *Federal Register* (Registro Federal) 11 (16 de junio de 1981), pág. 3916. <3> «Reproductive and fetal hazards: Protective policies and your liability for job bias» («Riesgos para la función reproductora y para el feto: Políticas protectoras y su responsabilidad en los prejuicios laborales»), *EEOC Compliance Manual* («Normativa de la EEOC») (P-H Inc., 18 de julio de 1985), Sección 261, págs. 503-504a.

Women's Bureau, Department of Labor (DOL)

(Oficina de la Mujer, Ministerio del Trabajo)

Peligroso o perjudicial para la salud. El Ministerio de Trabajo informa de que «el posible riesgo de emisión radiactiva de las terminales de vídeo es objeto de crecientes debates. Representantes de los sindicatos y de las organizaciones para la salud y la defensa de la mujer alegan que las fugas de radiación de las terminales de vídeo pueden estar relacionadas con defectos congénitos, y aborto espontáneo en las mujeres, así como con la esterilidad masculina. Indican los altísimos niveles de radiación que se derivan del trabajo con terminales de vídeo en mal funcionamiento (generalmente viejos), y la existencia de unos 11 “grupos de problemas de embarazo” inexplicados en usuarios de terminales de vídeo de los que se ha informado durante los últimos cinco años en Canadá y los Estados Unidos».

«Por otra parte, los fabricantes de ordenadores y la mayoría de los especialistas médicos rechazan las acusaciones que vinculan el uso de terminales de vídeo con daños al aparato reproductor. ... sin embargo, otras investigaciones sugieren que la radiación de muy baja frecuencia puede ocasionar cambios biológicos, si no daños biológicos.»

«El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (que advierte que entre el 1 y el 5 por ciento de los embarazos están expuestos a terminales de vídeo) se está encargando de hacer un estudio de alcance nacional sobre las consecuencias negativas para la reproducción entre las usuarias de dichos terminales. ...»

«Mientras tanto, diversos sindicatos y grupos para la defensa de la mujer recomiendan que se les permita a las mujeres embarazadas que operen con terminales de vídeo pasar a desempeñar otros trabajos durante el embarazo, sin pérdida de antiguedad, de retribución ni de beneficios.»

Fuente: Oficina de la Mujer, Ministerio del Trabajo: *Women and office automation: Issues for the decade ahead* («Las mujeres y la automatización del trabajo: temas para la próxima década») (Washington, 1985).

American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)

(Federación estadounidense del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales)

«En el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, enmendada, en los Estados Unidos, por lo general se considera discriminación ilegal en el empleo el trato diferente a hombres y mujeres en términos de empleo.

La prohibición o limitación del trabajo nocturno para las mujeres, que impone horarios de trabajo diferentes, etc., son ilegales según nuestra ley.

Una empresa tendría que demostrar que el sexo es una “exigencia laboral de buena fe” para excluir a las mujeres de un empleo, y la definición de la frase se sigue al pie de la letra. Por ejemplo, en los Estados Unidos no se excluye a las mujeres de los trabajos en minas y canteras subterráneas.

Excluir a las mujeres con capacidad de procrear de trabajos que entrañan un riesgo potencial de exposición a determinadas sustancias tóxicas debido al posible daño para el feto puede constituir una violación del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. La cuestión se halla habitualmente en litigio. Por regla general, el movimiento obrero asume la posición de que los lugares de trabajo deben ser sitios seguros para todos los trabajadores, hombres y mujeres por igual.

Tras la aprobación del Título VII, la legislación protectora existente se amplió a los hombres o se declaró ilegal.»

Fuente: Carta de C. McCaughan, Coordinador de Actividades de la Mujer, Ministerio de Derechos Civiles, AFL-CIO, a la OIT, de fecha 18 de junio de 1987. AFL-CIO, 815 Sixteenth Street, N.W. Washington, D.C. 20006, United States.

Nuclear Regulatory Commission (NRC) **(Comisión Reguladora Nuclear)**

Radiación. En el reglamento propuesto sobre normas para la protección contra la radiación, los límites de dosis especiales se podrían aplicar a las mujeres embarazadas, pero no a todas las mujeres fértiles.

«En la elaboración de la revisión propuesta, la consideración se hacía para regular la exposición de los trabajadores que pudieran correr un riesgo relativamente mayor de exposición a las radiaciones que la media, por ejemplo los menores de edad, las mujeres fértiles, las embarazadas, y los embriones/fetos. ...

La actual normativa de la NRC ... exige que se informe de los riesgos potenciales relacionados con la exposición a todos los individuos que pudieran verse expuestos a la radiación en sus lugares de trabajo. Como política, la NRC ha utilizado un único límite anual para los dos sexos y ha confiado en la información prevista en la Guía Regulatoria 8.13 [«Información relativa a la exposición prenatal a la radiación»] para todos los trabajadores en cuanto al riesgo para el embrión/feto.

La sensibilidad del embrión/feto a los daños por radiación ha quedado bien sentada y los últimos datos sugieren que el plazo que va de 10 a 17 semanas de desarrollo es particularmente crítico. A la vista de la gran sensibilidad, por lo general se considera deseable limitar las dosis al embrión/feto a no más de 0,5 rem (5mSv) durante todo el embarazo. Para evitar un posible riesgo mayor, si se expone a mayores índices de exposición, especialmente durante el período crítico del desarrollo del embrión/feto, debe tratarse de evitar grandes variaciones por encima de la tasa media de exposición mensual que superen este límite. Desafortunadamente, a lo largo de

los períodos críticos del desarrollo orgánico del embrión (los dos o tres primeros meses de embarazo), es posible que las mujeres no se den cuenta de que están embarazadas. Para proteger al embrión/feto antes de que la madre sepa que se encuentra embarazada, se hace deseable un límite de dosis más bajo para todas las mujeres fértiles. Sin embargo, establecer un límite de dosis más bajo para todas las mujeres fértiles podría resultar excesivo, cuando no hay embrión/feto que proteger y, por lo tanto, reduciría el empleo de prácticamente todas las mujeres en el sector nuclear.»

Fuente: NRC: «Standards for protection against radiation: Proposed rule» («Normas para la protección contra la radiación: reglamento propuesto») en *Federal register* (Registro federal), Volumen 50, Número 245, Parte II, 20 de diciembre de 1985.

Occupational Safety and Health Administration (OSHA) (Dirección de Seguridad e Higiene en el Trabajo)

Plomo. La normativa definitiva adoptada por la OSHA para la exposición laboral al plomo contiene límites de exposición, comunes para hombres y mujeres, con objeto de proteger la función reproductora. La OSHA explica que durante la fase preliminar de la normativa, «hubo gran cantidad de testimonios sobre los efectos en la función reproductora relacionados con el PEL [límite de exposición permitido] y con la consideración de igualdad de oportunidades de empleo. Ningún tema se tocó de modo más profundo ni tuvo una posición más ventajosa que el de la mujer en la industria del plomo. ... en sus propuestas, la OSHA planteaba por qué “algunos grupos de trabajadores adultos eran más sensibles a la contaminación por plomo que el resto de la población trabajadora”. Uno de esos grupos es el de las empleadas con capacidad de procrear».

Algunos representantes de la industria alegaban que «no se puede promulgar una norma fundamentada en la protección del feto y de las embarazadas, ya que exigiría un menor PEL, lo que, en consecuencia, tendría mayores costos de cumplimiento. Posteriores testimonios de la industria indicaban que las mujeres con capacidad de procrear podrían “protegerse” excluyéndolas del empleo en muchas partes de la industria del plomo. Otras partes alegaban que a la vista de los datos sobre la capacidad reproductora masculina y los potenciales efectos genéticos sobre los hombres y las mujeres, los hombres fértiles se encuentran expuestos a un riesgo al igual que las mujeres con capacidad de procrear; por tanto, la normativa debería elaborarse para proteger a todos los trabajadores expuestos, hombres o mujeres».

Considerando todas las opiniones, la OSHA concluyó que la exposición al plomo tiene unos efectos profundamente negativos sobre el proceso reproductor, tanto masculino como femenino, por lo que «los niveles en sangre de los hombres y mujeres expuestos al plomo que deseen tener hijos deben mantenerse por debajo de 30mg/100g».

Fuente: Ministerio del Trabajo y OSHA: «Occupational exposure to lead: final Standard» («Exposición laboral al plomo: normativa definitiva»), en *Federal Register* (Registro federal), Volumen 43, Número 220, Parte IV, 14 de noviembre de 1978, páginas 52959-52960.

**Service Employees International Union (SEIU),
AFL-CIO, CLC**

(Sindicato Internacional de Empleados de Servicio)

Peligroso o perjudicial para la salud. «En general, nuestra meta ha sido obtener el mismo trato para los hombres y para las mujeres en nuestro sindicato. ... la única área en la que hemos buscado medidas protectoras es en la maternidad. Por ejemplo, hemos pactado para la empleada la posibilidad de ser trasladada de puestos de trabajo ante terminales de vídeo durante el embarazo». <1>.

La cláusula modelo para los trasladados de trabajo es la siguiente:

«Las operadoras de terminales de vídeo que queden embarazadas tendrán el derecho de ser trasladadas inmediatamente a otro trabajo en la empresa. No habrá pérdida de remuneraciones, antiguedad o beneficios complementarios por causa de dicho traslado. La operadora podrá volver a su puesto anterior en cuanto quede una vacante disponible.» <2>.

Fuente: Carta del SEIU a la OIT, de fecha 7 de julio de 1987. <2> SEIU: «Bar-gaining» («Negociación») en *Office automation* (Automatización del trabajo). SEIU, AFL-CIO, CLC, 1313 L Street. N.W., Washington D.C. 20005, United States.

VENEZUELA

**Red Nacional de Apoyo de Organizaciones
Populares de Mujeres (TODAS JUNTAS)**

Las disposiciones que restringen el empleo de mujeres en determinadas clases de trabajos no tienen en cuenta los progresos científicos y tecnológicos en los procesos de producción que invalidan el concepto de incapacidad de las mujeres para desempeñar trabajos que exigen fuerza física. Además, todos los trabajadores, no sólo las mujeres, deben protegerse de los trabajos peligrosos e insanos mediante una mayor seguridad e higiene en los lugares de trabajo.

Fuente: TODAS JUNTAS, *Críticas y proposiciones ..., op cit.*

NORMAS INTERNACIONALES

INTRODUCCION

Esta parte de la *Recopilación* incluye información sobre las disposiciones contenidas en los documentos de las distintas organizaciones internacionales relativos a las medidas de protección de las mujeres trabajadoras en el campo de las condiciones laborales. Se organizan de acuerdo con la categoría de la disposición y de la organización: medidas protectoras e igualdad, prohibición del trabajo nocturno, organización del tiempo de trabajo, instalaciones en el lugar de trabajo, y prohibiciones y limitaciones del empleo. Dentro de cada categoría, se relacionan, en primer lugar, las normativas internacionales del trabajo de la OIT, seguidas de las normativas adoptadas por otras organizaciones internacionales y regionales. La relación de las demás organizaciones puede que no sea exhaustiva, pero se han incluido todas las normativas a las que la OIT ha prestado atención.

Los tipos de normativas laborales amparados por la OIT son Convenios, Recomendaciones, Resoluciones, Declaraciones y un Código de Práctica. Mientras que los Convenios están sometidos a la ratificación y obligan a los Estados Miembros a aplicar sus disposiciones, no sucede lo mismo con las recomendaciones que, a menudo, son complementarias de los Convenios y tienen como objeto servir de pauta de la política nacional. Las Resoluciones y Declaraciones no son obligatorias y se adoptan por la Conferencia Internacional del Trabajo como guía para las declaraciones de política. Los Códigos de Práctica de la OIT, que tampoco son obligatorios, funcionan como directrices o modelos en campos determinados.

Otras organizaciones internacionales, incluso organismos regionales, contienen disposiciones protectoras para las mujeres trabajadoras dentro de sus propias normativas legales o aplican una reglamentación de disposiciones protectoras con miras a la promoción de la igualdad de oportunidad y trato. Las organizaciones relacionadas aquí son: las Naciones Unidas, el Consejo de Europa, la Comunidad Europea y la Organización Árabe del Trabajo.

Algunos de los Convenios de la OIT han sido ampliamente ratificados, en particular los que afectan al trabajo nocturno de las mujeres en la industria y el empleo de mujeres en todo tipo de trabajos de minería subterránea. Algunos países, sin embargo se han preguntado si su continuidad estaría justificada.

Los organismos competentes de la OIT han propuesto la revisión del Convenio n.º 89 relativo al trabajo nocturno de mujeres empleadas en la industria. Además, se celebrará una reunión de expertos en 1988 o 1989 que tratará sobre una reglamentación más amplia de las medidas protectoras para mujeres en general, debatiendo la importancia de dichas medidas y la necesidad de su revisión, revocación o continuidad.

MEDIDAS PROTECTORAS E IGUALDAD

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (n.º 111).

Las políticas nacionales deberían estar concebidas para promover, por medio de métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de tratamiento con respecto al empleo y a la ocupación, con vistas a eliminar cualquier discriminación con respecto a las mismas (artículo 2). No deberán juzgarse como discriminatorias las medidas especiales de protección o asistencia previstas en las Convenciones y Recomendaciones de la OIT [artículo 5(1)]. Cualquier Estado miembro puede, después de consultar a las organizaciones representantes de empresarios y trabajadores, determinar que no se consideren discriminatorias otras medidas especiales ideadas para satisfacer los requisitos particulares de las personas que, por razones tales como el sexo, se reconozcan, en general, que requieran protección o asistencia especial, [artículo 5(2)].

Declaración de Igualdad de Oportunidades y Trato para Mujeres Trabajadoras, 1975 (Conferencia Internacional del Trabajo, 60.ª Sesión).

1. Habrá igualdad de oportunidad y trato para todos los trabajadores. Son inaceptables y deben eliminarse todas las formas de discriminación en términos de sexo que nieguen o restrinjan dicha igualdad [artículo 1(1)].
2. Se tomarán todas las medidas para garantizar el derecho de la mujer al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano y para revisar, cuando sea necesario, las leyes existentes, los convenios colectivos, las prácticas y costumbres que limiten la integración de la mujer en el mercado laboral basadas en una relación de igualdad con los hombres (artículo 3).
3. La protección de la mujer en el trabajo será parte integrante de los esfuerzos dirigidos hacia la promoción continua y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los empleados [artículo 9(1)].
4. Las mujeres estarán protegidas contra los riesgos inherentes a su empleo sobre las mismas bases y con las mismas normas de protección existentes para

los hombres, a la luz de los avances en los conocimientos científicos y técnicos [artículo 9(2)].

5. Se emprenderán estudios e investigaciones que pudieran tener un efecto nocivo para mujeres y hombres desde el punto de vista de su función social de reproducción [artículo 9(3)].
6. Deberán adoptarse medidas para aumentar la protección especial a las mujeres en los tipos de trabajo en los que se haya comprobado que son nocivos para ellas desde el punto de vista de su función social de reproducción y dichas medidas se revisarán y actualizarán periódicamente a la luz de los avances en el conocimiento científico y técnico [artículo 9(4)].

Resolución relativa a un Plan de Acción con respecto a la Promoción de Igualdad de Oportunidades y Trato de las Mujeres Trabajadoras, 1975 (Conferencia Internacional del Trabajo, 60.^a Sesión).

Se adoptarán medidas, a nivel nacional, que revisen toda la legislación protectora aplicable a mujeres con respecto al conocimiento científico y a los avances tecnológicos actualizados y destinadas a revisar, completar, y abarcar a todos los trabajadores, y a conservar o revocar dicha legislación según las circunstancias nacionales; estas medidas estarán dirigidas a la mejora de la calidad de vida (párrafo 6).

Resolución sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato para Hombres y Mujeres Trabajadores, 1985 (Conferencia Internacional del Trabajo, 71.^a Sesión).

1. Las mujeres y los hombres estarán protegidos contra todos los riesgos inherentes a su empleo y ocupación a la luz de los avances en el conocimiento científico y técnico [párrafo 5(a)].
2. Se adoptarán medidas para revisar toda la legislación protectora aplicable a las mujeres a la luz de los conocimientos científicos y los cambios tecnológicos actualizados y destinadas a revisar, completar, abarcar, conservar o revocar dicha legislación según las circunstancias nacionales; estas medidas estarán dirigidas a la mejora de la calidad de vida y a la promoción de la igualdad en el empleo de hombres y mujeres [párrafo 5(b)].
3. Se adoptarán medidas para aumentar la protección especial a mujeres y hombres en los tipos de trabajo en los que se haya comprobado que son nocivos para ellos, particularmente desde el punto de vista de su función social de reproducción, y dichas medidas se revisarán y actualizarán periódicamente a la luz de los avances en el conocimiento científico y técnico [párrafo 5(c)].
4. Los estudios y la investigación se ocuparán de los procesos que pudieran tener un efecto nocivo para mujeres y hombres desde el punto de vista de su función social de reproducción y se tomarán las medidas adecuadas, basadas en esa investigación para proporcionar dicha protección cuando pueda ser necesario [párrafo 5(d)].
5. Los instrumentos protectores de la OIT, por ejemplo el Convenio (Revisado) del Trabajo Nocturno (Mujeres), 1948 (n.º 89), se revisarán periódicamente para determinar si sus disposiciones son todavía adecuadas y

convenientes a la luz de las experiencias adquiridas desde su adopción y de la información científica y técnica y el progreso social [párrafo 16(a)].

