: Informe sobre “Normas discriminatorias de la mujer”. Derecho del Trabajo.

Interesante artículo de análisis de normativa extraído de la página del Instituto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho. Particularmente recomendamos leer lo relativo a las normas que rigen para la prevención de riesgos. Esperamos vuestro debate en el Foro.

Por Martha Márquez Garmendia

Se transcribe el capítulo correspondiente a las normas laborales, que forma parte del “Informe sobre normas discriminatorias de la mujer” solicitado por la Senadora Mónica Xavier, y cuya redacción fuera encargado por el Consejo de la Facultad al Grupo Derecho y Género (integrado por representantes de varios Institutos). El Informe general comprende: Derecho Internacional Público, D. Administrativo, D. Penal, D. Civil (con especial referencia al D. de Familia), y D. Laboral.

Se indican las normas de D. del Trabajo consideradas discriminatorias (tengan o no aplicación en la práctica), así como ciertos temas en los que la ausencia de legislación contribuye a reforzar la situación de desigualdad de las mujeres trabajadoras, por lo que sería oportuno legislar al respecto.
Derecho del Trabajo.
La actividad laboral constituye uno de los ámbitos donde la desigualdad entre hombres y mujeres resulta más apreciable y más persistente, a pesar de los avances de la legislación tanto en el Derecho Comparado como en el Derecho uruguayo.

Las diferencias de roles sociales de hombres y mujeres se manifiestan en las tareas desarrolladas, provocando la denominada división sexual del trabajo: las tareas asignadas tradicionalmente a las mujeres son menos consideradas socialmente y peor remuneradas.

La normativa protectora tuvo consecuencias en muchos casos discriminatorias para las trabajadoras; de ahí que la evolución tendiera a mantenerla solo en cuanto a la protección de la maternidad, sosteniendo como principio fundamental el de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

En nuestra legislación laboral cabe destacar un aceptable número de normas igualitarias, notablemente la ley 16.045 de 2/6/89, que reclaman no obstante ser mejoradas. Subsisten, sin embargo, algunas disposiciones discriminatorias, y ciertos vacíos legislativos que refuerzan la situación de desventaja de las mujeres trabajadoras.

El problema principal radica en la distancia existente entre las normas igualitarias y la aplicación de las mismas en la práctica.

Se trata pues de mejorar la legislación pero también de ajustar el contralor de la aplicación de las normas existentes y de adoptar medidas que promuevan la igualdad de las mujeres en el ámbito laboral: en cuanto al acceso a los puestos de trabajo, a las posibilidades de ascenso, a la remuneración, a una formación profesional adecuada, etc.

Para esto es indispensable una acción sostenida a nivel educativo desde el nivel escolar al nivel terciario, así como políticas públicas -en los distintos ámbitos de actividad- que aborden el tema de la discriminación laboral e implementen acciones para erradicarla.

En el plano normativo conviene destacar, ante todo, que la Constitución de la República no contiene ninguna disposición específica sobre la igualdad entre mujeres y hombres, tal como ocurre en los demás países de la región: Argentina, Brasil, Chile y Paraguay.

Asimismo, el art. 54 inc.2 de la Carta responde claramente a una orientación superada en cuanto, por una parte, refiere conjuntamente al “trabajo de mujeres y menores”, y por la otra, en cuanto establece que “será especialmente reglamentado y limitado”, disposición –sobre todo en cuanto a la “limitación”- injustificada respecto a las mujeres, de acuerdo a la normativa internacional aprobada por el país, especialmente los Convenios Internacionales del Trabajo.

Precisamente, en lo relativo a la normativa internacional ratificada por Uruguay, cabe señalar que el Convenio Internacional del Trabajo No. 100 (igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor) establece que se deberán adoptar medidas para promover la aplicación de dicho principio así como la evaluación objetiva del empleo.

Por su parte, el Convenio 111 (igualdad en el empleo y la ocupación) obliga a llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, para eliminar cualquier discriminación al respecto.

Ambos documentos (a los que podrían agregarse el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales (ONU, 1966) y la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW, (ONU, 1979), por citar los más significativos, muestran claras omisiones de Uruguay en lo relativo a la temática de no discriminación en el trabajo.

1.- Protección de la maternidad.

a) Prohibición de tests de embarazo o cláusulas sobre declaración de no embarazo.

