

TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

VÍCTOR ADOLFO BORDAGORRY¹

Primera Parte

1. Antecedentes

La importancia de la familia como institución social determina que la regulación de las condiciones de trabajo a que eventualmente deban someterse sus integrantes y direccionarse a resguardar, además de la subsistencia de los mismos, la misión de la mujer como madre y centro del hogar y el sano desarrollo físico y espiritual del niño.²

Ello responde no solamente a razones de carácter higiénico y fisiológico, sino también a una concepción eugenésica fundada en la conservación social que parte de la premisa de que si el trabajo excesivo es perjudicial para la salud, al ser realizado en determinada edad o circunstancias puede originar graves consecuencias demográficas en el futuro³, a la cual se sumara la acción defensiva encarada por los trabajadores adultos con el objeto de obtener se pusieran trabas orientadas a evitar se sacara un mayor provecho de los más débiles y, en relación con el trabajo de mujeres, destacando que el reconocimiento de la igualdad jurídica y social de los sexos no puede dejar de desconocer el rol propio e indelegable que les incumbe como madres y el que les impone otras obligaciones inherentes a tal condición.

Sin embargo la degradación del hombre como sujeto del trabajo provocada por la explotación a que diera lugar la concepción del trabajo como una simple

¹ Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas, U.N.N.E.

² Cfr. CARCAVALLO: "TRABAJO DE MUJERES Y MENORES", en el "TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO" dirigido por VÁZQUEZ VIALARD, Ed. 1983, Volumen 4, Cap. XIII, pág. 163 y sig.

³ Cfr. MARTÍNEZ VIVOT: "LOS MENORES Y LAS MUJERES EN EL DERECHO DEL TRABAJO", pág. 20 y sig.

mercancía sostenida por la ideología materialista que caracterizara la llamada Revolución Industrial, han conllevado a que al iniciarse la misma y durante su apogeo tales principios fueran ignorados en detrimento de los trabajadores y en particular, de las mujeres y menores, pues el industrialismo recurrió con mayor profusión a estas últimas categorías por ser aquellas cuyo empleo permitía obtener el máximo de beneficios haciéndolos ejecutar tareas y observar jornadas de labor similares a las que rigieran para los varones adultos a cambio de retribuciones considerablemente inferiores a las ordinariamente abonadas a éstos y sin tener en consideración las consecuencias que de ello se derivaran para su integridad psicofísica.

Tan anómala situación, que diera lugar a permanentes y acerbas críticas de diverso origen, ha llevado a los Estados —al no resultar factible prohibir totalmente el trabajo de mujeres y menores por obstar a ello la vigencia de la libertad de trabajo y las necesidades de carácter económico cada vez más crecientes que gravitan sobre la industria y la familia— a adoptar medidas orientadas a morigerar su explotación y brindarles la necesaria protección exigida por su carácter de trabajadores más desvalidos, imponiendo que a su respecto se observaran condiciones de trabajo especiales a fin de mitigar el rigor que caracterizaba las por entonces vigentes y sancionado al efecto leyes que con el tiempo dieran lugar al nacimiento del Derecho del Trabajo, constituyendo el más remoto antecedente de esta actitud las dictadas por Suiza (1779) y Austria (1786) y la inglesa de 1802 que autorizaba hasta un máximo de 12 horas el trabajo de los niños de 9 años, a la que siguiera la sancionada por Francia en 1841.