NACIONES UNIDAS

Convenio de las Naciones Unidas sobre la Supresión de todas las formas de discriminación contra mujeres, 1980.

Se adoptarán todas las medidas apropiadas para suprimir la discriminación de las mujeres en el terreno del empleo para asegurar, sobre una base de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos en una serie de asuntos, incluyendo el derecho a la protección de la salud y la seguridad en las condiciones de trabajo que implica la salvaguarda de la función de reproducción [artículo 11.1(f)]. Para prevenir la discriminación contra las mujeres, se adoptarán las medidas apropiadas que proporcionen protección especial a las mujeres durante el embarazo en los tipos de trabajo en los que se haya comprobado que pueden ser nocivos para ellas [artículo 11.2(d)]. La legislación protectora relativa a los asuntos tratados en el artículo deberá revisarse periódicamente a la luz del conocimiento científico y técnico y deberá revisarse, revocarse o aumentarse cuando sea necesario (artículo 11.3).

COMUNIDAD EUROPEA

Directiva 76/207/EEC del Consejo del 9 de febrero de 1976 sobre la Ejecución del Principio de Igualdad de Trato para Hombres y Mujeres con respecto al Acceso al Empleo, Instrucción Vocacional, Promoción y Condiciones de Trabajo.

1. El principio de igualdad de trato significará que no habrá ningún tipo de discriminación debido al sexo, ni directa ni indirectamente, con referencia, en particular, al estado marital o familiar [artículo 2(1)].
2. Esta Directiva no afectará a las disposiciones concernientes a la protección de las mujeres, particularmente con respecto al embarazo y a la maternidad [artículo 2(3)].
3. Deberán revisarse las leyes, regulaciones y disposiciones administrativas contrarias al principio de igualdad de trato cuando no esté bien establecida la causa de la protección que originalmente las inspiró [artículos 3(2)(c) y 5(2)(c)].
4. Con respecto a los artículos 3(2)(c) y 5(2)(c), los Estados miembros realizarán un primer examen y, si fuera necesario, una primera revisión de las leyes, regulaciones y disposiciones administrativas a las que aquí se hace referencia durante un período de cuatro años [artículo 9(1)]. Los [artículos 3(2)(c) y 5(2)(c) se han interpretado estrictamente como encaminados a proteger únicamente la condición biológica femenina y la relación especial que existe entre un madre y su hijo. (Caso 222/84) del Tribunal Europeo de Justicia, Marguerite Johnson contra el Jefe de Policía de la Policía Real del Ulster, resolución del 15 de mayo de 1986; Informe de la Comisión al Consejo, COM(80)832 final, 11 de febrero de 1981, Sección 74].

PROHIBICION DEL TRABAJO NOCTURNO

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Trabajo nocturno para mujeres en la industria

Convenio para el Trabajo Nocturno (Mujeres) 1919 (n.º 4); Convenio (Revisada) para el Trabajo Nocturno (Mujeres) 1934 (n.º 41); Convenio (Revisada) para el Trabajo Nocturno (Mujeres) 1948 (n.º 89).

Ambito. El término «empresa industrial» incluye particularmente:

- a) Minas, canteras y todos los demás trabajos de extracción de minerales de la tierra [artículo 1(a)], Nos. 4, 41 y 89].
- b) Empresas en las que se manufacturen, alteren, limpian, reparen, ornamenten, acaben, adapten para la venta, rompan o derriben artículos o en las que se transformen materiales, incluso la construcción naval y la generación, transformación y transmisión de electricidad o fuerza motriz de cualquier tipo [artículo 1(b), Nos. 4, 41 y 89].
- c) Empresas encargadas de la construcción y los trabajos de ingeniería civil, incluso los trabajos de construcción, reparación, mantenimiento, transformación o demolición [artículo 1(c), n.º 89; similar, definiciones más detalladas en el artículo 1(c), Nos. 4 y 41]. No cubren las empresas familiares (artículo 3, Nos. 4, 41 y 89).

Personas incluidas. Todas las mujeres sin distinción de edad (artículo 3, Nos. 4, 41 y 89), excepto:

- a) Mujeres que ostenten puestos directivos de responsabilidad y que no estén normalmente encargadas de trabajo manual [artículo 8(a), n.º 41].
- b) Mujeres que ostenten puestos de responsabilidad directivos o técnicos [artículo 8(a), n.º 89].
- c) Mujeres que no realicen trabajo manual en servicios sanitarios y de bienestar [artículo 8(b), n.º 89].

Duración de la prohibición. Como mínimo 11 horas consecutivas, incluyendo el intervalo entre las 22:00 y las 5:00 horas [artículo 2(1)], Nos. 4 y 41]. En circunstancias excepcionales, después de consultar a las organizaciones interesadas representantes de empresarios y trabajadores, la autoridad competente puede cambiar el intervalo comprendido entre las 23:00 y las 6:00 horas [artículo 2(2), n.º 41]. Al menos 11 horas consecutivas, incluyendo un intervalo establecido por la autoridad competente, de, al menos, siete horas consecutivas, comprendidas entre las 22:00 y las 7:00 horas (artículo 2, n.º 89). La autoridad competente puede prescribir distintos intervalos para distintas áreas, industrias, empresas o ramas de la industria, pero consultará a las organizaciones interesadas de empresarios y trabajadores antes de establecer un intervalo que comience después de las 23:00 horas (artículo 2, n.º 89).

Exenciones parciales. En las empresas industriales que estén influidas por las estaciones y en todos los casos en las que las circunstancias especiales así lo precisen, el período nocturno puede reducirse a diez horas durante 60 días al año (artículo 6, Nos. 4, 41 y 89). En los países en los que debido al clima, resulte el trabajo diurno especialmente perjudicial para la salud, el período nocturno puede ser más corto de

lo prescrito, siempre que se acuerde un descanso compensatorio durante el día (artículo 7, Nos. 4, 41 y 89).

Exenciones totales.

- a) En casos de fuerza mayor [artículo 4(a), Nos. 4, 41 y 89].
- b) En los casos en los que el trabajo tenga que realizarse con materias primas o materiales que estén expuestos a un deterioro rápido durante el desarrollo del tratamiento, cuando dicho trabajo nocturno sea necesario para preservar de algún tipo de pérdida a dichos materiales [artículo 4(b), Nos. 4, 41 y 89].

Suspensión. La prohibición del trabajo nocturno puede ser suspendida por el gobierno, después de consultar con las organizaciones interesadas de empresarios y trabajadores, cuando en caso de emergencia evidente el interés nacional así lo precise [artículo 5(1), n.º 89].

Trabajo nocturno para mujeres empleadas en labores agrícolas

Recomendación para la Protección de la Maternidad, 1952 (n.º 95). El trabajo nocturno deberá prohibirse a las mujeres gestantes y a las madres lactantes [párrafo 5(1)].

ORGANIZACION ARABE DEL TRABAJO

Trabajo nocturno

Convenio n.º 5 de 1976 sobre Mujeres Trabajadoras.

Será ilegal emplear a mujeres en trabajos nocturnos. El trabajo nocturno se definirá teniendo en cuenta el clima, la situación geográfica y las tradiciones del país interesado. A esta prohibición pueden establecerse excepciones para cada Estado.

CONSEJO DE EUROPA

Trabajo nocturno de mujeres en la industria

Carta social europea, 1967.

Se requiere de las partes contratantes que regulen el empleo de mujeres trabajadoras en trabajo nocturno en las empresas industriales [artículo 8(4a)].

ORGANIZACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Horas normales de trabajo

Recomendación para la Reducción de las Horas de Trabajo, 1962 (n.º 116). En la reducción de las horas de trabajo, se ha de dar prioridad a las industrias

y ocupaciones que presupongan un esfuerzo físico o mental particularmente duro o riesgo para la salud de los trabajadores implicados, particularmente cuando estos estén compuestos principalmente por mujeres o personas jóvenes (párrafo 9).

Horas extraordinarias

Recomendación para la Protección de la Maternidad, 1952 (n.º 95).

Las horas extraordinarias deberán estar prohibidas a mujeres gestantes y madres lactantes [párrafo 5(1)].

Recomendación para la Reducción de las Horas de Trabajo, 1962 (n.º 116).

En la disposición de las horas extraordinarias, deberán tenerse en cuenta las circunstancias especiales de las mujeres embarazadas y las madres lactantes (párrafo 18).

Períodos de descanso

Recomendación para la Protección de la Maternidad, 1952 (n.º 95).

Las horas laborales para mujeres embarazadas y lactantes deben planificarse para asegurar los períodos adecuados de descanso [párrafo 5(1)].

Descansos por lactancia

Convenio para la Protección de la Maternidad, 1919 (n.º 3); Convenio (Revisada) para la Protección de la Maternidad, 1952 (n.º 103); Recomendación para la Protección de la Maternidad, 1952 (n.º 95).

Las mujeres lactantes tendrán derecho a interrumpir su trabajo para realizar descansos por lactancia que se contabilizarán como horas trabajadas [artículo 3(d), n.º 3; artículo 5, n.º 103]. Mientras que el Convenio n.º 3 requiere que los descansos por lactancia se realicen en dos períodos de 30 minutos, el Convenio n.º 103 deja la determinación de dicho horario a la legislación nacional. La Recomendación n.º 95 establece que «siempre que sea factible, los descansos por lactancia abarcarán un período total de, al menos, una hora y media durante la jornada laboral, y la regulación de la frecuencia y la duración de los descansos por lactancia deberán permitirse presentando un certificado médico» [párrafo 3(1)].

ORGANIZACION ARABE DEL TRABAJO

Convenio n.º 5 de 1976 sobre Mujeres Trabajadoras.

Se conceden a las madres lactantes descansos suficientes. La duración de dichos descansos se fijará en la legislación de cada país.

CONSEJO DE EUROPA

Descansos por lactancia

Carta Social Europea, 1967. Las madres que estén criando a sus hijos tendrán derecho al suficiente tiempo libre para este propósito [artículo 8(3)].

INSTALACIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Recomendaciones de los Servicios de Bienestar Social, 1956 (n.º 102).

En las empresas en las que cualquier trabajador, especialmente las mujeres y los trabajadores jóvenes, tenga, en el transcurso de su trabajo, oportunidades razonables para sentarse sin perjuicio para su trabajo, se proporcionarán y mantendrán *asientos* para su utilización [párrafo 16(1)]. En una empresa en la que no haya instalaciones alternativas para que los trabajadores realicen un descanso temporal durante las horas de trabajo, se proporcionará una *sala de descanso*, cuando esto sea conveniente, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo y cualquier otra condición y circunstancia importante. En particular, se proporcionarán salas de descanso para cumplir con las necesidades de las mujeres trabajadoras [párrafo 19(1)].

ORGANIZACION ARABE DEL TRABAJO

Convenio n.º 5 de 1976 sobre Mujeres Trabajadoras.

En los establecimientos en los que se empleen a mujeres, el empresario proporcionará *asientos* para permitir que las mujeres descansen si la naturaleza del trabajo así lo justifica.

PROHIBICIONES Y LIMITACIONES DEL EMPLEO

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Trabajo penoso, insalubre y peligroso

Recomendación para la Protección de la Maternidad, 1952 (n.º 95).

El empleo de una mujer en un trabajo perjudicial para su salud o para la de su hijo, de la forma en la que lo define la autoridad competente, deberá prohibirse durante el embarazo y hasta, al menos, tres meses después del parto y más aún, si la mujer está criando a su hijo [párrafo 5(2)]. La prohibición del trabajo incluirá, en particular:

- a) Trabajo penoso que suponga:
 - i) Levantar, arrastrar o empujar cargas pesadas.
 - ii) Esfuerzo físico excesivo y desacostumbrado, incluyendo estar de pie durante períodos excesivamente prolongados.
- b) Trabajo que requiera equilibrio especial.
- c) Trabajo con máquinas que vibren [párrafo 5(3)].

Convenio para Plantaciones, 1958 (n.º 110).

No se exigirá a las mujeres gestantes que trabajen en plantaciones ni que realicen ningún tipo de trabajo perjudicial para ellas durante el período anterior al permiso de maternidad [artículo 47(8)].

Trabajo subterráneo

Convenio para el Trabajo Subterráneo (Mujeres), 1935 (n.º 45).

No se empleará a ninguna mujer, sea cual sea su edad, en trabajo subterráneo en ninguna mina (artículo 2). Las legislación o los reglamentos nacionales pueden eximir de esta prohibición a:

- a) Mujeres que ostenten cargos de dirección que no realicen trabajo manual.
- b) Mujeres empleadas en servicios sanitarios y de seguridad social.
- c) Mujeres que, en el transcurso de sus estudios, pasen un período de instrucción en las zonas subterráneas de una mina.
- d) Cualesquier otras mujeres que puedan ocasionalmente entrar a las zonas subterráneas de una mina por motivos de ocupación no manual (artículo 3).

Transporte manual de cargas

Convenio para el Peso Máximo, 1967 (n.º 127); Recomendación para el Peso Máximo, 1967 (n.º 128).

Se limitará el trabajo de mujeres en el transporte manual de cargas que no sean cargas ligeras [artículo 7(1), n.º 127]. Mientras sea posible, las trabajadoras adultas no serán asignadas al transporte habitual manual de cargas (párrafo 16, n.º 128). Cuando las mujeres estén encargadas del transporte manual de cargas, el peso máximo de dichas cargas será sustancialmente menor que el permitido a los trabajadores adultos [artículo 7(2), n.º 127]. Cuando se asigne a mujeres adultas el transporte manual de cargas, se dispondrá:

- a) De la forma más adecuada para reducir el tiempo consumido en el levantamiento, desplazamiento y descenso efectivo de las cargas por dichas trabajadoras.
- b) Para prohibir el trabajo de estas trabajadoras en ciertos trabajos específicos, incluidos en el transporte manual de cargas, que sean especialmente duros (párrafo 17, n.º 128). No se asignará a ninguna mujer el transporte manual de cargas durante el embarazo si este ha sido determinado médicaamente o

durante las diez semanas siguientes al parto si se determina médicaamente que puede ser perjudicial para su salud o para la de su hijo (párrafo 18, n.º 128).

Sustancias o agentes peligrosos

A. Plomo

Convenio para el Albalde (blanco de plomo) (Pintura), 1921 (n.º 13).

Estará prohibido el empleo de mujeres en cualquier trabajo de pintura de carácter industrial que implique la utilización de albalde (blanco de plomo) o sulfato de plomo o cualquier otro producto que contenga estos pigmentos [artículo 3(1)].

Recomendación para la Intoxicación por Plomo (Mujeres y Niños), 1919 (n.º 4).

A la vista del peligro implicado para la función de la maternidad y para el desarrollo físico de los niños, las mujeres quedarán excluidas del empleo en los siguientes procesos:

- a) En trabajos de altos hornos, en el tratamiento o la reducción de minerales de zinc o plomo.
- b) En la manipulación, tratamiento o reducción de cenizas que contengan plomo, y separación de la plata del plomo.
- c) En la fundición a gran escala de plomo o de zinc antiguo.
- d) En la manufactura de soldadura o aleaciones que contengan más del 10 por ciento de plomo.
- e) En la manufactura de litargirio, masicot, minio, albalde, plomo naranja, o sulfato, cromato o silicato (frita) de plomo.
- f) En la mezcla y empastado en la fabricación o reparación de acumuladores eléctricos.
- g) En la limpieza de talleres donde se realicen los procesos anteriores (párrafo 1).

Se recomienda además que el empleo de mujeres en procesos que impliquen la utilización de compuestos de plomo se permita únicamente dependiendo de las siguientes condiciones:

- a) Que exista un extractor de gases de escape en el local, que elimine el polvo y el humo de la fuente de origen.
- b) Limpieza de herramientas y lugares de trabajo.
- c) Notificación a las autoridades gubernamentales de todos los casos de intoxicación por plomo, e indemnización por ella.
- d) Examen médico periódico de las personas empleadas en dichos procesos.
- e) Instalación de guardarropas, aseos y cuartos de uso común suficientes y adecuados, y vestimenta especial de protección.
- f) Prohibición de llevar comida o bebida a los lugares de trabajo (párrafo 2).

B. Benceno

Convenio para el Benceno, 1971 (n.º 136); Recomendación para el Benceno, 1971 (n.º 144).

Las mujeres que estén certificadas médicaamente como embarazadas, y las madres lactantes, no se emplearán en procesos laborales que impliquen exposición al benceno o a productos que contengan benceno (artículo 11, n.º 136; véase también párrafo 19, n.º 144).

C. Radiación

Recomendación para la Protección de la Radiación, 1960 (n.º 114).

Las mujeres en condiciones de procrear no deberán estar expuestas a altos riesgos de radiación, debido a los problemas médicos especiales implicados (párrafo 16).

Recomendación para las Personas con Hijos Lactantes, 1977 (n.º 157).

No se asignarán trabajos a las mujeres embarazadas y las madres con niños pequeños que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes [párrafo 26(b) del anexo].

Código OIT de Buena Práctica sobre la Protección de las Trabajadoras a las Radiaciones (Radiación Iónizante), 1987.