No hay ninguna norma expresa en nuestro Derecho al respecto (como existen en otros países de la región: Brasil, Chile).

Las prácticas de exigir prueba o declaración de no embarazo constituyen una forma grave de discriminación y de ataque a la privacidad. La prohibición de las mismas está implícita en la ley 16.045 de 2/6/89 que refiere a “toda discriminación”.

Sería conveniente contar con legislación expresa al respecto, prohibiendo dichas prácticas y sancionándolas adecuadamente.

b) Licencia de maternidad (duración).

Ley 16.104 (23/1/90) Licencia en la función pública.

Para las funcionarias públicas esta Ley (art.24) prevé trece semanas de licencia de maternidad, en tanto en la actividad privada el régimen general es de doce semanas: seis semanas antes y seis semanas (dec.ley 15.084 de 28/11/80).

La diferencia entraña una situación discriminatoria para las trabajadoras de la actividad privada.

Téngase presente, asimismo, que el último Convenio Internacional del Trabajo sobre Protección de la Maternidad, No. 183 (2000), establece un mínimo de catorce semanas de licencia de maternidad. Este Convenio no ha sido ratificado por Uruguay, donde sigue vigente el Convenio anterior No. 103 (1952), que establece un mínimo de 12 semanas,

La OMS indica que la licencia debería ser de 18 semanas. Esa es la duración en Chile, mientras en Brasil es de 28 días antes y 92 después del parto; Argentina: 90 días, Paraguay: 12 semanas.

Posible modificación legislativa: la ley debería establecer 14 semanas para todas las trabajadoras, siguiendo el mínimo establecido por el último Convenio Internacional aprobado en la 88ª. Conferencia Internacional de Trabajo o, por lo menos, establecer trece semanas también para la actividad privada.

- Caso de nacimientos múltiples o patológicos:

La legislación no prevé ninguna licencia de mayor duración en este caso.

Otorgar el mismo tratamiento para casos diferentes entraña una situación

discriminatoria para la trabajadora madre en caso de nacimientos múltiples.

Han existido varios proyectos de ley en tal sentido (Cám. Representates, Com. Leg.

del Trabajo, Carpeta 457/85, y Comisión especial, Carpeta 3612/89), que nunca

fueron considerados.

c) Prestaciones económicas durante la licencia.

Dec. Ley 15.084 (28/11/80).

Establece que el subsidio de maternidad (durante la licencia) se determina tomando como base el promedio de lo ganado en los últimos seis meses, no pudiendo ser inferior a un salario mínimo nacional. Este es el régimen para la actividad privada.

En la función pública, las trabajadoras continúan percibiendo su sueldo habitual durante la licencia de maternidad.

Ello significa un tratamiento inferior para las trabajadoras del sector privado respecto a las de la función pública.

Asimismo, debe tenerse presente que la legislación anterior al Dec.ley 15.084 (ley 12.572 de 23/10/58) establecía la percepción del salario íntegro durante la licencia en la actividad privada. Es decir que el decreto-Ley 15.084 desmejoró la situación, penalizando a la trabajadora madre, puesto que el promedio que se tiene en cuenta para establecer el subsidio puede significar una disminución respecto al salario íntegro percibido en actividad al momento de comenzar la licencia.

Existe proyecto de ley manteniendo el salario íntegro durante la licencia de maternidad y por enfermedad consecuencia del embarazo o el parto (Cám. Representantes, Carpeta 457/85).

En algunos sectores (Sector financiero privado, Salud, etc.) existen Convenios colectivos que prevén la complementación por el empleador de lo pagado por el BPS durante la licencia de maternidad.

d) Prestaciones sanitarias.

En este rubro la discriminación afecta a las funcionarias públicas que no perciben el pago íntegro de la cuota mutual por parte del organismo en que cumplen tareas (P. Judicial, Ministerios, C. Electoral, T. de Cuentas, algunos sectores de ANEP, BPS) y sí una mera “contribución para el pago de cuota mutual” (ley 15.903, art.14), en tanto en la actividad privada, las beneficiarias del seguro por enfermedad tienen incluida la asistencia médica del embarazo y parto por la institución médica (IAMC) a la que estén afiliadas y que es pagada por el BPS (ex DISSE).