Además, en el orden internacional, el problema fue objeto de especial atención a partir del 1º Congreso para la Protección Legal de los Trabajadores (Zurich, Suiza, 1897), siendo de destacar que en la I Conferencia de la O.I.T. (Washington, Estados Unidos, 1919) se aprobaran cuatro Convenciones relacionadas con la cuestión: la 3 sobre empleo de mujeres antes y después del parto, la 4 sobre trabajo nocturno de mujeres, la 5 sobre edad mínima de admisión de los niños y la 6 sobre trabajo nocturno de menores en la industria, que en la II Conferencia (Génova, Italia, 1921) se aprobaran los Convenios 7 sobre edad mínima de admisión de niños en el trabajo marítimo, 10 sobre admisión de niños en el trabajo agrícola, 15 sobre edad mínima para el trabajo de pañoleros y fogoneros y 16 sobre exámenes médicos obligatorios

a menores empleados a bordo de buques, así como también que numerosas Declaraciones y Convenciones Internacionales contemplaran los derechos de mujeres y menores.⁴

No obstante, la labor de la O.I.T. no se ha agotado con la sanción de las Convenciones referidas al trabajo de menores, pues en 1973 y con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños, adoptó un instrumento general orientado a reemplazarlas gradualmente y en el cual se estableciera que la edad mínima de éstos para trabajar no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años, y en 1995 convocó en Copenhague (Dinamarca) una Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en la cual se acordara realizar una campaña mundial para su ratificación, adoptándose en 1998 la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo que compromete a los Estados en su calidad de miembros de la Organización con el objeto de proteger y fomentar el respeto de los derechos básicos de los trabajadores aplicando plenamente los Convenios fundamentales sancionados⁵, en tanto para la misma constituyen “la base para lograr un crecimiento económico sostenido y un desarrollo social sostenible” por representar el sustento de la dignidad de la persona y de su igualdad en la sociedad de acuerdo con el principio de que el trabajo no es una mercancía.

En nuestro país, la cuestión ha sido objeto de especial atención desde fines del siglo XIX, según lo demuestran los proyectos de regulación de la jornada

⁴ Cfr. Declaración de Principios Sociales de América sancionada por la Conferencia Interamericana sobre la Guerra y la Paz (Chapultepec, Méjico, 1945); Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre o Carta Interamericana de Garantías Sociales aprobada por la IX Conferencia Internacional Americana (Bogotá, Colombia, 1948); Declaración Universal de los Derechos Humanos efectuada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (París, Francia, 1948); Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica (1969); y Convención sobre los Derechos del Niño establecida en 1989 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, entre otros.

⁵ Dichos Convenios fundamentales son: Convenio 29 sobre el Trabajo Forzoso (1930); Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (1948); Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949); Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración (1951);

Convenio 105 sobre Abolición del Trabajo Forzoso (1957); Convenio 111 sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación (1958); Convenio 138 sobre la Edad Mínima (1973); y Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999).

de trabajo de menores presentados al Congreso en 1892 por el Dr. José Penna, en 1893 por el Dr. José A. de Nevares y en 1902 por el Senador Nacional Dr. Miguel Cané, así como también el proyecto de Código Nacional del Trabajo elevado al Congreso en 1904 por el Ministro del Interior Joaquín V. González en el cual el trabajo de mujeres y menores fue reglamentado con minuciosidad a partir de la premisa de que *“ni la jornada de trabajo normal, ni la intensidad del esfuerzo, ni las circunstancias de lugar y tiempo, ó relativas á moralidad, autorizan á colocar á la mujer y al niño en el mismo nivel que al hombre maduro”*, pues *“sería pueril detenerse á demostrar estas afirmaciones, cuando no hay más que una sola opinión, un solo anhelo en el mundo civilizado, a favor de un ordenamiento más racional del trabajo de estos dos agentes de producción”*⁶, a cuyo efecto en el Título VIII se fijaba en 8 horas la duración de la jornada de labor para las mujeres adultas, con algunas excepciones para los menores, según las edades y las categorías ocupacionales existentes en las diversas regiones del país, se establecía para las mujeres embarazadas un descanso completo con percepción de remuneración durante veinte días antes del parto y cuarenta días con posterioridad al mismo, reconociéndose además su pleno derecho, al igual que el de los menores de 16 años, al descanso dominical.