Las empleadas que trabajen en la Condición laboral A donde las exposiciones anuales puedan superar los 3/10 de los límites de la dosis (Sección 4.3.1) deberán estar informadas de que han de notificar al empresario su condición de embarazada para que éste pueda adaptar adecuadamente su puesto de trabajo. (Sección 2.3.13).

D. Otros trabajos

Recomendación para las personas con hijos lactantes, 1977 (n.º 157).

No se asignarán a las mujeres embarazadas y las madres con niños pequeños trabajos que impliquen la exposición a sustancias anestésicas o contacto con enfermedades infecciosas (párrafo 26 del anexo).

Traslado a un trabajo más seguro

Recomendación para la Protección de la Maternidad, 1952 (n.º 95).

Las mujeres empleadas normalmente en trabajos definidos como perjudiciales para la salud por la autoridad competente tendrán derecho a ser trasladadas a un trabajo no perjudicial para su salud sin pérdida del sueldo [párrafo 5(5)]. Dicho derecho al traslado también se facilitará por razones de maternidad en casos individuales para cualquier mujer que presente un certificado médico que establezca que es necesario un cambio en la naturaleza de su trabajo en interés de su salud y de la de su hijo [párrafo 5(4)].

Recomendación para las Personas con Hijos Lactantes, 1977 (n.º 157).

Las mujeres gestantes y padres de niños pequeños cuyo trabajo habitual pueda ser perjudicial para su salud o para la de su hijo deben ser trasladadas, sin perder sus derechos, a un trabajo adecuado a su situación (párrafo 50).

ORGANIZACION ARABE DEL TRABAJO***Trabajo, penoso, insalubre y peligroso****Convenio n.º 5 de 1976 sobre Mujeres Trabajadoras.*

Será ilegal emplear a mujeres en aquellos tipos de trabajos peligrosos, nocivos o penosos según lo determine cada Estado.

Trabajo subterráneo*Convenio n.º 5 de 1976 sobre Mujeres Trabajadoras.*

Será ilegal emplear a mujeres en minas subterráneas.

CONSEJO DE EUROPA***Trabajo penoso, insalubre y peligroso****Carta Social Europea, 1967.*

Está prohibido el empleo de mujeres en todos los trabajos que sean inadecuados para ellas por razones de su naturaleza penosa, insalubre y peligrosa [artículo 8(4b)].

Trabajo subterráneo*Carta Social Europea, 1967.*

Está prohibido el empleo de mujeres en trabajos subterráneos [artículo 8(4b)].

COMUNIDAD EUROPEA***Sustancias o agentes peligrosos****Directiva 80/836/EURATOM del 15 de julio de 1980, como enmienda a la Directiva 80/467/EURATOM del 3 de septiembre de 1984.*

No se empleará a madres lactantes en trabajos que impliquen alto riesgo de contaminación radioactiva; si fuera necesario, se mantendrá un cuidado especial para la contaminación radioactiva corporal [artículo 7(2)]. Para las mujeres en condiciones de procrear, la dosis en abdomen no superará 13 msv (1.3 rems) en un trimestre [artículo 8(2)]. Tan pronto como se declare el embarazo, se tomarán medidas para

asegurar que la dosis del feto, acumulada en un período de tiempo entre la declaración del embarazo y la fecha del parto, permanezca en grado tan pequeño como sea razonablemente posible, sin superar 10 msv (1 rem) [artículo 8(3)]. No se autorizarán exposiciones especiales planificadas a las mujeres en condiciones de procrear [artículo 11(c)].

Directiva 82/605/EEC del Consejo del 28 de julio de 1982.

Pueden introducirse leyes, regulaciones o disposiciones administrativas que aseguren mayor protección a una categoría particular de trabajadores de los riesgos relativos a la exposición al plomo metálico y sus compuestos iónicos en el trabajo [artículo 1, párrafo 4(a)]. La *Declaración del Consejo y de la Comisión concerniente al artículo 1, párrafo 4(a)* establece que en la introducción de disposiciones protectoras, los Estados miembros pueden tomar en consideración los riesgos potenciales del embrión y el desarrollo del feto en niveles altos de plomo en la sangre de la mujer.

**APENDICE:
FUENTES LEGISLATIVAS**

AFGANISTAN

1. Decreto n.º 1242, adoptado el 4 de diciembre de 1975.

ARGELIA

1. Ley n.º 81-03 que prescribe las horas de trabajo reglamentarias, con fecha 21 de febrero de 1981 (*Journal Officiel*, 24 de febrero de 1981, n.º 8, página 124, *Legislative Series* 1981, Alg. 1).
2. Ordenanza 75-31 concerniente a las condiciones generales de trabajo en el sector privado, del 29 de abril de 1975 (*Journal Officiel*, 16 de mayo de 1975, n.º 39, página 431). *Legislative Series* 1975, Alg. 2.
3. Ley n.º 82-06 concerniente a las relaciones individuales de empleo, del 27 de febrero de 1982 (*Journal Officiel*, 2 de marzo de 1982, n.º 9, página 305). *Legislative Series* 1982, Alg. 2.

ANGOLA

1. Ley n.º 6/81, Ley general del trabajo del 24 de agosto de 1981 (*Diário da República*, 24 de agosto de 1981, n.º 199; errata, *ibid.*, 29 de enero de 1982, n.º 24). *Legislative Series* 1981, Ang. 1.
2. Decreto n.º 61 que regula las horas de trabajo, con fecha 3 de agosto de 1982 (*Diário da República*, 3 de agosto de 1982, n.º 181, página 1009) *Legislative Series* 1982, Ang. 2.
3. Decreto n.º 18 que estipula algunas medidas a adoptar para la protección de la maternidad, con fecha 15 de abril de 1982 (*Diário da República*, 15 de abril de 1982, n.º 88, página 449). *Legislative Series* 1982, Ang. 1.

ANTIGUA Y BARBUDA

1. Código de trabajo, Ley n.º 14 de 1975, enmendada.

2. Ordenanza n.º 8 para la protección contra la intoxicación por plomo, con fecha 9 de julio de 1928. *Legislative Series* 1928, Ant. 1.

ARGENTINA

1. Decreto n.º 390 que aprueba un texto consolidado de las normas que rigen los contratos de empleo, con fecha 13 de mayo de 1976 (*Boletín Oficial*, n.º 23410, 21 de mayo de 1976, página 2). *Legislative Series* 1976, Arg. 1.
2. Ley n.º 11317 que regula el empleo de mujeres y jóvenes, del 30 de septiembre de 1924. *Legislative Series* 1924, Arg. 1.
3. Resolución n.º 2680 relativa a las normas básicas de protección contra las radiaciones, con fecha 31 de octubre de 1968, publicada por el Ministerio del Bienestar Social (Buenos Aires, 1979).
4. Regulación n.º 19.587, Decreto n.º 351/99, relativo a la higiene y seguridad en el Trabajo.

AUSTRALIA

1. Departamento de relaciones industriales: *1986 survey of sex-differentiating positions in federal awards* (1987).
2. Consejo Australiano de sindicatos: *National Conference on legislative and award restrictions to women's employment*, Documento informativo, septiembre 1986, Documento n.º D79-1986; Comisión Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo: *Safe manual handling*, Documento informativo y borrador del código de buena práctica, diciembre de 1986, página 14.
3. *Nueva Gales del Sur*. Ley n.º 43, Ley de fábricas, talleres e industrias, del 19 de diciembre de 1962. *Legislative Series* 1962, Aust. 1.
4. *Nueva Gales del Sur*. Normativas relativas al plomo, 1956 NSW Reg., B & Ords. (*Government Gazette*, 21 de diciembre de 1956, n.º 136), adoptada de acuerdo con la Ley de fábricas y talleres, 1912-1954.
5. *Nueva Gales del Sur*. Normativas de las Minas de Carbón Normativa de (Seguridad social y primeros auxilios - Minería subterránea), 1984, 1984 NSW Reg., B & Ords. , adoptada de acuerdo con la Ley reguladora de las minas de carbón de 1982.
6. *Nueva Gales del Sur*. Normativas generales de modificación de la Ley de fábricas (Higiene y seguridad), 1913, 1979, NSW Regs., B & Ords. (*Government Gazette*, 30 de noviembre de 1979, n.º 163), adoptada de acuerdo con la Ley de fábricas, talleres e industrias de 1962.
7. *Nueva Gales del Sur*. Normativas de galvanoplastia, 1969, NSW Regs., B & Ords. (*Government Gazette*, 14 de marzo de 1969, n.º 34), adoptada de acuerdo con la Ley de fábricas, talleres e industrias de 1962, modificada con posterioridad.

8. *Nueva Gales del Sur.* Ley n.º 2, Ley de Arbitraje industrial, del 19 de abril de 1940 (1949 Stat. NSW n.º 34).
9. *Nueva Gales del Sur.* Ley n.º 75, ley de inspección de minas de 1901, enmendada.
10. *Queensland.* Ley de minería de carbón 1925-1981.
11. *Queensland.* Ley n.º 4, 31 de marzo de 1964 (1964 Queens. Stat. n.º 4).
12. *Nueva Gales del Sur.* Ley n.º 3, Ley de rescate en minería de 1925, enmendada. *Legislative Series* 1925, Aust. 9.
13. *Nueva Gales del Sur.* Normativas sobre pulido abrasivo, adoptadas de acuerdo con la Ley de Fábricas, talleres e Industrias de 1962.
14. Normativas sobre discriminación sexual (Efecto de la legislación) (n.º 2), Normativas legales 1987 n.º 158 (*Commonwealth of Australia Gazette*, SR, Secciones 4-11, Anexos I y II, 29 de julio de 1987).

AUSTRIA

1. Ley federal de horas de trabajo, 11 de diciembre de 1969, modificada en 28 de noviembre de 1974 (*Bundesgesetzblatt*, 3 de enero de 1975, Texto 2). *Legislative Series* 1964, Aus. 4.
2. Ley federal relativa al trabajo nocturno efectuado por mujeres, 25 de junio de 1969, última modificación de 20 de marzo de 1986 (*Bundesgesetzblatt*, 18 de abril de 1986, Texto 82). *Legislative Series* 1969, Aus. 3.
3. Ley de protección a la maternidad, 17 de abril de 1979, modificada el 10 de abril de 1984 (*Bundesgesetzblatt*, 30 de mayo de 1984, Texto 96). *Legislative Series* 1979, Aus. 2.
4. Ley de protección al empleado, 30 de mayo de 1972 (*Bundesgesetzblatt*, 6 de julio de 1972, Texto 71), última modificación de 3 de julio de 1986.
5. Ordenanza del Ministerio de la administración social relativa a la restricción y prohibición del empleo de mujeres, con fecha 29 de noviembre de 1976 (*Bundesgesetzblatt*, 23 de diciembre de 1976, Texto 202).
6. Ley de protección contra las radiaciones, 11 de junio de 1969, modificada el 25 de julio de 1986.

BAHREIN

1. Decreto Ley Amiri n.º 23 de 1976, que promulga la legislación laboral para el sector privado, adoptado el 16 de junio de 1976 (*Official Gazette*, n.º 1184, Suplemento, 15 de julio de 1976). *Legislative Series* 1976, Bah. 1.
2. Orden n.º 18/1976 relativa a las circunstancias y ocasiones en las que se puede exigir a las mujeres realizar trabajos por la noche, del 12 de agosto de 1976.
3. Orden n.º 3/1978 relativa a la protección de higiene y seguridad, del 7 de marzo de 1978.

BANGLADESH

1. Ley de East Pakistan n.º IV de 1965 que revoca, y, con ciertas modificaciones promulga nuevamente la Ley de fábricas de 1934, con fecha 1 de septiembre de 1965 (*The Dacca gazette*, Extraordinario, 1 de septiembre de 1965, página 1535). *Legislative Series* 1965, Pak. 2.
2. Ley de minas, 1923. *Legislative Series* 1923, Pak. Ind. 3.
3. Ley de establecimientos y tiendas de Pakistán Occidental, 1965 (Bureau of Labour Publications, edición de 1967).
4. Ordenanza de trabajo en las Plantaciones de Té de 1962, Ordenanza n.º XXXIX, con fecha 1 de junio de 1962 [*Gazette of Pakistan*, Extraordinario, 4 de junio de 1962, página 864, en *East Pakistan labour Code* (Bureau of Labour Publications, Karachi 1967)].
5. Normativa de fábricas 1979 (*The Bangladesh gazette*, Extraordinario, 25 de abril de 1979).

BARBADOS

1. Ley de fábricas, 1982-83-17 (*Supplement to Official Gazette*, 9 de mayo de 1983).
2. Ley de tiendas, 1968-50 (*Supplement to Official Gazette*, 30 de diciembre de 1968).

BELGICA

1. Ley Laboral del 16 de marzo de 1971 (*Moniteur Belge*, n.º 62, 30 de marzo de 1971, página 3931). *Legislative Series* 1971, Bel. 2.
2. Real decreto del 24 de diciembre de 1968, que incluye las enmiendas hasta el 26 de julio de 1984 (*Moniteur Belge*, 31 de diciembre de 1968, páginas 12689-12693; *Ibid.*, 3 de mayo de 1977, página 5936).
3. Ley del 4 de febrero de 1987 (*Moniteur Belge*, 21 de marzo de 1987, página 4323).
4. Normativas generales para la protección del Trabajo (RGPT), Título II, Capítulo 2, del 11 de febrero de 1946 (*Moniteur Belge*, 3-4 de abril de 1946; *Ibid.*, 27 de septiembre de 1947; *Ibid.*, 3-4 de octubre de 1947, Codes Larcier, páginas 606-799).
5. Ley que revisa la sección 8 de la Ley del Trabajo de 1971, 17 de mayo de 1985 (*Moniteur Belge*, 11 de julio de 1985, página 10281).
6. Real decreto que modifica el Real Decreto del 24 de diciembre de 1968 relativo al empleo de mujeres, del 26 de julio de 1984 (*Moniteur Belge*, n.º 202, 17 de octubre de 1984, páginas 13918-13919).

BELICE

1. Ordenanza Laboral de 1959, enmendada en 1980.

BENIN

1. Ordenanza n.º 33 PR/MFPTT que promulga un código laboral, con fecha 28 de septiembre de 1967 (*Journal officiel*, n.º 27, 15 de diciembre de 1967, página 831). *Legislative Series* 1967, Dah. 1.
2. Convenio Colectivo General Laboral aplicable a las empresas del sector privado en Dahomey, del 17 de mayo de 1974 (*Journal officiel*, n.º 20, 1 de octubre de 1974, página 969). *Legislative Series* 1967, Dah. 2.
3. Código laboral para territorios en ultramar, II.

BOLIVIA

1. Decreto de promulgación del código laboral, con fecha 26 de mayo de 1939 (*Protección Social*, Volumen II, n.º 14, Marzo 1939, página 28). *Legislative Series* 1939, Bol. 1.
2. Decreto Ley n.º 244 del 23 de agosto de 1943.
3. Decreto Ley n.º 16998, Ley General de Higiene y Seguridad en el Trabajo, con fecha 3 de agosto de 1979.
4. M.J. Ríos: *Legislación del Trabajo* (El Siglo, La Paz, 1966).

BOTSWANA

1. Ley de empleo n.º 29 de 1982 (*Government Extraordinary Gazette*, 9 de diciembre de 1982).

BRASIL

1. Decreto legislativo n.º 5452, Legislación del Trabajo Consolidada, con fecha 1 de Mayo de 1943, enmendada con fecha 2 de abril de 1985 (*Diário Oficial*, n.º 108, 5 de junio de 1984, página 7945; *ibid.*, n.º 64, 3 de abril de 1985, página 5761). *Legislative Series* 1985, Bra. 1.
2. Resolución CNEN-06/73, normativa básica de protección contra las radiaciones (*Diário oficial*, Sección I, Parte II, 19 de septiembre de 1973, páginas 3129-2175).

BULGARIA

1. Código de Trabajo (Sofia Press, 1987) (*Durzhaven vestnik*, Nos. 26-27, 1986).
2. Normativas de protección laboral de las mujeres empleadas (*State Gazette*, n.º 39, 1979).

BURKINA FASSO

1. Ley n.º 26-62 AN del 7 de julio de 1962, modificada por la Ley n.º 9-73 AN del 7 de junio de 1973 (*Journal Officiel*, n.º 33 bis especial, 18 de agosto de 1962, página 826).
2. Orden n.º 436-IILS-HV, que determina las horas de trabajo consideradas como trabajo nocturno, con fecha 15 de julio de 1953.
3. Orden n.º 5254 IGILS - AOF, relativa al empleo de mujeres y de mujeres gestantes, con fecha 19 de julio de 1954 (*Journal Officiel de l'Afrique occidentale française*, n.º 2722, 31 de julio de 1954, página 1337). *Serie legislativa* 1954, FWA.2.
4. Artículo 134 del código laboral extranjero, Orden n.º 5254 IGILS/AOF, que prescribe las medidas de higiene y seguridad aplicables en África Occidental Francesa a los trabajadores de cualquier tipo de establecimientos, con fecha 19 de julio de 1954 (*Diario Oficial del África occidental francesa*, n.º 2722, 31 de julio de 1954, página 1340). *Legislative Series* 1954, FWA.1.
5. Orden número 1244 FPT/DGILS que determina la forma de aplicación del descanso semanal, con fecha 9 de diciembre de 1976.