Es decir, que el no pago del beneficio mutual a buena parte de los funcionarios/as públicos/as, tiene consecuencias también en la atención de la maternidad.

e) Facilidades para la lactancia.

Decreto de 1/6/54 (reglamentario del Convenio Internacional del Trabajo No. 103).

Dispone que si la empleada u obrera lacta a su hijo, está autorizada a interrumpir su trabajo para este fin, durante dos períodos de media hora dentro de su jornada diaria que serán contados como trabajo efectivo. La duración del período es fijada por el Iname.

Esta disposición adolece de varias deficiencias:

- resulta discriminatoria para las trabajadoras de la actividad privada por cuanto las funcionarias públicas tienen derecho a cumplir media jornada durante el período de lactancia (ley 16.104);

- si bien las dos pausas de media hora generalmente se unen, acortando la jornada al principio o al final de la misma, debe destacarse la insuficiencia de la medida para cumplir el objetivo propuesto de favorecer la lactancia materna. (Proyecto de ley Cámara de Representantes, carpeta 457/85 prevé la reducción de la jornada a no más de 4 horas, mediante certificación médica y por un período no inferior a 90 días).

- por otra parte no hay ninguna norma que disponga facilidades para que la trabajadora pueda extraer la leche materna y conservarla para alimentar a su hijo/a, lo cual implicaría apenas la obligación de que el establecimiento contara con un lugar adecuado.

- finalmente, conviene señalar el frecuente incumplimiento de la norma vigente: reintegradas a su trabajo, las trabajadoras de muchos sectores cumplen su horario íntegro. Existen Convenios Colectivos (sector financiero privado, salud, etc.) que establecen una disminución del horario de trabajo durante la lactancia).

f) Condiciones de trabajo durante el embarazo o la lactancia.

- Ley 17.215 (24/9/99). Cambio temporario de tareas.

La ley establece el derecho de la trabajadora a solicitar cambio temporario de tareas durante el embarazo o la lactancia, si aquéllas resultaren perjudiciales. De no existir dicha posibilidad de traslado, se prevé el otorgamiento de licencia especial remunerada que es abonada por el BPS y consiste en la mitad del salario que estuviera percibiendo.

La disminución del salario a la mitad, durante la licencia especial, resulta discriminatorio.

Así fue entendido durante la discusión de la ley en la Cámara de Senadores (Diario de Sesiones, 18/8/99), señalándose que tal disposición discriminatoria violaba la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, 1979), ratificada por Uruguay (Dec. Ley 15.164 de 4/8/81). Asimismo los documentos de la OIT que refieren al tema (Recomendación No.95, CIT No. 171, etc.) indican como criterio básico que

las soluciones que se adopten (cambio de tareas o ampliación de licencia) no pueden implicar en ningún caso una reducción de los ingresos de la trabajadora, de modo de no desvirtuar la protección e imposibilitar la eficacia de la norma.

En el Senado se señaló la necesidad de que el texto fuera mejorado posteriormente.

Sería conveniente, asimismo, urgir al Poder Ejecutivo la reglamentación de la ley que en algunos aspectos resulta indispensable para la aplicación de la misma.

. (V.más ampliamente: Márquez Garmendia, Martha: Cambio temporario de actividades durante el período de gravidez o lactancia, en revista Derecho Laboral, Mvdeo.2000, No.197).

- Normas que prohíben o limitan la realización de determinadas tareas a las mujeres embarazadas (son normas protectoras que mantienen su justificación):

Dec. 406/88 (3/6/88) prevé que en el caso de las trabajadoras embarazadas, para el levantamiento y transporte manual y habitual de carga, el peso debe ser considerablemente inferior a los 25 Kg. (que es el máximo admitido para las mujeres adultas, art.55).

La disposición es muy vaga: ¿qué significa “considerablemente inferior”? Debería precisarse ese máximo, o prohibir directamente el trabajo que consista en levantar, transportar o arrastrar pesos en el caso de las embarazadas.

g) Conservación del puesto de trabajo.

- No hay ninguna norma en nuestro derecho que establezca un plazo de estabilidad laboral para la trabajadora luego del reintegro. Los jueces aplican distintos criterios (en general 6 meses, pero hay sentencias con plazos menores).