Y si bien dicho Código no llegó a ser tratado por el Congreso, constituyó la fuente de inspiración del proyecto presentado por el Diputado Nacional Alfredo L. Palacios que en 1907 se convirtiera en la L. 5291 con substanciales modificaciones en tanto solamente se aprobaran las disposiciones relativas a fijación de edad mínima de ingreso al trabajo, limitación de la jornada de trabajo de los menores y prohibición del trabajo nocturno de éstos y de mujeres, dado que presiones de fuertes sectores económicos determinarían no lo fueran aquellas que consagraban el derecho de las mismas a licencia paga antes y después del alumbramiento.

La L. 5291 fue complementada por la L. 10903 (1919), llamada de Patronato de Menores y sancionada con el objeto de proteger adecuadamente los intereses de éstos, cuyo art. 21 cubriera un vacío de la misma al calificar de *“abandono material o moral”* o *“peligro moral”*, entre otras situaciones a

⁶Cfr. MARICEL BERTOLDO: “TRABAJO FEMENINO EN ARGENTINA”, ponencia presentada en el 7º Congreso de Estudios del Trabajo organizado por la Asociación Argentina De Especialistas en Estudios del Trabajo.

las cuales podrían estar expuestos y tratándose de menores que no hubieran cumplido los 18 años, la venta no de periódicos, publicaciones u objetos de cualquier naturaleza que fueren, en las calles o lugares públicos, o cuando en estos sitios ejerzan oficios lejos de la vigilancia de sus padres o guardadores o cuando sean ocupados en oficios o empleos perjudiciales a la moral o a la salud.

A su vez, en 1924 la L. 5291 fue substituida por la L. 11317, que en 1934 fuera modificada por la L. 11932 y derogada, salvo en sus arts. 10,11 y 19 a 24, por la L. 20744 que aprobara la denominada Ley de Contrato de Trabajo, la cual con sus modificatorias y complementarias y las disposiciones específicas contenidas en los Estatutos Especiales, constituye *—con sustento en lo establecido en los arts. 14,14 bis, 16 y concordantes de la Constitución Nacional y en las Declaraciones y Convenciones Internacionales a las cuales el inciso 22 de su art. 75 confiere jerarquía constitucional, así como también en armonía con las disposiciones al respecto contenidas en las Convenciones sancionadas por la O.I.T. a que adhiera nuestro país y a las cuales el último párrafo del mencionado inciso asigna jerarquía superior a la de las leyes ordinarias, modificando el orden jerárquico establecido en su art. 31—* la regulación del trabajo de mujeres y menores actualmente vigente y cuyo tratamiento seguidamente será abordado.

Segunda Parte

1. Trabajo de mujeres

La Ley de Contrato de Trabajo, luego de prohibir en su art. 17 *—en concordancia con los postulados que inspiran el art. 14 bis de la Constitución Nacional y lo establecido en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer aprobada en 1979 por las Naciones Unidas y vigente desde el 03.09.81—* cualquier tipo de discriminación por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religión, ideas políticas o gremiales o edad, consagra en su Título 7 (arts. 172 a 186) disposiciones relativas al trabajo de mujeres.

Como es de apreciar a través del examen de lo establecido en los 4 Capítulos del mismo que a ello concurren, haciendo una aplicación adecuada y

eficiente del principio de igualdad, tal como lo imponen las actuales circunstancias, dicho ordenamiento –del cual la *Ley Nacional de Empleo 24013 (1991) derogara el art. 173 que prohibía el trabajo nocturno de mujeres mayores de 18 años, denunciando los Convenios 4 (1919) y 41 (1934)*– ha reducido considerablemente la tutela que inicialmente caracterizara la regulación del trabajo femenino, al punto de que sin dejar de otorgar a la mujer la necesaria protección a que es acreedora como trabajadora dependiente y que su condición de madre y la relevancia de su función en el seno del grupo familiar incrementan confiriéndole un tratamiento diferencial en relación con dichas contingencias, equipara en lo demás sus condiciones de trabajo a las vigentes para el varón adulto.