BIRMANIA

1. Ley n.º 65, que consolida y enmienda la ley que regula el trabajo en fábricas. *Legislative Series* 1951, Bur. 6

BURUNDI

1. Ley n.º 001/31 del 2 de junio de 1966.
2. Ley n.º 1/006 que modifica los artículos 45, 11 y 115 del código de Trabajo, con fecha 24 de octubre de 1985.
3. Orden Ministerial n.º 650/277 relativa a las excepciones a las disposiciones del Artículo III del Código de trabajo relativas al trabajo nocturno femenino, con fecha 28 de octubre de 1985.

CAMERUN

1. Ley n.º 74-14 que instituye el Código de Trabajo, con fecha 27 de noviembre de 1974 (*Official Gazette of the United Republic of Cameroon*, Suplemento al n.º 4, 5 de diciembre de 1974, página 113). *Legislative Series* 1974, Cam. 1.
2. Orden n.º 16 relativa al empleo femenino, con fecha 27 de mayo de 1969 (*Official Gazette of the United Republic of Cameroon*, n.º 10, 1 de junio de 1969, página 936). *Legislative Series* 1969, Cam. 2.
3. Orden n.º 22 MILS/DGRE que determina la aplicación de los períodos semanales de descanso, con fecha 27 de mayo de 1969.

CANADA

1. *Federal*. Normativas de control de la energía atómica, de acuerdo con la Ley de Control de la Energía Atómica, SOR/85-335, secciones 3 y 4, publicadas el 1 de mayo de 1985, SOR/78-58, en el Boletín Oficial el 16 de enero de 1978, en *Canadian Employment Safety and Health Guide* (CCH, 1985), páginas 31301, 31311-31311-6, 31311-7; Apéndice II, Tablas 1 y 2, página 31316.
2. *Federal*. Normativas de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Canadá, de acuerdo con el Código de Trabajo Canadiense, SOR/86-403, publicadas en el Boletín Oficial, en *Canadian Employment Safety and Health Guide* (CCH, 1986), página 30141.
3. *Manitoba*. Ley sobre Normas de Empleo, Estatutos revisados de Manitoba 1970 CE-110, enmendada.
4. *Saskatchewan*. Ley sobre Normas de Empleo, S. Reg. 302/80.
5. *Quebec*. Ley relativa a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, Estatutos revisados de Quebec C5-2.1, enmendada en *Canadian Employment and Safety Health Guide* (CCH, 1985), páginas 75251, 75257-75258.
6. *Ontario*. Normativas relativas al plomo, de acuerdo con la Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Estatutos revisados de Ontario 1980, C321, o. Reg. 536/81, Código de Vigilancia Médica, 28 de mayo de 1981, *Canadian Employment Safety and Health Guide* (CCH, 1982), páginas 67001, 67021-67024. O. Reg. 141/82, Normativa relativa al Mercurio, Código de Vigilancia Médica.
7. *Manitoba*. Normativas de Seguridad de Protección contra los Rayos X de acuerdo con la Ley de Salud y Seguridad contra la Radiación, Man. Reg. 207/99, publicado en el Boletín Oficial el 10 de noviembre de 1979, en *Canadian Employment Safety and Health Guide* (CCH, 1985), páginas 46031-46036.
8. *Terranova*. Normativas de Salud y Seguridad contra la Radiación de 1981 de acuerdo con la Ley de Salud y Seguridad contra la Radiación, Reg. Nfld. 36/81, vigente desde el 30 de marzo, publicadas en el Boletín Oficial el 3 de abril de 1981 enmendado por Nfld. Reg. 74/86, publicado en el Boletín Oficial el 2 de mayo de 1986, en *Canadian Employment Safety and Health Guide* (CCH, 1980), páginas 56441 y 56453.

9. *Nueva Escocia.* Normativa referente a los aparatos que emiten radiación de acuerdo con la Ley de Salud, NS. Reg. 14/81, de fecha 17 de febrero de 1981, en *Canadian Employment Safety and Health Guide* (CCH, 1981), páginas 60391-60397.
10. *Prince Edward Island.* Normativas de Seguridad contra la Radiación según la Ley de Salud Pública, PEI.Reg. EC547/84.
11. *Columbia Británica.* Ley de Fábricas, Capítulo 118 de los Estatutos Revisados, 1979.
12. *Manitoba.* Normativas sobre Bienestar Sanitario e Higiénico de acuerdo con la Ley de Seguridad y Salud en el Lugar de Trabajo, Man. Reg. 210/77, publicadas en el Boletín Oficial el 22 de octubre de 1977, en *Canadian Employment Safety and Health Guide* (CCH, 1980), páginas 45531-45534.
13. *Nueva Escocia.* Normativas de Seguridad Industrial de acuerdo con la Ley de Seguridad Industrial, NS Reg. 135/77, enmendadas por el NS Reg.24/83, y publicadas en el Boletín Oficial el 10 de marzo de 1983, en *Canadian Employment Safety and Health Guide* (CCH, 1980), páginas 60251 y 60270.
14. *Alberta.* Normativas General de Seguridad de acuerdo con la Ley de Seguridad e higiene en el Trabajo, AR 448/83, publicada el 14 de enero de 1984 y enmendada por AR 348/84, publicada en el Boletín Oficial el 30 de noviembre de 1984, en *Canadian Employment Safety and Health Guide* (CCH, 1984), páginas 37801, 37809 y 37810.

CABO VERDE

1. Texto Legislativo n.º 1330 del 2 de febrero de 1957.
2. Decreto n.º 44309 que aprueba el Código de Trabajo rural (*Diário do governo*, nº. 95, 27 de abril de 1962, página 579). *Legislative Series* 1962, Por. 1.

REPÚBLICA CENTROAFRICANA

1. Ley 61/221 que establece el Código de Trabajo, con fecha 2 de junio de 1961 (*Journal Officiel*, Especial, agosto de 1961, página 1).
2. Orden General n.º 3759 relativa al empleo de mujeres y mujeres gestantes, con fecha 25 de noviembre de 1954 (*Journal Officiel de l'Afrique équatoriale française*, 15 de diciembre de 1954, página 14).
3. Orden n.º 839 que determina las horas durante las que el trabajo se considera trabajo nocturno, con fecha 22 de noviembre de 1953 (*Journal Officiel de l'Afrique équatoriale française*, 1953).
4. Orden n.º 718 que regula el uso de albayalde (plomo blanco) allí donde esté autorizado, con fecha 15 de febrero de 1957 (*Journal Officiel de l'Afrique équatoriale française*, 1 de marzo de 1957, página 359).

5. Orden n.º 838/ITT que regula el descanso semanal, con fecha 22 de noviembre de 1953 (*Journal Officiel de l'Afrique équatoriale française*, 15 de diciembre de 1953, página 1733).

CHAD

1. Decreto n.º 58/PR/MTJS/DT-MO-PS relativo al empleo de mujeres y mujeres gestantes, con fecha 8 de febrero de 1969.
2. Ley n.º 7/66 que establece un código de trabajo y bienestar social, con fecha 4 de marzo de 1966 (*Journal Officiel de la République du Tchad*, n.º 7, Extraordinario, 24 de marzo de 1966, página 353; fe de erratas; *ibid.*, n.º 13, 15 de junio de 1966, página 526). *Legislative Series 1966*, Chad 1.
3. Orden n.º 718/IGT que regula el uso de albayalde (blanco de plomo) en los casos en los que está autorizado, con fecha 15 de febrero de 1957.
4. Decreto n.º 56/PR-MTJS-DTMOPS que regula el descanso semanal, con fecha 8 de febrero de 1969.

CHILE

1. Decreto-Ley n.º 1648 del 30 de diciembre de 1976.
2. Decreto-Ley n.º 2200 del 1 de mayo de 1978.
3. R. R. Guzmán: *El nuevo régimen laboral* (Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1982).
4. Ley n.º 18620 del 27 de mayo de 1987.

CHINA

1. Normativas de Seguridad e Higiene en las Fábricas, 25 de mayo de 1956.
2. Normas de Higiene establecidas para las Empresas Industriales, 1979.
3. Circular sobre la Normativa Provisional relativa al Trabajo sobre Protección de la Salud en el Trabajo de las Mujeres Trabajadoras y de la Plantilla (Borrador para estudio), emitida por el Ministerio de Salud Pública, el Ministerio de Trabajo y Personal, y la Federación de Mujeres Chinas, promulgada en 1962 y modificada en 1979 [Documento n.º 7(86)].
4. *Temporary provisions of the current labour issues in the state controlled mines* (Ministerio de Minas de Carbón y la Oficina Estatal del Trabajo, 1981).
5. Informe sobre Protección en el Trabajo para las Mujeres Trabajadoras, 1960.

COLOMBIA

1. J. O. Torres: «Código sustantivo del Trabajo», en *Código del Trabajo* (Bogotá, 1984).
2. Decreto n.º 13 que incorpora las disposiciones de la Ley n.º 73 del 13 de diciembre de 1966 al Código del Trabajo, con fecha 4 de enero de 1967. *Legislative Series* 1967, Código de Trabajo Col.1.

COMORES

1. Ley n.º 84-018 de 1984.
2. Orden n.º 66/84 IT-C que determina las condiciones del trabajo nocturno en la industria para las mujeres y los niños, con fecha 22 de enero de 1966.
3. Orden n.º 72.207/IT-C que modifica los Artículos 3 y 5 de la Orden n.º 66/84 IT-C que determina las condiciones del trabajo nocturno en la industria para las mujeres y los niños, con fecha 28 de febrero de 1972.
4. Orden Local 55-118/IT del 17 de junio de 1955.

CONGO

1. Ley n.º 45-75 del 15 de marzo de 1975 (*Journal Officiel de la République Populaire du Congo*, Número Especial, 17 de marzo de 1975, página 1).
2. Orden General n.º 3759 relativa al empleo de mujeres y mujeres gestantes, con fecha 25 de noviembre de 1954 (*Journal Officiel de l'Afrique équatoriale française*, 17 de diciembre de 1954, página 1956).
3. Orden n.º 718 que regula el uso de albayalde (plomo blanco) en los casos en los que está autorizado, de fecha 15 de febrero de 1957 (*Journal Officiel de l'Afrique équatoriale française*, 1 de marzo de 1957, página 359).
4. Decreto n.º 78/364 que determina el descanso semanal, con fecha 12 de marzo de 1978.

COSTA RICA

1. Ley n.º 2 que promulga el Código de Trabajo, con fecha 27 de agosto de 1943, *La Gaceta*, Volumen 65, n.º 192, 29 de agosto de 1943, página 1169). *Legislative Series* 1943, CR. 1.
2. Decreto n.º 2600-TSS del 13 de octubre de 1972 (*La Gaceta*, Volumen 94, n.º 207, 1 de noviembre de 1972).

COSTA DE MARFIL

1. Decreto n.º 67-265 que establece las disposiciones reguladoras de acuerdo con el Título V «Condiciones de Trabajo» de la Ley n.º 64-290 del 1 de agosto de 1964, Decreto 2 de junio de 1967 (*Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire*, Número Especial, 30 de abril de 1968).
2. Ley n.º 75-496 que enmienda la Sección 107 de la Ley n.º 64-290 del 1 de agosto de 1964 que establece el Código de Trabajo, de fecha 10 de julio de 1975 (*Journal Officiel*, n.º 41, 21 de agosto de 1975, página 1480). *Legislative Series* 1975, IC 1.
3. Decreto n.º 67-321 que establece las disposiciones reguladoras de acuerdo con el Título VI «Servicio Médico de Higiene y Seguridad» de la Ley n.º 64-290 del 1 de agosto de 1964, con fecha 21 de julio de 1967 (*Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire*, n.º 33, 9 de julio de 1968, página 1129).

CUBA

1. Ley n.º 49 que promulga el Código de Trabajo, de fecha 28 de diciembre de 1984 (*Gaceta Oficial*, n.º 2, 23 de febrero de 1985, página 17). *Legislative Series* 1984, Cuba 1.
2. Ley de protección e higiene del trabajo, de fecha 28 de diciembre de 1977 (*Gaceta Oficial*, n.º 48, 29 de diciembre de 1977, página 749).
3. Resolución n.º 40 del Ministerio de Trabajo, con fecha 24 de mayo de 1976 (Informe Gubernamental sobre el Convenio OIT n.º 45 para el período del 1 de julio de 1976 al 30 de junio de 1977).
4. Norma cubana, Benceno. Requisitos de seguridad, 1981.

CHIPRE

1. Ley n.º 15 de 1932, Ley de Empleo (nocturno) de Mujeres, y su enmienda n.º 33 de 1932. *Legislative Series* 1932, Cyp. 2A y 2B.
2. Ley de Fábricas y sus Leyes modificadoras n.º 43 de 1964 y n.º 32 de 1972.
3. Ley n.º 38 relativa al empleo de mujeres en trabajos subterráneos en minas, aprobada el 10 de noviembre de 1936. *Legislative Series* 1936, Cyp.1.

CHECOSLOVAQUIA

1. Texto consolidado del Código de Trabajo del 16 de junio de 1965, que comprende los últimos añadidos y enmiendas (*Sbírka Zánoku*, n.º 16, Texto 55, 18 de junio de 1975). *Legislative Series* 1975, Cz. 2.

2. Informe a la OIT del Consejo Central del Sindicato de los Trabajadores del Transporte, 1987, página 1.
3. Ley n.º 51/1987 (Sbirka Zanoku).
4. Documento de trabajo del Instituto de Higiene y Epidemiología, Julio 1987, página 2.

YEMEN DEMOCRATICO

1. Ley n.º 14 de 1978 relativa al trabajo (*Legal Supplement to the Official Gazette*, n.º 18, 4 de mayo de 1978).

YIBUTI

1. Ley n.º 52-1322 que establece un Código Laboral, con fecha del 15 de diciembre de 1952 (*Journal Officiel de la République Française*, n.º 298, 15-16 de diciembre de 1952, página 11541; correcciones, *ibid.*, n.º 25, 28 de enero de 1953, página 853). *Legislative Series* 1952, Fr.5.
2. Orden n.º 1545 que determina los períodos de descanso semanal, con fecha del 23 de diciembre de 1953 (*Journal Officiel de la Coté Française des Somalis*, n.º 6, Número especial, 30 de abril de 1955, página 181).
3. Orden n.º 1337 que rige la utilización de albayalde (blanco de plomo) en los casos en los que está autorizado su uso, con fecha de 28 de septiembre de 1956 (*Journal Officiel de la Coté Française des Somalis*, octubre de 1956, página 373).
4. Orden n.º 1217 sobre permiso remunerado, con fecha del 22 de agosto de 1956.

DOMINICA

1. Ley sobre el Empleo de Mujeres, Personas Jóvenes y Niños, n.º 5, 1938.
2. Legislación de Dominica, Capítulo 112, Ordenanza sobre Fábricas del 18 de agosto de 1941.

REPUBLICA DOMINICANA

1. Ley n.º 2920 que promulga el Código Laboral, con fecha del 11 de junio de 1951 (*Gaceta Oficial*, Volumen LXXII, n.º 7309 bis, 23 de julio de 1951). *Legislative Series* 1951, Dom.1.
2. Ley n.º 4933 que modifica la Sección 219 del Código Laboral, con fecha del 6 de junio de 1958 (contenido en el informe gubernamental correspondiente al período que finaliza el 30 de junio de 1963 concerniente a la solicitud del Convenio de la OIT n.º 89).

-
3. Resolución n.º 4/58 del Secretario de Estado para el Trabajo que deroga la Resolución n.º 4/56 del 28 de agosto de 1956, con fecha del 30 de junio de 1958 (en el informe gubernamental sobre la solicitud del Convenio de la OIT n.º 45). *Legislative Series* 1956, Dom.2.

ECUADOR

1. Código Laboral, 30 de junio de 1978, (*Registro Oficial*, n.º 650, 16 de agosto de 1978, página 6). *Legislative Series* 1978, Ec.1.

EGIPTO

1. Ley n.º 137 que promulga un Código Laboral, con fecha del 6 de agosto de 1981 (*Al-Jarida al-Rasmiya*, n.º 33, 13 de agosto de 1981). *Legislative Series* 1981, Egipto 2.
2. Decreto n.º 22, 1982.
3. Decreto Ministerial n.º 23 del 7 de febrero de 1982.
4. Ley n.º 48 relativa a los trabajadores del sector público, con fecha del 1 de julio de 1978.
5. Ley n.º 47 relativa a los trabajadores civiles de la administración pública, con fecha del 1 de julio de 1978, enmendada.

EL SALVADOR

1. Decreto n.º 241 que promulga un Código Laboral, con fecha del 23 de enero de 1963 (*Diario Oficial*, n.º 22, 1 de febrero de 1963, página 906). *Legislative Series* 1963, Sal.1.