Lo más conveniente sería disponer un año de estabilidad como en el caso de la legislación chilena.

h) Reinstalación de la trabajadora despedida con motivo del embarazo o del parto.

La ley 16.045 considera discriminatorio el despido o suspensión motivado en el embarazo, cambio de estado civil o lactancia. La misma ley establece que el Juez Ldo. del Trabajo puede adoptar medidas para hacer cesar la discriminación. En el caso del despido motivado en el embarazo o en el parto, el reintegro al puesto de trabajo sería la forma adecuada de hacer cesar la discriminación, si la trabajadora optara por el reintegro en lugar de la indemnización especial de despido prevista en la ley 11.577.

Sin embargo, los jueces del trabajo han interpretado (en otras situaciones, ej. dirigente sindical despedido) que no hay norma en nuestro Derecho que prevea el reintegro.

Sería conveniente prever legalmente la posibilidad del reintegro de la trabajadora despedida durante el embarazo o después del parto.

Cabe señalar que el Código del Trabajo de Chile establece que en caso que la trabajadora fuera despedida por desconocimiento de su estado de embarazo por parte del empleador, efectuada la reclamación ella debe ser reintegrada.

i) Guarderías o Jardines infantiles.

Uruguay es el único país de la región que no posee ninguna norma sobre la obligación de establecer guarderías o jardines infantiles.

Se trata de una facilidad –conjuntamente con otras medidas- señalada por el Convenio Internacional del Trabajo No.156 y la Recomendación No.165 a ser adoptada por los Estados de manera de ayudar a compatibilizar las responsabilidades familiares y las obligaciones laborales.

Las guarderías existentes al servicio de las trabajadoras tienen origen en organismos estatales o municipales, ONGs vinculadas al trabajo con la infancia, mientras en el sector privado son muy escasos los Convenios colectivos que prevén este servicio.

Debería estudiarse la posibilidad de otorgar una suma para rembolsar los gastos de guardería, como beneficio de seguridad social, extensible a hombres y mujeres trabajadores/as cuyos ingresos salariales se consideren insuficientes debido a las cargas familiares que atienden.

2.- Normas de seguridad e higiene (sin nexo con la maternidad)

Ley 5032 (21/7/914) (sobre prevención de accidentes de trabajo), prohíbe “el empleo de mujeres en la limpieza o reparación de motores en marcha, máquinas u otros agentes de transmisión peligrosos”.

El Dec. de 11/2/49 (art.87) reiteró la prohibición.

Similar disposición existe en el Decreto 647/78 de 21/11/78, reglamentario del Dec.ley 14.785 de 19/5/78 sobre trabajo rural (“art.32: Las mujeres y los niños no podrán ser empleados en la limpieza o reparación de motores en marcha, máquinas u otros agentes de transmisión peligrosa”.

Se trata de una norma discriminatoria, puesto que encierra una subestimación de la capacidad de las mujeres. Debería ser derogada. Por otra parte, parecería que en todo caso la posibilidad de efectuar limpieza o reparación de motores o máquinas en marcha configura una grave inseguridad para todos los trabajadores.

Dec. de 19/7/41, art. 5) establece: “En los casos en que el manejo de sustancias

desprendan polvos tóxicos, irritantes o cáusticos, y cuando no sea eficaz la

protección, no se permitirá el trabajo de mujeres. La División Higiene del MSP

informará en estos casos”.

La norma es poco precisa: no se determinan las sustancias cuyos desprendimientos pueden resultar nocivos. La prohibición debería regir –si es justificada- para todos, puesto que se dice que no rige cuando la protección es eficaz. Tampoco queda clara la competencia del MSP: si debe determinar los casos; si se expide sobre la nocividad, o sobre la eficacia de la protección.

Dec.-ley 8950 (5/4/33) que ratificó el Convenio I. del Trabajo No. 13 (1921): prohíbe emplear mujeres en trabajos de pintura industrial con cerusa, sulfato de plomo u otro producto que contenga dichos pigmentos. Dec. 15/9/52.

Dec. 14/9/45: Trabajo con benzol: determinados trabajos con dicha sustancia quedan prohibidos a todas las mujeres, no solo a las embarazadas (art. 9), salvo que sean autorizados si las condiciones de trabajo disminuyen el peligro.