Así y luego de reconocer en su art. 172 la plena capacidad negocial en materia laboral de la mujer mayor de 18 años, edad que debe entenderse por tal en función de lo dispuesto en su art. 32, e insistir en la prohibición de hacer discriminaciones a su respecto fundadas en su sexo o estado civil y en la exigencia de plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor (o sea, *de igual remuneración por igual tarea* consagrado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional):

- en su art. 174 instituye, sancionado una disposición de difícil aplicación práctica que ha merecido serios reproches de la doctrina, la obligación de otorgar un descanso especial de 2 horas al mediodía a aquellas mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde con la salvedad de que éste podrá ser suprimido o reducido en caso de autorizarse por la Autoridad de Aplicación, en atención a la extensión de la jornada de labor asignada a la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiere ocasionar a sus beneficiarias o al interés general, la ejecución del trabajo en horarios continuos;
- en su art. 175 prohíbe encomendar la ejecución de tareas a domicilio a las mujeres que trabajan en dependencias de la empresa, con el indudable objeto de evitar que de esta manera se prolongue más allá de sus límites legales la jornada de labor; y
- en su art. 176 establece la prohibición de ocupar mujeres en trabajos que revistan carácter de penosos, peligrosos o insalubres, instituyendo una

protección exagerada en detrimento de los derechos constitucionales que le asisten, ya que solamente tendría justificación en el caso de que las tareas de tales características pudieran constituir un peligro inmediato o potencial para la maternidad o la capacidad de gestación⁷, más no en el sexo del trabajador.

A tales normas deben agregarse las que rigen en el ámbito colectivo, tales como la prohibición de discriminaciones contenida en el art. 7 de la L. 23551 de Asociaciones Sindicales que favorece la participación de la mujer en el ámbito asociacional y las consagradas en la L. 25674 (2002) que garantizan la misma en las unidades de negociación colectiva y en la integración de los órganos directivos y representativos de aquellas.

Además y adentrándose al ámbito en que su condición de madre y la relevancia de su función en el seno del grupo familiar ameritan una tutela especial, los Capítulos 2 y 4 del Título 7 de la Ley de Contrato de Trabajo instituyen disposiciones orientadas a proteger la maternidad en sus diversos aspectos (arts. 177 a 179 y 183 a 186) y en virtud de las cuales se reconocen a favor de la mujer trabajadora:

- la estabilidad en el empleo —*que no es absoluta como lo preconizara CENTENO⁸, sino de carácter relativo o impropio⁹*— a partir del momento en que la trabajadora notifique en forma fehaciente su embarazo presentando el certificado médico que lo acredite o requiriendo sea comprobado por su principal y hasta 7,5 meses después del parto, que también deberá justificarse de igual modo, lo cual determina que si es despedida sin justa causa pueda impugnar la validez del distracto y solicitar su reincorporación y el pago de los salarios caídos hasta tanto ésta se materialice o en su defecto, reclamar el pago de una indemnización especial equivalente a un año de sueldos que se acumulará a las que corresponden por disolución del contrato (arts. 177 y 178),

⁷ Cfr. ACKERMAN: “LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO FEMENINO FRENTE AL DERECHO A IGUALDAD DE OPORTUNIDADES”, en LT-1983, pag. 295 y sig.

⁸ Cfr. LÓPEZ, CENTENO Y FERNÁNDEZ MADRID: “LEY DE CONTRATO DE TRABAJO COMENTADA”, Ed. 1978, Tomo II, pag. 652 y sig.

⁹ Cfr. LITERIO, en “LEY DE CONTRATO DE TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA” dirigida por VÁZQUEZ VIALARD con la coordinación de OJEDA, Ed. 2005, Tomo II, pag. 405 y sig.

derecho que en ausencia de notificación fehaciente del embarazo o del nacimiento igualmente le asiste de demostrarse que el empleador conocía su existencia o que el estado de gravidez era notorio;