GUINEA ECUATORIAL

1. Ley n.º 11 del 20 de junio de 1984 (*Boletín Oficial del Estado*, Número Extraordinario, 20 de junio de 1984).

ETIOPIA

1. Proclamación n.º 64 de 1975 (*Negrit Gazeta*, n.º 11, 6 de diciembre de 1975).

FIJI

1. Ordenanza sobre Empleo, CAP 75, *Laws of Fiji*, Volumen II, 1967.

2. Ley de Empleo (Enmienda) n.º 31 de 1975.
3. Ordenanza de Tiendas (Regulación de Horas y Empleo), CAP 83, *Laws of Fiji*, Volumen II, 1967.

FINLANDIA

1. Ley sobre horas de trabajo, con fecha del 2 de agosto de 1946 (*Suomen Asetuskokoelma - Finlands Förfatningssamling*, n.º 604, página 995) *Legislative Series* 1946, Fin.4a.
2. Ley de enmienda a la Ley sobre horas de trabajo, con fecha del 30 de diciembre de 1965 (*Suomen Asetuskokoelma - Finlands Förfatningssamling*, n.º 713, página 1495), enmendada en 1973, con fecha del 21 de junio de 1973 (*Suomen Asetuskokoelma - Finlands Förfatningssamling*, n.º 534, página 1108) *Legislative Series* 1965, Fin. 1a.
3. Ley de enmienda a la Ley sobre horas de trabajo, con fecha del 9 de julio de 1976 (*Suomen Asetuskokoelma - Finlands Förfatningssamling*, n.º 620, página 1184).
4. Ley de enmienda a la Ley sobre horas de trabajo en panaderías, con fecha del 3 de mayo de 1968 (*Suomen Asetuskokoelma - Finlands Förfatningssamling*, n.º 247, página 473). *Legislative Series* 1968, Fin.2.
5. «Finlandia», en *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Volumen 4, 1980, páginas 1-174.
6. Ley sobre desviaciones temporales de las disposiciones referidas a las prohibiciones del empleo de mujeres en trabajos nocturnos, con fecha del 29 de diciembre de 1972 (*Suomen Asetuskokoelma - Finlands Förfatningssamling*, n.º 955, página 2018).
7. Ley de enmienda a las Secciones 1 y 9 de la Ley n.º 955 de 1972 sobre desviaciones temporales de las disposiciones referidas a las prohibiciones del empleo de mujeres en trabajos nocturnos, con fecha del 28 de diciembre de 1984 (*Suomen Asetuskokoelma - Finlands Förfatningssamling*, n.º 966, página 1997) [válida hasta finales de 1988].
8. Ley sobre la protección del trabajo en centros comerciales y en oficinas, con fecha del 26 de mayo de 1978 (*Suomen Asetuskokoelma - Finlands Förfatningssamling*, n.º 40). *Legislative Series* 1978, Fin.1b.
9. Ley sobre la protección del trabajo, con fecha del 28 de junio de 1958 (*Suomen Asetuskokoelma - Finlands Förfatningssamling*, n.º 299, 1958, página 631). *Legislative Series* 1958, Fin.1.
10. Ley revisada sobre Minas, con fecha del 17 de septiembre de 1965 (*Suomen Asetuskokoelma - Finlands Förfatningssamling*, n.º 503, página 1129).
11. Ley relativa al Trabajo en Muelles, con fecha del 28 de mayo de 1930 (*Suomen Asetuskokoelma - Finlands Förfatningssamling*, n.º 105, página 384).

12. Ley relativa al Albayalde (blanco de plomo)-Sulfato de plomo, con fecha del 1 de marzo de 1929 (*Suomen Asetuskokoelma - Finlands Förfatningssamling*, n.º 105, página 305).
13. Decisión del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud relativa a la radiación, con fecha del 5 de noviembre de 1968 (*Suomen Asetuskokoelma - Finlands Förfatningssamling*, n.º 594, página 1535).
14. Ley relativa al bienestar infantil, con fecha del 17 de enero de 1936 (*Suomen Asetuskokoelma - Finlands Förfatningssamling*, n.º 52, página 193). *Legislative Series* 1936, Fin.1.
15. Ley relativa a las condiciones de empleo en centros comerciales y en oficinas, con fecha del 2 de agosto de 1946 (*Suomen Asetuskokoelma - Finlands Förfatningssamling*, n.º 746, página 1495). *Legislative Series* 1965, Fin.1b.

FRANCIA

1. Código Laboral modificado definitivamente por la Ley N° 87-423 del 19 de junio de 1987 (*Journal Officiel*, 20 de junio de 1987, páginas 6648-6650). *Legislative Series* 1981, Fr.1 con enmiendas hasta el 28 de enero de 1981.
2. Decreto 86-1103 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos de la radiación ionizante, con fecha del 2 de octubre de 1986 (*Journal Officiel*, 12 de octubre de 1986, páginas 12295-12336).
3. Decreto n.º 86-269 sobre la protección de los trabajadores expuestos al benceno, con fecha del 13 de febrero de 1986, (*Journal Officiel* 27 de febrero de 1986, páginas 3111-3113).

GABON

1. Ley n.º 5-78 que crea un Nuevo Código Laboral, con fecha del 1 de junio de 1978 (*Journal Officiel*, n.º 25, Extraordinario, 28 de noviembre de 1978, página 1). *Legislative Series* 1978, Gab.1.
2. Decreto n.º 274 sobre la utilización de albayalde (blanco de plomo) en pintura, con fecha del 5 de diciembre de 1962.
3. Decreto n.º 273 sobre descanso semanal, con fecha del 5 de diciembre de 1962.
4. Decreto n.º 274 sobre el empleo de mujeres y mujeres gestantes, con fecha del 5 de diciembre de 1962.

REPUBLICA DEMOCRATICA ALEMANA

1. Código Laboral de la República Democrática Alemana, con fecha del 16 de junio de 1977 (*Gesäzblatt*, Parte I, n.º 18, 22 de junio de 1977, página 185). *Legislative Series* 1977, Ger.DR1.

2. Orden n.º 5 de Protección Laboral relativa a la protección de la salud laboral de mujeres y jóvenes trabajadores con fecha del 9 de agosto de 1973 (*Gesetzblatt*, Parte I, n.º 44, 1973, página 465).
3. TGL n.º 33491/01 sobre elementos concretos, publicado en diciembre de 1978, en vigor desde el 1 de agosto de 1979.
4. Protección de la Salud, Protección de los Trabajadores, Orden sobre Precauciones contra incendios en trabajos con aire comprimido, con fecha del 19 de junio de 1965 (*Gesetzblatt*, n.º 517, Edición Espacial 1965).
5. TGL n.º 24889/03 sobre Anclaje de máquinas, aparatos y fábricas de máquinas y aparatos: Soporte con rotores de perforación, publicado en octubre de 1978, en vigor desde el 1 de enero de 1980.
6. TGL n.º 24889/04 sobre Anclaje de máquinas, aparatos y fábricas de máquinas y aparatos: Soporte con rotores especiales de perforación, publicado en marzo de 1979, en vigor desde el 1 de enero de 1980.
7. TGL n.º 30123/04 sobre la producción de productos forestales, publicado en diciembre de 1984, en vigor desde el 1 de enero de 1986.
8. TGL N° 30432 sobre trabajos de demolición: Requisitos Generales, publicado en febrero de 1984, en vigor desde el 1 de enero de 1985.
9. Orden n.º 338/2 sobre Protección de la Salud, Protección de los Trabajadores, Orden sobre la prevención contra incendios en la construcción, reparación y demolición de chimeneas industriales, con fecha del 10 de febrero de 1971, revisada por la Orden n.º 1 sobre la modificación de la Orden n.º 338/2 del 5 de noviembre de 1973 de la Protección Laboral (*Gesetzblatt*, Parte I, n.º 54, 1973, página 537).
10. Orden n.º 271/1 sobre Protección de la Salud, Protección de los trabajadores, Orden sobre Prevención contra incendios de las Trabajadoras en la manufactura de cuero, con fecha del 17 de abril de 1967 (*Gesetzblatt*, Parte I, n.º 40, 1967).
11. Orden n.º 725 relativa a la Protección Laboral en la utilización de adhesivos compuestos por disolventes volátiles e inflamables, con fecha del 22 de octubre de 1952 (*Gesetzblatt*, Parte I, n.º 152, 1953).
12. TGL n.º 42696 relativa a las características y la protección de la salud frente a componentes nitrato-amino aromáticos, publicada el mayo de 1985, en vigor desde el 1 de enero de 1986.
13. Orden n.º 303 sobre Protección Laboral en la utilización de disolventes peligrosos, volátiles, no inflamables, con fecha del 21 de noviembre de 1952 (*Gesetzblatt*, Parte I, n.º 166, 1952, página 1244).
14. Orden para garantizar la seguridad nuclear y la protección contra la radiación, con fecha 11 de noviembre de 1984, (*Gesetzblatt*, Parte I, n.º 30, 1984, página 341).
15. Reglamento establecido de acuerdo con la Orden para garantizar la seguridad atómica y la protección contra la radiación, con fecha 11 de noviembre de 1984 (*Gesetzblatt*, Parte I, n.º 30, 1984, página 348).

16. TGL n.º 30266/12 sobre máquinas herramientas neumáticas manuales en máquinas herramientas para trabajos de puesta a tensión y extracción, publicado en abril de 1981, en vigor desde el 1 de enero 1983.
17. TGL n.º 30142/02 sobre procesado de carne, publicado en diciembre de 1983, en vigor desde el 1 de enero de 1985.
18. Orden de Protección de la Salud, Protección de los Trabajadores, Prevención contra Incendios sobre vehículos terrestres y su mantenimiento, con fecha del 15 de febrero de 1977 (*Gesätzblatt*, n.º 943, Edición Especial, 1978).
19. TGL n.º 32604/01 sobre lugares de trabajo sedentarios, publicado en noviembre de 1978, en vigor desde el 1 de agosto de 1979.
20. TGL n.º 10699 sobre Lavabos, publicada en marzo de 1976, en vigor desde el 1 de enero de 1977.
21. Reglamento n.º 1 realizada de acuerdo con la Ordenanza del 28 de septiembre de 1978 concerniente al permiso de vacaciones, con fecha del 28 de septiembre de 1978 (*Gesätzblatt*, Parte I, n.º 33, 3 de octubre de 1978, página 368).
22. Ordenanza sobre mejoras en las condiciones de vida y de trabajo de familias con hijos, con fecha del 24 de abril de 1986 (*Gesätzblatt*, Parte I, 28 de abril de 1986, páginas 241-243).

REPUBLICA FEDERAL ALEMANA

1. Orden de publicación del texto consolidado del Código de Horas de Trabajo y otras disposiciones para la regulación de las horas de trabajo, con fecha del 30 de abril de 1938 (*Reichgesetzblatt*, n.º 70, Parte I, 1938, página 446). *Legislative Series* 1938, Ger. 6, enmendado definitivamente el 10 de marzo de 1975.
2. Ley de Protección de la Maternidad, con fecha del 18 de abril de 1968 (*Bundesgesetzblatt*, Parte I, página 3315), enmendada definitivamente el 6 de diciembre de 1985.
3. Reglamento sobre lugares de trabajo, con fecha del 20 de marzo de 1975 (*Bundesgesetzblatt*, Parte I, página 729).
4. Reglamento sobre el empleo de mujeres en vehículos, con fecha del 2 de diciembre de 1971 (*Bundesgesetzblatt*, Parte I, página 1957).
5. Ley de Seaman, con fecha del 26 de julio de 1957 (*Bundesgesetzblatt*, Parte II, página 713), enmendada definitivamente el 15 de octubre de 1984.
6. Reglamento sobre materiales en trabajos peligrosos, con fecha del 11 de febrero de 1982 (*Bundesgesetzblatt*, Parte I, página 144).
7. Reglamento sobre la protección contra la radiación ionizante, con fecha del 13 de octubre de 1976 (*Bundesgesetzblatt*, Parte I, página 2905), enmendada definitivamente el 22 de mayo de 1981.

GHANA

1. Decreto n.º 157 del Consejo de Liberación Nacional, con fecha del 10 de abril de 1967. *Legislative Series 1967*, Ghana 1.

GRECIA

1. Ley n.º 4029 sobre el trabajo de mujeres y menores, con fecha del 24 de enero y el 16 de febrero de 1912 [*Bulletin of the International Labour Office* (Basel), Volumen VII, 1912, página 285].
2. Real Decreto sobre la ejecución de la Ley n.º 4029, con fecha del 14 y 27 de agosto de 1913 (*Bulletin of the International Labour Office*, Volumen IX, 1914, página 219).
3. Decreto que aumenta la jornada a ocho horas en fábricas de tejido e hilado de lana, algodón, seda, etc., con fecha del 8 de abril de 1937. *Legislative Series 1937*, Gr. 3.
4. Ley n.º 3239 que enmienda y amplía las disposiciones de ciertas Leyes laborales, con fecha del 18 de mayo de 1955 (*Efemeris tes Kuberneseos*, n.º 125, Parte I, 20 de mayo de 1955, página 834). *Legislative Series 1955*, Gr. 2.
5. Orden Legislativa que señala la semana de cinco días en el servicio público y que regula asuntos relacionados, con fecha del 29 de diciembre de 1980 (*Efemeris tes Kuberneseos*, Parte I, n.º 299, 30 de diciembre de 1980, página 4269).
6. Ley n.º 1414 sobre la aplicación del principio de igualdad de sexos en las relaciones laborales y que establece otras disposiciones, con fecha del 30 de enero de 1984 (*Efemeris tes Kuberneseos*, n.º 10, Parte I, 2 de febrero de 1984, página 1). *Legislative Series 1984*, Gr. 1.
7. Regulación del trabajo en minas y canteras, con fecha del 9 de septiembre de 1972 (*Efemeris tes Kuberneseos*, 9 de septiembre de 1972).
8. Seguridad laboral y Normativas sanitarias, Regla n.º 1412.07 sobre Seguridad en la Construcción en el levantamiento de cargas.
9. Ley n.º 61 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos implicados en la utilización de benceno o productos que contengan benceno, con fecha del 7 de julio de 1975 (*Efemeris tes Kuberneseos*, n.º 132, página 763).
10. Real Decreto del 7 de enero de 1937 (*Efemeris tes Kuberneseos*, 20 de enero de 1937, página 471).
11. Decisión Ministerial A2/62/1539/85 sobre las regulaciones básicas relativas a la radiación ionizante, con fecha del 8 de marzo de 1985.

GRANADA

1. Ordenanza n.º 8 sobre el empleo de mujeres, personas jóvenes y niños, 1934.

GUATEMALA

1. Decreto n.º 1441 que promulga el texto completo del Código Laboral, con fecha del 5 de mayo de 1961 (*El Guatemalteco*, n.º 14, 16 de junio de 1961, página 1145), enmendada. *Legislative Series* 1961, Gua.1.
2. Acuerdo gubernativo n.º 28-73, con fecha del 12 de septiembre de 1973.
3. Reglamento general sobre higiene y seguridad en el trabajo, con fecha del 28 de diciembre de 1957 (*El Guatemalteco*, n.º 17, 31 de diciembre de 1957, página 225). *Legislative Series* 1957, Gua.2.

GUINEA

1. Ley n.º 1 AN/60 para establecer el Código Laboral, con fecha del 30 de junio de 1960. *Legislative Series* 1960, Gui.1.
2. Orden n.º 224/MT que regula el empleo de mujeres y niños, con fecha del 18 de junio de 1980.
3. Orden n.º 2262/MT que prohíbe la utilización de albayalde (blanco de plomo) y sulfato de plomo o cualquier producto que contenga estas sustancias, con fecha del 9 de abril de 1982.
4. Orden n.º 2265/MT que regula la protección contra los riesgos de exposición al benceno, con fecha 9 de abril de 1982.
5. Orden Local n.º 3133 ITLS del 15 de julio de 1953 que regula el descanso semanal, modificada por la Orden Local n.º 4551 ITLS, con fecha del 15 de octubre de 1953.

GUINEA BISSAU

1. Código General Laboral, aprobado el 2 de abril de 1986.

GUYANA

1. Ley de Trabajo n.º 2, Capítulo 90:01 de 1942, enmendada hasta 1973.
2. Ley de Fábricas, Ley n.º 30, Capítulo 95:02 de 1947, enmendada por la Ley n.º 2 de 1984.
3. Reglamento de Minería, de fecha 5 de agosto de 1931. *Legislative Series* 1931. BG.1.
4. Reino Unido: Código de buena práctica para la Protección de las Personas contra la Radiación ionizante que se deriva de la práctica médica y dental, edición Revisada, 1964.

HAITI

1. Decreto para revisar el Código de Trabajo del 12 de septiembre de 1961, de fecha 24 de febrero de 1984 (*Le Moniteur*, n.º 18A, 5 de marzo de 1984, página 1). *Legislative Series* 1984, Hai.1.

HONDURAS

1. Decreto n.º 189 que promulga el Código de Trabajo, de fecha 1 de junio de 1959 (*La Gaceta*, 15-18 y 20-23 de julio de 1959, páginas 16827-16834). *Legislative Series* 1959, Hon.1.
2. Decreto n.º 64 relativo al Código de Minería, de fecha 15 de febrero de 1937.