Dec. 406/88: prohibición para los trabajadores menores de 18 años de ambos sexos de realizar trabajos expuestos a radiaciones ionizantes.

La justificación de las tres últimas normas protectoras señaladas estaría supeditada a las condiciones actuales de empleo de las sustancias mencionadas.

Los organismos encargados de la seguridad e higiene laboral, con competencia para expedirse sobre el tema, deberían revisar las condiciones actuales de trabajo con estas sustancias, de modo de poder proceder a una actualización de la normativa vigente, si así correspondiere.

Decreto No. 647/978 (21/11/78) reglamentario del Dec. ley 14.785 de 19/5/78 sobre trabajo rural, art. 13: fija las obligaciones del patrón en relación a lo necesario para la higiene de los trabajadores (“como mínimo una letrina techada por cada seis personas...”etc.)

Tales condiciones no tienen en cuenta a las trabajadoras mujeres (por ej. cocineras del establecimiento). Debería disponerse la obligación de mantener servicios higiénicos separados para hombres y mujeres (aunque exista la norma general del Dec. 406/88).

3.- Duración de la jornada y descanso semanal.

- Dec. 8/5/50, trabajo en las panaderías: “la jornada máxima de los menores o de las mujeres no se podrá prolongar en caso alguno”.

Respecto a las mujeres esta limitación de realizar horas extras es discriminatoria, y está en contradicción con otras normas:

La ley 5350 que autoriza a aumentar el tiempo de trabajo diario sin exceder las 48 hs semanales; el decreto de 29/10/57 que prevé las horas extras debidamente autorizadas y la ley 15.996, que prevé un máximo de 8 horas extras semanales sin distinguir entre hombres y mujeres.

-Ley No. 7318 de 10/12/920: prevé algunas excepciones al descanso dominical o rotativo, pero establece que ellas no

se aplican a las mujeres (ni a los menores de 16 años).
Se ha fundamentado esta norma en la necesidad para la mujer de no variar su régimen de descanso de modo de poder organizar sus tareas domésticas. Como se aprecia, en la base de la disposición está influyendo la tradicional asignación de roles familiares solo a la mujer.
Es una norma discriminatoria en la medida que la mujer no podría acceder a empleos cuyo descanso semanal no se produjera en domingo.
En la práctica no tiene aplicación y muchas mujeres trabajan en actividades durante el domingo. Pero ello no es razón para el mantenimiento de la disposición.

4.- Trabajo rural.

Dec. Ley 14.785 (19/5/78) Estatuto del Trabajador rural

Dec. 647/978 (21/11/78)

La legislación sobre trabajo rural debe ser objeto de revisión íntegramente.
Se refiere siempre al “trabajador y su familia” sin considerar el trabajo de sus integrantes, generalmente la esposa del trabajador que también cumple tareas.
Ley 13.426 (2/12/65) jornada de trabajo rural: quedan excluidos del límite de jornada los establecimientos ganaderos y por tanto las mujeres que allí se desempeñan.
Para otros sectores (granjas, quintas, etc.) si bien existe limitación de la jornada hay otros aspectos de las condiciones de trabajo que deberían ser revisadas.
Téngase presente que se trata de tareas en que participan muchas mujeres (recolección de cítricos, etc.) en los cuales las condiciones de higiene (servicios sanitarios, vestuarios, etc.) y de salubridad (exposición a los agro tóxicos) exigen ser revisadas y mejoradas.

5.- Trabajo doméstico.

Se trata de una actividad desempeñada casi exclusivamente por mujeres (98% del total).
Existen una serie de normas que excluyen al trabajo doméstico lo que significa una forma de discriminación indirecta contra las mujeres debido al alto número de ellas afectadas por esta situación.
Es indispensable la aprobación de una ley sobre trabajo doméstico, para mejorar la situación de las trabajadoras eliminando los elementos discriminatorios y asegurando un contralor del cumplimiento de las normas legales (actualmente un altísimo número trabajadoras domésticas no se encuentran registradas en el BPS y por tanto no tienen derecho a los beneficios de la seguridad social).

a) Limitación de la jornada.

No están incluidos en la ley 5350 (17/11915). Limitación de la jornada a 8 hs.
Decreto 611/980 (19/11/80): excluye de la limitación de horario de trabajo a los empleados del servicio doméstico particular.
Se trata de una clara norma discriminatoria. Se ha discutido su vigencia, atento a lo dispuesto por el art. 53 de la Constitución.

b) Descanso semanal.