HUNGRIA

1. Ley n.º II de 1967, Código de Trabajo (*Magyar Közlöny*, n.º 67, 8 de octubre de 1967, página 503). *Legislative Series* 1967, Hun. 2.
2. Constitución de Hungría, Artículo 62, Parágrafo I, enmendado por la Ley I de 1972.
3. Decreto para la aplicación de la Ley n.º 2, de fecha octubre de 1967.
4. Orden n.º 4/1981/III.31 del Ministro de Sanidad.
5. Decreto Legislativo n.º 29 que enmienda el Código de Trabajo (*Magyar Közlöny*, 1 de diciembre de 1979).
6. Decreto de Aplicación, Artículo 38, Parágrafo 3.
7. Carta de la Junta Estatal de Trabajo y Salarios a la OIT, agosto de 1987.

ISLANDIA

1. Carta de la Federación del Trabajo de Islandia a la OIT, de fecha 21 de julio de 1987.

INDIA

1. Ley n.º 63 (Ley de Fábricas), de fecha 23 de septiembre de 1948. *Labour Manual: A compilation of important labour acts and rules* (Delhi Law House, Nueva Delhi, 1986), 10.^a edición, Volumen I [la Ley que consolida y enmienda la ley reguladora del trabajo en las fábricas (n.º 63 de 1948), así como la ley posterior que enmienda la Ley de Fábricas de 1948 (n.º 25 de 1954) pueden obtenerse en *Legislative Series* 1948, Ind.4 y 1954 Ind.1 respectivamente].

2. Ley n.º 69 (Ley de Trabajo en Plantaciones), de fecha 2 de noviembre de 1951. *Labour Manual: A compilation of important acts and rules* (Delhi Law House, Nueva Delhi, 1986), 10.ª edición, Volumen II. *Legislative Series* 1951, Ind.5.
3. Ley n.º 35 (Ley de Minas) del 15 de marzo de 1952, enmendada por la Ley n.º 42 [Ley de Minas (Enmendada)], de fecha 31 de mayo de 1984. *Labour Manual: A compilation of important acts and rules* (Delhi Law House, Nueva Delhi, 1986) 10.ª edición, Volumen II.
4. Reglamento de Energía Atómica (Fábricas), 1984.
5. Departamento de Energía Atómica, Orden para los Límites Aceptables de los niveles de Radiación y Contaminación, 1972 (*The Gazette of India*, 25 de marzo de 1972).
6. Ley n.º 6 (Ley de Pondicherry para el Establecimiento de Servicios de Abastecimiento de Comidas) de 1964.
7. Reglamento de Pondicherry sobre Fábricas, 1964.
8. Ley n.º 53 (Ley de Beneficios por Maternidad), de fecha 12 de diciembre de 1961. *Labour Manual: A compilation of important acts and rules* (Delhi Law House, Nueva Delhi, 1986) 10.ª edición, Volumen I.

INDONESIA

1. Ley n.º 1 para la entrada en vigor en toda Indonesia de la Ley de Trabajo n.º 12 de 1948, de fecha 6 de enero de 1951 (*Lembaran Negara*, n.º 2, 1951). *Legislative Series* 1951, Indo.1.
2. Reglamento del Ministro del Trabajo n.º 7 de 1964 relativo a las condiciones de higiene, limpieza e iluminación de los lugares de trabajo.

IRAQ

1. Ley del Código de Trabajo n.º 151, de fecha 16 de julio de 1970, enmendada (*Al-Waqayi'u al'Iraqiya*, n.º 1906, 10 de agosto de 1970). *Legislative Series* 1970, Iraq 1.
2. Orden n.º 2 relativa a las medidas preventivas contra la exposición al benceno, 1978.
3. Reglamento n.º 4 relativo al empleo de mujeres, jóvenes y niños (Marineros), de fecha 19 de febrero de 1961 (*Al-Waqayi'u al'Iraqiya*, n.º 490, 26 de febrero de 1961). *Legislative Series* 1961, Iraq 2.

IRLANDA

1. Ley de Minas y Canteras n.º 7, de fecha 7 de mayo de 1965.

2. Orden de Igualdad de derechos (Empleo Femenino en las Minas), 1984 (*Statutory Instruments*, n.º 176, 1985).
3. Reglamento de la Ley de Fábricas (Trabajo Manual) (Pesos Máximos y Transporte), 1972 (*Statutory Instruments*, n.º 283, 1972).
4. Ley de Fábricas n.º 10, de fecha 9 de junio de 1955.
5. Reglamento de la Ley de Fábricas (Alfarería), 1976 (*Statutory Instruments*, n.º 41, 1976).
6. Reglamento de Fábricas (Procesos del Plomo) (Empleo de Mujeres y Jóvenes), 1976 (*Statutory Instruments*, n.º 39, 1976).
7. Reglamento de Radiaciones Ionizantes en las Fábricas (Aislamiento del foco emisor) 1972 (*Statutory Instruments*, n.º 17, 1976).
8. Reglamento de Radiaciones ionizantes en las Fábricas (Substancias Radiactivas sin aislar), 1972 (*Statutory Instruments*, n.º 249, 1972).
9. Reglamento de condiciones de trabajo en Lavanderías n.º 181, 1973.
10. Ley de Tiendas n.º 4 (Condiciones de Empleo), de fecha 25 de febrero de 1938 (Leyes de los Oireachtas) y Ley de enmienda de 1942.
11. Ley de Fábricas n.º 10, de fecha 9 de junio de 1955 (Leyes de los Oireachtas).

ISRAEL

1. Ley de Empleo Femenino (Enmienda n.º 7), 1986 (*Sefer Hakhukim*, n.º 1175, 9 de abril de 1986, páginas 141-142).
2. Ley de Empleo Femenino n.º 5724, 1964 (*Sefer Hakhukim*, páginas 67-75).
3. Normativas aplicables a las Mujeres (Trabajos Prohibidos y Limitados), 1979.

ITALIA

1. Ley n.º 903 relativa a la igualdad de trato en cuestiones de empleo para hombres y mujeres, de fecha 9 de diciembre de 1977 (*Gazzetta Ufficiale*, n.º 343, 17 de diciembre de 1977, página 9041). *Legislative Series* 1977, It.1.
2. Ley n.º 1204 relativa a la protección de las madres trabajadoras, de fecha 30 de diciembre de 1971 (*Gazzetta Ufficiale*, n.º 14, 18 de enero de 1972, página 412). *Legislative Series* 1971, It.1.

JAMAICA

1. Ley (de Empleo) Femenino n.º 33, de fecha 2 de marzo de 1942. *Laws of Jamaica*, Capítulo 417; ibid., Edición Revisada 1953, Volumen IX, Capítulos 375-434.

2. Orden sobre el Empleo Femenino (Trabajo Nocturno), 1961 *The Jamaica Gazette Supplement: Proclamations, Rules and Regulations*, n.º 83, 1 de septiembre de 1961).
3. Orden sobre el Empleo Femenino (Trabajo Nocturno), 1964 *The Jamaica Gazette Supplement: Proclamations, Rules and Regulations*, n.º 115, 17 de septiembre de 1964).
4. Reglamento sobre el Empleo Femenino en las Fábricas, 1961 *The Jamaica Gazette Supplement: Proclamations, Rules and Regulations*, n.º 82, 1 de septiembre de 1961).
5. Reglamento de Fábricas, 1961 *The Jamaica Gazette Supplement: Proclamations, Rules and Regulations*, n.º 81, 1 de septiembre de 1961).
6. Promulgación de la Ley de Canteras n.º 22, 1958 *The Jamaica Gazette Supplement: Proclamations, Rules and Regulations*, n.º 66, 19 de julio de 1958).

JAPON

1. Ley n.º 49 sobre normativa laboral, de fecha 5 de abril de 1947 (*Official Gazette*, n.º 303, 7 de abril de 1947, página 1). *Legislative Series* 1947, Jap.3; ibid., 1985, Jap.1. Enmiendas hasta 1985 en *Rodoho Zensho* (recopilación de leyes laborales), 1986, en japonés.
2. Jyoshi Rodo Kijun Kisoku (Reglamento sobre Normativa Laboral para las Mujeres), Ordenanza n.º 3 del Ministerio de Trabajo, de fecha 27 de enero de 1986.
3. Denri-hoshasen Shogai Boshi Kisoku (Ordenanza sobre la prevención de riesgos de radiación ionizante), Ordenanza n.º 41 del Ministerio de Trabajo, de fecha 30 de septiembre de 1970, revisada hasta la Ordenanza n.º 35 del Ministerio de Trabajo del 17 de octubre de 1981.

JORDANIA

1. Ley n.º 21 del 14 de mayo de 1960, enmendada por la Ley n.º 2 de 1965 para modificar el Código de Trabajo (*Al-jarida al-rasmiya*, n.º 1491, 21 de mayo de 1960, página 511; ibid., n.º 1818, 18 de enero de 1965, página 52), enmendada en 1972. *Legislative Series* 1960, Jor.1; ibid., 1965, Jor.2.

KENIA

1. Ley n.º 2 relativa al empleo, sus aspectos secundarios y asociados, 1976 (*Kenya Gazette*, n.º 16, Suplemento n.º 19, 15 de abril de 1976, página 51). *Legislative Series* 1976, Ken.1.

KUWAIT

1. Ley n.º 38 que regula las condiciones de trabajo en el sector nacional, 1964 (*Le Kowait aujourd’hui*, Volumen 10, n.º 489).
2. Orden Ministerial n.º 85 relativa al trabajo nocturno ejercido por mujeres, de fecha 1 de enero de 1985 (*Al Kuwait al Yaum*, n.º 1611, 5 de mayo de 1985, página 3).
3. Decreto Ministerial n.º 28 que define el trabajo nocturno, 1976.
4. Orden Ministerial n.º 57 relativa a las medidas de protección contra el benceno, 1982.
5. Orden Ministerial que define el trabajo peligroso prohibido a las mujeres trabajadoras según la Sección 24 de la Ley n.º 38 de 1964.
6. Orden Ministerial n.º 22, 1974.

LIBANO

1. Ley del Código de Trabajo, de fecha 23 de septiembre de 1946. *Legislative Series* 1946, Líb.1.

LESOTHO

1. Ley n.º 22 que modifica y consolida la ley relativa al empleo y la contratación de empleados en Lesotho, aprobada el 1 de junio de 1967 (*Government Gazette*, n.º 20, Suplemento, 16 de junio de 1967). *Legislative Series* 1967, Les.1.
2. Ley de Seguridad Minera n.º 4, 1981 (*Government Gazette*, n.º 26, Suplemento, 24 de julio de 1981).

REPÚBLICA ARABE LIBIA

1. Ley del Código de Trabajo n.º 58-2970, de fecha 1 de mayo de 1970 (*Al-jarida al-rasmiya*, Suplemento Especial, 1 de mayo de 1970). *Legislative Series* 1970, Libia 1.
2. Orden dictada por el Ministro de Trabajo relativa a las excepciones al reglamento sobre trabajo nocturno, de fecha 18 de octubre de 1972.

LUXEMBURGO

1. Ley relativa a la protección de la maternidad, de fecha 3 de julio de 1975 (*Mémorial*, n.º 40, 10 de julio de 1975, página 808).

2. Orden del Gran Duque relativa al trabajo en las minas, minas a cielo abierto y canteras (*Mémorial*, 10 de mayo de 1930, página 365).
3. Ley que aprueba el Convenio OIT n.º 45 relativa al trabajo subterráneo ejercido por mujeres, de fecha 10 de febrero de 1958 (*Mémorial*, 1958, páginas 47-49).
4. Ley que aprueba los convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a lo largo de sus primeras diez sesiones, de fecha 5 de marzo de 1928 (*Mémorial*, n.º 13, 19 de marzo de 1928, páginas 293-346).
5. Decreto del Gran Duque sobre el uso de cerusa en pinturas, de fecha 30 de marzo de 1932 (*Mémorial*, n.º 17, Capítulo II, 31 de marzo de 1932, páginas 185-188).

MADAGASCAR

1. Ordenanza n.º 75-013/DM, Código de Trabajo, de fecha 17 de mayo de 1975 (*Journal Officiel de la République Malgache*, n.º 1059, Extraordinario, 5 de junio de 1975, página 1544). *Legislative Series* 1975, Mad. 1.
2. Decreto n.º 62-152 que dicta las condiciones de trabajo de los niños y las mujeres gestantes, de fecha 28 de marzo de 1962 (*Journal Officiel de la République Malgache*, n.º 216, 7 de abril de 1962, página 582). *Legislative Series* 1962, Mad. 2.
3. Orden n.º 275-IGT para la aplicación de la Ley del 15 de diciembre de 1952 relativa a las condiciones de trabajo de mujeres y niños, de fecha febrero de 1954.
4. Orden n.º 889 que establece las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, de fecha 20 de mayo de 1960 (*Journal Officiel de la République Malgache*, 4 de junio de 1960, página 934).
5. Decreto n.º 62-150 que establece las disposiciones específicas sobre el cumplimiento del día de descanso semanal y de las fiestas públicas, de fecha 28 de marzo de 1962 (*Journal Officiel de la République Malgache*, n.º 216, 7 de abril de 1962, página 577). *Legislative Series* 1962, Mad.1.

MALAWI

1. Ordenanza sobre el Empleo Femenino, de Jóvenes y Niños, Capítulo 55:04.

MALASIA

1. Ley de Empleo 265, 1955, revisada en 1981 (*Government Gazette*, n.º 3, Suplemento de Ley, 28 de enero de 1982). *Legislative Series* 1982, Mal.2.
2. Reglamento de Empleo (Empleo de Mujeres) (Trabajadores por Turnos), de fecha 4 de septiembre de 1970.
3. Reglamento de Empleo (Empleo de Mujeres) (Revisoras de trenes), de fecha 29 de mayo de 1958, enmendada en 1985.

MALI

1. Ley n.º 62-67 AN-RM, de fecha 19 de agosto de 1962 (*Journal Officiel de la République du Mali*, n.º 128, 15 de octubre de 1962, página 708). *Legislative Series* 1962, Mali 1.
2. Orden n.º 5254-IGILS/AOF relativa al empleo de mujeres y mujeres gestantes, de fecha 19 de julio de 1954 (*Journal Officiel de l'Afrique occidentale française*, n.º 2722, 31 de julio de 1954, página 1337). *Legislative Series* 1954, FWA w.
3. Orden n.º 5254-IGILS/AOF que dicta, de acuerdo con el Artículo 134 del Código de Trabajo de Ultramar, las medidas generales de seguridad e higiene aplicables en el África Occidental Francesa para los trabajadores de cualquier tipo de establecimiento, de fecha 19 de julio de 1954 (*Journal Officiel de l'Afrique occidentale française*, n.º 2722, 31 de julio de 1954, página 1340). *Legislative Series* 1954, FWA 1.

MALTA

1. Reglamento de Fábricas (Trabajo Nocturno ejercido por Mujeres), 1952.
2. Ordenanza de Fábricas, Capítulo 169, Reglamento de Fábricas (Salud, Seguridad y Bienestar), 1986 (*Government Gazette*, n.º 14-635, Suplemento, 2 de septiembre de 1986, páginas B319-B346).

MAURITANIA

1. Ley n.º 63-023 que establece el Código de Trabajo, de fecha 23 de enero de 1963 (*Journal Officiel de la République Islamique du Mauritanie*, n.º 106, 20 de febrero de 1963, página 53; errata ibid., n.º 112, 15 de mayo de 1963, página 143). *Legislative Series* 1963, Mau.1.
2. Orden n.º 5254-IGTLS-AOF relativa al empleo de mujeres y mujeres gestantes de fecha 19 de julio de 1954 (*Journal Officiel de l'Afrique occidentale française*, n.º 2722, 31 de julio de 1954, página 1337). *Legislative Series* 1954, FWA 2.
3. Orden n.º 222, de fecha 2 de julio de 1953, enmendada por la Orden n.º 10.298 que reglamenta el descanso semanal.
4. Orden n.º 5254-IGILS/AOF que dicta, de acuerdo con el Artículo 134 del Código de Trabajo de Ultramar, las medidas generales de seguridad e higiene aplicables en el África Occidental Francesa a los trabajadores de cualquier tipo de establecimiento, de fecha 19 de julio de 1954 (*Journal Officiel de l'Afrique occidentale française*, n.º 2722, 31 de julio de 1954, página 1340). *Legislative Series* 1954, FWA 1.

ISLA MAURICIO

1. Ley n.º 50 que enmienda y consolida la ley relativa al Trabajo, aprobada el 24 de diciembre de 1975 (*Government Gazette of Mauritius*, n.º 90, Suplemento Legal, 27 de diciembre de 1975, página 165).
2. Reglamento de Salud, Seguridad y Bienestar, 1980 (Reglamento establecido por el Ministro según la Sección 57 de la Ley de Trabajo 1975) (Notificación Gubernamental n.º 358, 1980).

MEXICO

1. Decreto que modifica la Sección 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos de México, de fecha 20 de noviembre de 1962 (*Diario Oficial*, n.º 17, 21 de noviembre de 1962, página 1). *Legislative Series* 1962, Méx.1.
2. Ley Federal de Trabajo, de fecha 2 de diciembre de 1969 (*Diario Oficial*, n.º 26, 1 de abril de 1970, página 1). *Legislative Series* 1969, Méx.1.

MONGOLIA

1. Código de Trabajo, aprobado el 3 de julio de 1973, vigente desde el 1 de enero de 1974. *Legislative Series* 1985, Mong.1.