Decreto de 16/6/921: El descanso semanal de un día puede reemplazarse por dos medios días de12 horas consecutivas.
Este régimen no queda supeditado al acuerdo de partes, sino que depende de la voluntad del empleador. Configura una situación discriminatoria respecto al régimen general de descanso semanal.

c) Indemnización por despido.

Ley 12.597 (20/12/58).
El personal de servicio doméstico tiene derecho a indemnización por despido si tiene una antigüedad mínima de un año continuado de labor.
La norma es discriminatoria respecto al régimen general de despido (caso de los mensuales, no se exige ninguna antigüedad; caso de los jornaleros: tienen derecho al despido a partir de las 100 jornadas trabajadas).

d) Seguro de Desempleo.

El servicio doméstico no ha sido incorporado a este beneficio.

e) Seguro de Enfermedad.

Decreto de 9/11/93 (reglamentario de la Ley 16.320 -arts. 337 a 342)
Art.10: la trabajadora doméstica tiene derecho al seguro de enfermedad si ha cumplido un mínimo de 13 jornadas en el mes o percibe el equivalente a 1,25 veces el Salario Mínimo Nacional; y siempre que su empleador esté al día en el pago de los aportes.

6.- Trabajo a domicilio.

Se trata de una modalidad de trabajo en la que la mayoría son mujeres. Por las condiciones de aislamiento no tienen poder de negociación y tampoco existe un adecuado contralor de las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

De las ocupaciones tradicionales (textil, vestimenta, calzado) esta modalidad se ha extendido a otras actividades, que entran en el “teletrabajo”: diseño de productos, contabilidad, atención de clientes, ofrecimiento de servicios que otros se encargan de desarrollar (seguros, tarjetas de créditos, servicios de variada índole, etc.)

La legislación es insuficiente en varios aspectos:

fijación del salario; condiciones ambientales de trabajo; contralor de las normas laborales.

Sería necesario proceder a su revisión, incorporando una perspectiva de género en la misma.

7.- Formación profesional.-

Ley 17.736 (5/1/96) Presupuesto 95/999.

El art. 327 indica las actividades o sectores que se atenderán con cargo al Fondo de Reconversión laboral. Entre ellos:

“5) otros grupos con dificultades de inserción laboral o con empleo con limitaciones, incluidos en programas o proyectos, aprobados por la Junta Nacional de Empleo;”

Este numeral se ha interpretado incluyendo a las mujeres, y se elaboró luego un Programa Piloto para 500 mujeres (Proimujer), que actualmente se encuentra en vías de aplicación.

Sería preferible que la ley hiciera una mención específica de las mujeres, puesto que las carencias en la orientación y capacitación profesional de éstas es una de las causas principales de la segmentación ocupacional, con sus consecuencias desfavorables para las trabajadoras.

8.- Acoso sexual en el trabajo.

Sería necesario mejorar la legislación respecto a este tema.

La única norma en materia laboral es el art. 5 del Decreto 37/997 reglamentario de la Ley 16.045.

Existe un proyecto de ley de la anterior legislatura (Senado, Com. Asuntos Laborales, Carpeta No.636/1997).

9.- Contralor de la aplicación de las normas igualitarias.

La ley 16.045 prevé un procedimiento judicial especial, abreviado, para los casos de reclamaciones por discriminación.

Tal procedimiento habría quedado derogado por el Código General del Proceso, según jurisprudencia de algunos tribunales.

En consecuencia, sería conveniente la modificación de la ley de manera de prever un procedimiento rápido, eliminando la referencia al art. 6 y ss. del Dec. Ley 14.188 (que regía para el proceso laboral antes del CGP). Otra solución posible es establecer para las reclamaciones por discriminación el procedimiento previsto en la ley 16.011 para el amparo.

El contralor jurisdiccional de las normas de igualdad debe contar con un procedimiento que permita al magistrado adoptar medidas inmediatas para hacer cesar la situación de discriminación.

Martha Márquez Garmendia.

Marzo 2002.-

Para ver la página donde se encuentra este artículo dar CLICK AQUÍ , dónde también encontrarán otros artículos interesantes a nuestra profesión.