MARRUECOS

1. Decreto de regulación del empleo, de fecha 2 de julio de 1947 (*Bulletin Officiel*, n.º 1825, 17 de octubre de 1947, página 1028). *Legislative Series* 1947, Marr.1.
2. Orden del Visir que especifica las empresas que están exentas de las disposiciones que prohíben el empleo nocturno de mujeres y niños, de fecha 8 de marzo de 1948 (*Bulletin Officiel de Protectorat de la République française au Maroc*, n.º 1851, 16 de abril de 1948, página 473). *Legislative Series* 1948, Marr.1. (Zona Francesa).
3. Orden del Visir relativa a los pesos que las mujeres y los niños pueden cargar, arrastrar o empujar, de fecha 30 de septiembre de 1950 (*Bulletin Officiel de Protectorat de la République française au Maroc*, n.º 1986, 17 de noviembre de 1950, página 1.412). *Legislative Series* 1950, Marr.1. (Zona Francesa).
4. Orden del Director de Trabajo y Asuntos Sociales que establece las recomendaciones para los exámenes médicos, de acuerdo con la Orden del Visir del 18 de agosto de 1952 que determina las medidas de salud de aplicación al personal expuesto a los peligros del benceno, de fecha 28 de agosto de 1952.

5. Decreto sobre el descanso semanal y las fiestas públicas, de fecha 21 de julio de 1947 (*Bulletin Officiel*, n.º 1825, 17 de octubre de 1947, página 1034). *Legislative Series* 1947, Marr.2.
6. Decreto n.º 2-56-1019 relativo a los trabajos peligrosos prohibidos a niños y mujeres, de fecha 6 de septiembre de 1957 (*Bulletin Officiel*, n.º 2343, 20 de septiembre de 1957, página 1231). *Legislative Series* 1957, Marr.4.

MOZAMBIQUE

1. Ley n.º 8 que aprueba la ley de Trabajo, de fecha 14 de diciembre de 1985 (*Boletín da República*, n.º 50, Suplemento Quinto, 14 de diciembre de 1985, página 196). *Legislative Series* 1985, Moz.1.

NAMIBIA

1. Ley de Minas y Obras n.º 27 de la Unión de África del Sur, 1957.

NEPAL

1. Ley de Fábricas y Obreros de Nepal de 1959, enmendada hasta 1978.
2. Reglamento de Fábricas y Obreros de Nepal de 1963, enmendado hasta 1978.

HOLANDA

1. Ley de Trabajo de 1919, enmendada hasta 1977 (*Legislative Series* 1977, PB.), con la Ley que enmienda la Ley de Trabajo de 1919 mediante disposiciones relativas a la derogación de la Ley sobre el trabajo nocturno de mujeres en fábricas o lugares de trabajo (*Staatsblad*, n.º 147, 1986).
2. Decreto (Empleo de Mujeres y Jóvenes) que promulga el reglamento administrativo público según la Sección 10, Subsección 1 de la Ley de Trabajo de 1919, de fecha 10 de agosto de 1920, enmendado hasta el 21 de noviembre de 1972 (*Staatsblad*, n.º 652, 1972). *Legislative Series* 1920, PB.8; *Legislative Series* 1972, PB.1.
3. Reglamento de Minas, 1964.
4. Decreto sobre substancias radiactivas, de fecha 24 de junio de 1981 (*Staatsblad*, enero de 1981).

NUEVA ZELANDA

1. Ley de Minería n.º 25, de fecha 25 de septiembre de 1971 (Estatutos de Nueva Zelanda 1971/25, Volumen 1, 1972).

2. Ley de Enmienda a la Ley de Minas de Carbón n.º 45, de fecha 29 de noviembre de 1983 (Estatutos de Nueva Zelanda 1983/45, Volumen 2, 1983, Sección 4).
3. Ley de Canteras y Túneles n.º 18, de fecha 28 de septiembre de 1982 (Estatutos de Nueva Zelanda 1982/18, Volumen 1, 1983).
4. Reglamento de Protección contra la Radiación, 1982 (Reglamento Estatutario 1982/72. Volumen 1, 1983).

NICARAGUA

1. Decreto n.º 336 que promulga el Código de Trabajo, de fecha 12 de enero de 1945. *Legislative Series* 1945, Nic.1.

NIGER

1. Ley n.º 62-12 que establece el Código de Trabajo, de fecha 13 de julio de 1962 (*Journal Officiel de la République du Niger*, n.º 4, Número Especial, 25 de agosto de 1962).
2. Orden n.º 67-126/MFP/T que establece el reglamento según el Código de Trabajo (disposiciones generales), de fecha 7 de septiembre de 1967 (*Journal Officiel de la République du Niger*, 1 de octubre de 1967, página 693).
3. Orden n.º 5253 IGTLS/AOF que establece, de acuerdo con el Código de Trabajo de Ultramar, las medidas generales de salud y seguridad aplicables en el África Occidental Francesa a los trabajadores de cualquier tipo de establecimiento, de fecha 19 de julio de 1954 (*Journal Officiel de l'Afrique occidentale française*, n.º 2722, 31 de julio de 1954, página 1340). *Legislative Series* 1954, FWA 1.

NIGERIA

1. Decreto Laboral n.º 21, de fecha 29 de mayo de 1974 (*Official Gazette*, n.º 28, Suplemento, 6 de junio de 1974, página 63). *Legislative Series* 1974, Nig.1.

NORUEGA

1. Ley n.º 4 relativa a la protección de los trabajadores y al entorno laboral, etc., de fecha 4 de febrero de 1977 (*Norsk Lovtident*, Parte I, n.º 4. 14 de febrero de 1977, página 77).
2. Ley n.º 3 que prohíbe el uso de albayalde (blanco de plomo), etc. , en algunos tipos de pintura, de fecha 24 de mayo de 1929 (*Norsk Lovtident*, Parte I, n.º 20, 28 de mayo de 1929, página 250).

3. Regla n.º 1157 relativa al trabajo con radiaciones ionizantes que hace referencia a la Ley n.º 4 del 4 de febrero de 1977 sobre seguridad e higiene laboral, de fecha 14 de junio de 1985.
4. Reglamento n.º 1737 relativo al trabajo con gases narcotizantes, de fecha 13 de septiembre de 1984, con referencia a la Ley n.º 4 del 4 de febrero de 1977 (*Norsk Lovtident*, n.º 21, 31 de octubre de 1984).
5. Reglamento sobre la manipulación de agentes citostáticos, de fecha 18 de diciembre de 1980, con referencia a la Ley n.º 4 del 4 de febrero de 1977 (Edición revisada de los reglamentos, febrero de 1986).

PAKISTAN

1. Ley n.º 25 que consolida y enmienda la Ley que regula el trabajo en fábricas, aprobada el 20 de agosto de 1934, y modificada hasta agosto de 1946 [*Labour Code of Pakistan* (Bureau of Labour Publications, Karachi, 1977, actualizada hasta enero de 1980)]. *Legislative Series* 1962, Ind.1.
2. Ordenanza n.º 29, Ordenanza sobre el Trabajo en Plantaciones de Té, de fecha 1 de junio de 1962 (*Gazette of Pakistan*, Extraordinaria, 4 de junio de 1962, página 864). *Legislative Series* 1962, Pak.1.
3. Ordenanza n.º 8 de West Pakistan relativa a tiendas y establecimientos, aprobada el 30 de junio de 1969 [*Labour Code of Pakistan* (Bureau of Labour Publications, Karachi, 1977 actualizada hasta enero de 1980)].
4. Reglamento de Sind para Fábricas, 1975 [*Labour Code of Pakistan* (Bureau of Labour Publications, Karachi, 1977, actualizado hasta enero de 1980)].
5. Reglamento del West Pakistan para Trabajos Peligrosos (plomo), 1963 [*Labour Code of Pakistan* (Bureau of Labour Publications, Karachi, 1977, actualizado hasta enero de 1980)].
6. Reglamento del West Pakistan para Trabajos Peligrosos (caucho), 1963 [*Labour Code of Pakistan* (Bureau of Labour Publications, Karachi, 1977, actualizado hasta enero de 1980)].
7. Reglamento del West Pakistan para Trabajos Peligrosos (cromo), 1963 [*Labour Code of Pakistan* (Bureau of Labour Publications, Karachi, 1977, actualizado hasta enero de 1980)].
8. Reglamento del West Pakistan para Trabajos Peligrosos (pulido mediante arena), 1963 [*Labour Code of Pakistan* (Bureau of Labour Publications, Karachi, 1977, actualizado hasta enero de 1980)].
9. Reglamento del West Pakistan para Trabajos Peligrosos (plantas generadoras de gasolina), 1963 [*Labour Code of Pakistan* (Bureau of Labour Publications, Karachi, 1977, actualizado hasta enero de 1980)].
10. Reglamento del Punjab para Fábricas, 1978 (*Punjab Gazette*, Extraordinaria, 25 de mayo de 1978).
11. Ley n.º 4 de Minas, [*Minig Labour Code* (Bureau of Labour Publications, Karachi, 1987)].

PANAMA

1. Decreto Ministerial n.º 252 que aprueba el código de Trabajo, de fecha 30 de diciembre de 1971 (*Gaceta Oficial*, n.º 17040, Extraordinaria, 18 de febrero de 1972). *Legislative Series* 1971, Pan.1.

NUEVA GUINEA

1. Ley de Empleo n.º 54, 1978.
2. Ley de Minas (Amalgamas), 1977.

PARAGUAY

1. Ley n.º 729 del 31 de agosto de 1961 que promulga el Código de Trabajo, enmendada por la Ley n.º 506, de fecha 19 de diciembre de 1974.

PERU

1. Ley n.º 2851, de fecha 25 de noviembre de 1918. *Legislative Series* 1919, Per. 1.
2. Decreto Ley Presidencial, de fecha 9 de diciembre de 1930. *Legislative Series* 1930, Per.2.

FILIPINAS

1. Decreto Presidencial n.º 442, enmendado (*Philippine Law Gazette*, 1985).
2. Reglamento General para la aplicación del Código de Trabajo (*Philippine Law Gazette*, 1985).

POLONIA

1. Código de Trabajo, de fecha 26 de junio de 1974 (*Dziennik Ustaw*, n.º 24, Texto n.º 141, 5 de julio de 1974).
2. Orden del Consejo de Ministros concerniente a trabajos prohibidos a las mujeres, de fecha 19 de enero de 1979 (*Dziennik Ustaw*, n.º 4, Texto No. 18, 27 de febrero de 1979). *Legislative Series* 1979. Pol.1.

PORTUGAL

1. Decreto Legislativo n.º 409 que establece nuevas disposiciones estatutarias en relación con las horas de trabajo, de fecha 27 de septiembre de 1971 (*Diário*

- da Governo*, n.º 228, 27 de septiembre de 1971, página 1393). *Legislative Series* 1971, Por.1.
2. Decreto Legislativo n.º 421 que revisa el reglamento que determina las horas de trabajo, concretamente con respecto a las horas extras, de fecha 2 de diciembre de 1983 (*Diário da República*, n.º 277, 2 de diciembre de 1983, páginas 3949-3952).
 3. Decreto Legislativo n.º 874 relativo a permisos, festivos y ausencias del trabajo, de fecha 28 de diciembre de 1976 (*Diário da República*, n.º 300, 28 de diciembre de 1976, página 2856). *Legislative Series* 1976, Por. 5.
 4. Ley n.º 4 concerniente a la protección de la maternidad y la paternidad, de fecha 5 de abril de 1984 (*Diário da República*, Series 1, n.º 81, 5 de abril de 1984, páginas 1149-1153).
 5. Orden Ministerial n.º 186/73 sobre el reglamento relativo al empleo de las mujeres, de fecha 13 de marzo de 1973 (*Diário da Governo*, Series 1, n.º 61, 13 de marzo de 1973, páginas 4222-4224).

RUMANIA

1. Ley del Código de Trabajo n.º 10, de fecha 23 de noviembre de 1972 (*Boletinul Oficial*, n.º 140, Parte I, 1 de diciembre de 1972, página 1168). *Legislative Series* 1972, Rum.1.

RUANDA

1. Ley que establece un Código de Trabajo, de fecha 28 de febrero de 1967 (*Journal Officiel de la République rwandaise*, n.º 5, 1 de marzo de 1967, página 107). *Legislative Series* 1967, Rua.1.

SANTA LUCIA

1. Reglamento de Fábricas n.º 8, 1948.
2. Ordenanza n.º 22 sobre el empleo de mujeres, jóvenes y niños, de fecha 22 de diciembre de 1934, Parte III: convención sobre el trabajo nocturno de mujeres empleadas en la industria (*Santa Lucía Laws* 1933-36).

ARABIA SAUDITA

1. Real Decreto n.º M/21, Código de Trabajo, de fecha 15 de noviembre de 1969. *Legislative Series* 1969, Sau.Ar.1.

SENEGAL

1. Código de Trabajo, 1984.
2. Decreto n.º 70-182 que determina las horas de trabajo que se consideran trabajo nocturno, de fecha 20 de febrero de 1970 (*Journal Officiel de la République du Senegal*, 9 de marzo de 1970).
3. Orden n.º 5254-IGTLS/AOF sobre el empleo de mujeres y de mujeres gestantes, de fecha 19 de julio de 1954 (*Journal Officiel de l'Afrique occidental française*, n.º 2722, 31 de julio de 1954, página 1337). *Legislative Series* 1954, FWA 2.
4. Orden 5253-IGTLS/AOF que, de acuerdo con el artículo 134 del Código Internacional de Trabajo, establece las medidas generales de salud y seguridad aplicables en los países del África Occidental francesa a los empleados en cualquier clase de establecimiento, de fecha 19 de julio de 1954 (*Journal Officiel de L'Afrique occidentale française*, n.º 2722, 31 de julio de 1954, página 1340). *Legislative Series* 1954 FWA 1.
5. Orden Ministerial n.º 10176 MFPT-E-DTESS que determina las horas de trabajo y las excepciones en las empresas industriales, de fecha 6 de septiembre de 1974.

SEYCHELLES

1. Normativa n.º 49 de la Ley de Empleo (condiciones de Empleo), 1986 (*Official Gazette*, Suplemento, 9 de junio de 1986, página 129).

SIERRA LEONA

1. Reglamento de Empresarios y Empleados (Enmienda), Notificación Pública n.º 72, 1970 (*Sierra Leona Gazette*, Volumen 101, n.º 87, Suplemento, 10 de diciembre de 1970).

SINGAPUR

1. Capítulo 122 de la Ley de Empleo, que incorpora todas las enmiendas hasta febrero de 1981 [*Labour protection laws in ASEAN: A collection of current laws in the six ASEAN states* (OIT, Ginebra, 1987)].
2. Reglamento de Empleo (Mujeres trabajadoras), 1985 (*Government Gazette*, Suplemento de Legislación Subsidiaria, 4 de enero de 1985).

ISLAS SALOMON

1. Ordenanza de Trabajo, CAP 75 de 1960, enmendada.

SOMALIA

1. Ley n.º 65, de fecha 18 de octubre de 1972 (*Bollettino Ufficiale*, n.º 10, Suplemento n.º 3, 25 de octubre de 1972, página 1114). *Legislative Series* 1972, Som.1.

ESPAÑA

1. Ley n.º 8 que promulga el Estatuto de los Trabajadores, de fecha 10 de marzo de 1980 (*Boletín Oficial del Estado*, n.º 64, 14 de marzo de 1980, página 5799). *Legislative Series* 1980, Esp.1. Enmendada por la Ley n.º 32, de fecha 2 de agosto de 1984 (*Boletín Oficial del Estado*, n.º 1986, 4 de agosto de 1984, página 22731). *Legislative Series* 1984, Esp.1.
2. Decreto relativo a las industrias y los empleos prohibidos por su naturaleza insalubre y peligrosa a las mujeres y jóvenes, de fecha 26 de julio de 1957 (*Boletín Oficial del Estado*, n.º 217, 26 de agosto de 1957, página 785, errata, *ibid.* n.º 226, 5 de septiembre de 1957, página 836). *Legislative Series* 1957, Esp.1.
3. Decreto que prohíbe el uso de albayalde (blanco de plomo) y sulfato de plomo, así como de cualquier producto que contenga dichos pigmentos, en la pintura del interior de los edificios, de fecha 28 de mayo de 1931. *Legislative Series* 1931 Esp.1.
4. Resolución conjunta n.º 6248 que regula el benceno, de fecha 14 de septiembre de 1959 (*Boletín Oficial del Estado*, n.º 60, 11 de marzo de 1977, página 5673).
5. Decreto Real n.º 2519/1982, IL/8/82, que regula las radiaciones ionizantes, 1982.

SRI LANKA

1. Ley n.º 47, Ley de Empleo de Mujeres, Jóvenes y Niños, aprobada el 7 de noviembre de 1956. *Legislative Series* 1956, Cey. 2.
2. Ley n.º 19, Ley de Empleados de Tiendas y Oficinas (Reglamento del Empleo y la Remuneración), de fecha 13 de marzo de 1954. *Legislative Series* 1954, Cey.1.
3. Ordenanza de Fábricas n.º 45 de 1942; Ordenanza de Fábricas n.º 22 de 1946.
4. Ordenanza n.º 13 que prohíbe el empleo de mujeres en trabajos subterráneos de minería, 1937.
5. Ley de Beneficios por Maternidad, (Enmienda) n.º 24, 1962.

SUDAN

1. Ley de las Relaciones Particulares de Trabajo n.º 65, 1981 (*Democratic Republic of Sudan Gazette*, n.º 1286, Suplemento Legislativo Especial n.º 1, 25 de junio de 1981, página 1).
2. Ley de Seguridad Industrial, 1976.

SURINAM

1. Ordenanza Gubernamental relativa al reglamento concerniente a las normas de seguridad del 8 de septiembre de 1947, enmendada y complementada por la Ordenanza Gubernamental, de fecha 17 de julio de 1962 (*Gouvernement-sblad van Suriname*, n.º 109, 1962; *Gouvernementsblad van Suriname*, n.º 142, 1947).

SWAZILANDIA

1. Ley de Empleo n.º 5 de 1980, vigente desde el 1 de noviembre de 1981.
2. Reglamento de Empleo, Notificación Legal n.º 75, 1981.
3. Reglamento de Trabajos en Fábricas, con Maquinarias y en la Construcción, 1974 (*Statutes of Swaziland*, Volumen 5).
4. Ley de Minas: Trabajos y Maquinarias n.º 61 de 1960, vigente al 6 de enero de 1961.

SUECIA

1. Ley relativa al entorno laboral, de fecha 19 de diciembre de 1977 (*Svensk Författningsamling*, n.º 1160, 1977). *Legislative Series* 1977, Sue.4.
2. Reglamento de la Junta Nacional de Seguridad e Higiene Laboral (Arbetarskyddsstyrelsen) AFS 1986:8 sobre vigilancia médica del trabajo submarino (Estocolmo, 5 de junio de 1985), vigente desde el 1 de enero de 1987. AFS, Distribución Liber, 162 89 Estocolmo, Suecia.
3. Directiva de la Junta Nacional de Seguridad e Higiene Laboral (Arbetaaskyddsstyrelsen) AFS 1981: 1 la supervisión médica de las trabajadoras que trabajan con plomo (Estocolmo, 8 de abril de 1988), vigente desde el 1 de enero de 1983, AFS, Distribución Liber, 162 89 Estocolmo, Suecia.

SUIZA

1. Ley Federal que trata del trabajo en la industria, la artesanía y el comercio, de fecha 13 de marzo de 1964. *Legislative Series* 1964, Sui.1.

2. Texto consolidado de la Ley de Trabajo a partir de 1 de octubre de 1986, emitido por la Office central fédéral des imprimés et du materiel (Berna, 1987).
3. Ordenanza n.º 1 relativa a la Ley de Trabajo, de fecha 14 de enero de 1966.
4. Ordenanza n.º 3 relativa a la Ley de Trabajo sobre higiene y prevención de accidentes en empresas industriales, texto consolidado de 1 de julio de 1980, emitido por la Office central fédéral des imprimés et materiels (Berna, 1980).
5. Ordenanza relativa a la protección contra la radiación, de fecha 30 de junio de 1976.

REPUBLICA ARABE SIRIA

1. Ley n.º 91, de fecha 5 de abril de 1959 (*Al-Jarida al Rasmiya*, n.º 71 bis, 17 de abril de 1959, página 1). *Legislative Series* 1959, RAU 1.
2. Ley n.º 134, Código de Trabajo Agrícola (*Al-Jarida al Rasmiya*, n.º 26 , 4 de septiembre de 1958, página 18). *Legislative Series* 1963, Sir.1B.
3. Orden n.º 618 de 1960, enmendada por la Orden n.º 253 de 1966 y la Orden n.º 666 de 1976 que se refiere a los casos y las actividades en las que se permite emplear mujeres para trabajos nocturnos.
4. Orden n.º 1066 relativa a los casos y las actividades en las que se permite emplear mujeres para trabajos nocturnos, 1962.
5. Orden n.º 1663 que prohíbe determinadas actividades a las mujeres trabajadoras, 1985.
6. Resolución n.º 942 relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos de exposición al benceno o a los productos que contienen benceno, de fecha 12 de octubre de 1980.
7. Orden Ministerial n.º 156, 1976.

REPUBLICA UNIDA DE TANZANIA

1. Ordenanza n.º 47, Ordenanza de Empleo, de fecha 10 de noviembre de 1955. *Legislative Series* 1955, Tan.1.
2. Ley n.º 5 que enmienda la Ordenanza de Empleo n.º 47 de 1955, de fecha 1 de marzo de 1969. *Legislative Series* 1969, Tan.1.

THAILANDIA

1. Comunicado del Ministro de Interior sobre la protección laboral, de fecha 16 de abril de 1972 (*Government gazette*, n.º 61, Edición Especial, 16 de abril de 1972). *Legislative Series* 1972, Tai.2A.

TOGO

1. Ley n.º 16 que establece el Código de Trabajo, de fecha 8 de mayo de 1974.
2. Orden n.º 884-55/ITLS relativa al empleo de mujeres y niños, de fecha 28 de octubre de 1955.
3. Orden n.º 278-54/ITLS que determina el descanso semanal, de fecha 19 de marzo de 1954 (*Journal Officiel de la République autonome du Togo*, 1954, página 242).
4. Decreto n.º 57-86 que determina el permiso anual remunerado, de fecha 26 de julio de 1957 (*Journal Officiel de la République autonome du Togo*, n.º 26, 15 de agosto de 1957, página 556). *Legislative Series* 1957, Togo 2.

TRINIDAD Y TOBAGO

1. Ley de Empleo de Mujeres (Trabajo Nocturno) n.º 3, de fecha 20 de abril de 1939. (*Laws of Trinidad and Tobago*, capítulo 88:12, Volumen 16, Capítulos 80-90, 1980).
2. Ley de Tiendas (Horarios de Apertura y Empleo) n.º 6 del 16 de enero de 1938, enmendada hasta la Ley n.º 46 de 1979 (*Laws of Republic of Trinidad and Tobago*, Capítulo 84:02, Volumen 16, Capítulos 84-90, 1980).

TUNEZ

1. Ley n.º 66-27 que promulga el Código de Trabajo, de fecha 30 de abril de 1966 (*Journal Officiel*, n.º 20, del 3 al 6 de mayo de 1966, página 716; *ibid.*, n.º 21, 10 al 13 de mayo de 1966, página 758; e *ibid.*, n.º 22, del 17 al 24 de mayo de 1966, página 800). *Legislative Series* 1966, Tun.1.
2. Decreto n.º 86-433 relativo a la protección contra las radiaciones ionizantes, de fecha 28 de marzo de 1986 (*Journal Officiel*, n.º 24, 11 de abril de 1986, página 492).
3. Ley n.º 83-112 que promulga un estatuto general para el personal del sector público, de fecha 12 de diciembre de 1983.
4. Ley n.º 85-78 que promulga un estatuto general para los representantes de las empresas públicas, de fecha 5 de agosto de 1985.

TURQUIA

1. Ley de Trabajo del 25 de agosto de 1971, enmendada por la Ley n.º 1475 hasta julio de 1983. *Legislative Series* 1983, Tur.3.
2. Decreto n.º 6/11648 que establece un reglamento para las condiciones de empleo de las mujeres gestantes y de las mujeres en período de lactancia, y para

salas de lactancia y guarderías, de fecha 4 de abril de 1969. *Legislative Series* 1969, Tur.1.

UGANDA

1. Decreto n.º 4 que regula el empleo y otros asuntos relacionados con el mismo, de fecha 2 de junio de 1975.

UNION DE REPUBLICAS SOCIALISTAS SOVIETICAS

1. Artículo 35 de la Constitución de la URSS, 1977.
2. Orden del Comité Estatal para el Trabajo y los Asuntos Sociales y el Consejo Centralizado de Sindicatos, de fecha 27 de enero de 1982.
3. Reglamento Sanitario Básico n.º 950-72 para la manipulación de substancias radiactivas y de otras fuentes de radiaciones ionizantes aprobado por el Médico Jefe de Sanidad de la URSS el 10 de abril de 1972.
4. Instrucciones sobre medidas de seguridad en la manipulación de generadores de quantum óptico en los institutos de investigación de la Academia de las Ciencias de la URSS, aprobadas por el Vicepresidente de la Academia de las Ciencias de la URSS el 21 de febrero de 1968.
5. Reglamento sanitario para el diseño, equipamiento y mantenimiento de lugares para el almacenamiento de venenos virulentos, aprobado por el Departamento Sanitario y Epidemiológico Central del Ministerio de Salud Pública el 24 de junio de 1965.
6. Reglamento sobre técnicas de seguridad e higiene en el tratamiento térmico de los metales, aprobado por la Resolución del Presidium del Comité Central del Sindicato de Trabajadores de la Construcción Mecánica el 6 de julio de 1960.
7. Reglamento sobre técnicas de seguridad e higiene para la protección de los gases en la soldadura eléctrica aprobado por el Presidium del Comité Central del Sindicato de Trabajadores de la Construcción Naval el 20 de mayo de 1970.
8. Resolución n.º 307 del Comité ejecutivo Central y el Consejo de Comisarios del Pueblo de la URSS sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores industriales y de oficina empleados en la industria maderera y forestal, de fecha 7 de marzo de 1933.
9. Código de Trabajo de la URSS, de fecha 9 de diciembre de 1971. *Legislative Series* 1971.
10. *Sovetskaya Justitsia* (Moscú), n.º 13, julio de 1978, página 1.

[Véase, en general, *Soviet Legislation on Women's Rights* (Editorial Progress Moscú, 1978).]

EMIRATOS ARABES UNIDOS

1. Ley Federal n.º 8 que regula las relaciones de empleo, de fecha 20 de abril de 1980. *Legislative Series* 1980, EAU 1.
2. Orden Ministerial n.º 6/1 que especifica las operaciones penosas, nocivas y peligrosas para la salud o para los principios morales en las que será ilegal emplear mujeres, 1981.
3. Orden Ministerial n.º 46/1 que especifica los trabajos en los que pueden emplearse mujeres durante la noche, 1980.
4. Orden Ministerial n.º 47/1 que exime a determinados establecimientos de ciertas disposiciones de la Ley de Relaciones Laborales relativa al empleo de jóvenes y mujeres, 1980.
5. Orden Ministerial n.º 49/1 que determina las actividades que exigen trabajo continuo y sin descanso, 1980.

REINO UNIDO

1. Ley de Horas de Empleo (Convenciones), 26 Geo. 5 and 1 Edw. 8. Ch.22, de fecha 14 de julio de 1936. *Legislative Series* 1936, GB 2.
2. Ley de Fábricas (Ley Consolidada), 9 y 10 Eliz. 2, Ch. 34, de fecha 29 de junio de 1961. *Legislative Series* 1961, UK 1.
3. Ley de Minas y Canteras, 2 y 3 Eliz. 2, Ch. 70, de fecha 25 de noviembre de 1975.
4. Reglamento de Tejidos de Lana y Estambres (Levantamiento de Pesos Pesados), Ordenes y Reglamento Estatutario [Statutory Rules and Orders (SR&O)] n.º 1463 de 1926.
5. Reglamento del Yute (Seguridad, Salud y Bienestar), SR&O n.º 1696 de 1948.
6. Reglamento Especial de Alfarería (Salud y Bienestar) Documentos Estatutarios [Statutory Instruments (SI)] n.º 65 de 1950.
7. Ley de Minas y Canteras, 2 y 3 Eliz. 2, Ch 70, de fecha 25 de noviembre de 1954.
8. Reglamento de Canteras (Teleférico y Vehículos), SI n.º 2110 de 1958.
9. Reglamento relativo al proceso de hilado por máquinas de hilar automáticas, SR&O No. 1103 de 1905.
10. Reglamento Especial de aire Comprimido, SI No. 61 de 1958.
11. Reglamento de Control del Plomo en el Trabajo, SI No. 1248 de 1980, y Código aprobado de buen uso sobre el Control del Plomo en el Trabajo.
12. Reglamento de Radiación Iónica, SI No. 1333 de 1985, y su Código aprobado de buen uso.
13. Orden sobre la seguridad en la fabricación de láminas de Estaño o Terne, SR&O No. 1035 de 1917.

ESTADOS UNIDOS

1. Código 29 del Reglamento Federal [Code of Federal Regulations (CFR)], Sección 1604.2(b)(3)-(5). (Reglamento de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo según el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, enmendada).
2. CFR 10, Parte 19, Sección 19.12.
3. Comisión Reguladora Nuclear de los Estados Unidos: «Instrucciones relativas a la exposición radiactiva prenatal», en *Regulatory Guide 8.13* (noviembre de 1975, Revisión 1), y su Apéndice «Posibles riesgos de salud para los hijos de mujeres que han estado expuestas a radiación durante el embarazo».

URUGUAY

1. Decreto, Protección de la Maternidad, Higiene Laboral, de fecha 1 de junio de 1954 (*Diario Oficial*, n.º 14247, de fecha 12 de junio de 1954, página 283a). *Legislative Series* 1954, Ur.1.
2. Decreto n.º 492/967 del 10 de agosto de 1967 [*Legislación Laboral* (Montevideo, 1981), Volumen III, página 69].
3. Ley n.º 7318, en *Legislación Laboral, op cit.*, Volumen I, página 6991.
4. Decreto n.º 641/973, en *Legislación Laboral, op cit.* Volumen III, página 73.
5. Ley n.º 6102 del 10 de julio de 1918, *ibid.*, página 63.
6. Decreto del 26 de junio de 1936, *ibid.*, página 72.
7. Decreto del 6 de noviembre de 1942, *ibid.*, página 72.
8. Decreto del 24 de febrero de 1938, *ibid.*, página 72.
9. Ley n.º 5032 del 21 de julio de 1914, *ibid.*, página 63.
10. Decreto Ley n.º 10327 (Código de Minería), *ibid.*, página 61.
11. Decreto Ley 8950 del 5 de abril de 1933, *ibid.*, página 63.
12. Decreto del 14 de septiembre de 1945, *ibid.*, páginas 70-71.

VENEZUELA

1. Ley de Trabajo, enmendada hasta el 30 de junio de 1983. *Legislative Series* 1983, Ven.1.
2. Ley de Trabajo, enmendada hasta junio de 1983 (*Gaceta Oficial*, n.º 3219, Extraordinaria, 12 de julio de 1983, página 3). *Legislative Series* 1983, Ven.1.
3. Decreto n.º 1290 del 18 de diciembre de 1973 [*Leyes sociales de Venezuela*, Edición oficial (Ministerio del Trabajo, Caracas, 1974)].

YEMEN

1. Decreto Ley n.º 5 relativo a la promulgación del Código de Trabajo, 1970.
2. Decreto Ministerial n.º 27 relativo a la seguridad e higiene en el trabajo, 1975.

YUGOESLAVIA

1. Resolución relativa a la prohibición de que las mujeres desempeñen trabajos nocturnos en la industria y la construcción, de fecha 26 de abril de 1956 (*Sluzbeni List Federative Narodne Republike Jugoslavije*, n.º 19, Texto 209, 3 de mayo de 1956). *Legislative Series* 1956, Yug.3.
2. Ley de Trabajo Asociado de Yugoeslavia, 1978.
3. Ley sobre relaciones Laborales de SR de Eslovenia (*Official Gazette of SR Eslovenia*, n.º 24/83).

ZAIRE

1. Ordenanza Legislativa n.º 67/130 que establece un Código de Trabajo, de fecha 9 de agosto de 1967 (*Moniteur Congolais*, n.º 16, 15 de agosto de 1967). *Legislative Series* 1967, Congo (Kin) 1.
2. Orden n.º 68/13 para dictar las condiciones de trabajo de mujeres y niños, de fecha 17 de mayo de 1968 (Suplemento del Código de Trabajo, 1960-1970, Volumen III). *Legislative Series* 1968, Congo (Kin) 2.
3. Orden n.º 68/12 que dicta las condiciones generales de trabajo, de fecha 17 de mayo de 1968 (Suplemento del Código de Trabajo, 1960-1970, Volumen III).

ZAMBIA

1. Ley de Fábricas, Capítulo 514, de fecha 1 de mayo de 1967.
2. Reglamento de Fábricas (benceno), Documento Estatutario n.º 179 de 1978.
3. Empleo de Mujeres, Jóvenes y Niños, Capítulo 505, de fecha 13 de abril de 1933, enmendado.

ZIMBABWE

1. Ley de Relaciones laborales de 1984 (*Government Gazette*, n.º 16, 1985) *Legislative Series* 1985, Zim.1.
2. Reglamento de Empleo Empresarial de la Corporación de África Central, Documento Estatutario (SI) No. 698, CAP 267, 1982.

-
3. Reglamento sobre el Empleo en las operaciones de transporte, SI No. 339 de 1982.
 4. Reglamento sobre el Empleo en Canteras. SI No. 369 de 1982.
 5. Reglamento sobre el Empleo en la Industria Textil (Enmienda) No. 7, SI No. 693 de 1982.
 6. Reglamento sobre el Empleo en Empresas Comerciales de Salisbury, SI No. 764 de 1979.
 7. Reglamento (Prendas de Protección en General), SI No. 49 de 1984.



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
**INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD
E HIGIENE EN EL TRABAJO**