- la interrupción de la prestación laboral a su cargo por el lapso de 90 días corridos dividido en dos períodos de 45 días cada uno con eje en la fecha de parto, de los cuales puede reducir el primero a 30 días acumulando los 15 no utilizados al segundo, al igual que en el caso de nacimiento pretérmino, con goce de una asignación familiar de monto equivalente a las remuneraciones que durante el mismo habrían de devengarse (art. 177);
- la percepción durante el embarazo de la asignación familiar denominada “prenatal”, en el supuesto de que ésta no fuera abonada a su cónyuge (L. 24714);
- la utilización de 2 descansos de media hora cada uno para amamantar a su hijo durante la jornada de trabajo, por un lapso no superior al de 1 año a contar de su fecha de nacimiento y podrá ser ampliado cuando por razones médicas fuere necesario lo haga por un período más prolongado (art. 179), derecho con relación al cual cabe señalar que solamente es factible de materializarse en los términos previstos en el supuesto de que en el establecimiento se habiliten salas maternas y guarderías o la trabajadora se domicilie en cercanías del mismo;
- la facultad de hacer uso del servicio de provisión de salas maternas y/o guarderías sufragado por el empleador en las condiciones previstas en el art. 179;
- el derecho *—que podrá ejercer válida y eficazmente una vez concluido el período de interrupción de la prestación laboral por maternidad o de existir razones justificadas que le impongan cuidar a un hijo menor de edad a su cargo que estuviere enfermo y únicamente en caso de tener una antigüedad mínima de 1 año en la empresa y continuar residiendo en el país—* a: a) rescindir el contrato de trabajo percibiendo una compensación económica equivalente al 25% de la remuneración computable a los efectos previstos en el art. 245 de la LCT (t.o.) por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses y cuya base de cálculo no podrá exceder del monto al que ascienda el salario mínimo vital móvil entonces vigente (art. 183, inciso b), sea que notifique al empleador en forma expresa su decisión en tal sentido, sea que recurra a la opción tácita (art. 186) de no comuni-

carle, dentro de las 48 horas anteriores a la finalización de la licencia prevista en el art. 177 de la LCT (t.o.), que se acoge a los plazos por excedencia; y b) quedar en situación de excedencia por un lapso no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses, para lo cual deberá informar de manera fehaciente a su principal de su voluntad de acogerse a esta licencia especial, cuya duración no se computará como tiempo de servicio y durante la cual no será beneficiaria al pago de haberes ni podrá celebrar un nuevo contrato de trabajo con otro empleador so pena de incurrir en injuria grave y facultar a aquél a despedirla con justa causa (art. 183, inciso c);

- la potestad de reintegrarse, una vez concluida la licencia por maternidad o la licencia por excedencia utilizada, a su puesto de trabajo (art. 183, inciso a), sea en las mismas condiciones que rigieran cuando se iniciara la primera de ellas art. 184, inciso a) o en un cargo superior si así fuere pactado con el empleador (arts. 184, inciso b); y
- el derecho a ser indemnizada como si se tratara de un despido injustificado en caso de que su principal se negara a reincorporarla en el puesto que ocupaba anteriormente, salvo que éste demostrara su imposibilidad de hacerlo, en cuyo caso deberá abonarle la compensación prevista en el párrafo final del inciso b) del art. 183 de la LCT (t.o.), tal como lo prescribe la norma contenida en la última parte del art. 184.

Un situación muy especial prevista en nuestro ordenamiento es el de la mujer trabajadora que da a luz un hijo con síndrome de Down, a quién la L. 24716 reconoce el derecho de obtener una licencia especial de seis (6) meses sin goce de sueldo desde el vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad y subsana la pérdida del ingreso que ello significa acordándole la prerrogativa de percibir una asignación familiar de monto igual al de la remuneración que debería percibir si hubiera prestado servicios durante ese lapso, a cuyo efecto la trabajadora deberá comunicar fehacientemente al empleador la situación del recién nacido acreditándola con un certificado médico expedido por la autoridad sanitaria oficial, por lo menos con 15 días de anticipación al vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad.

A su vez, en el Capítulo 3 del Título 7 (arts. 180,181 y 182), la Ley de Contrato de Trabajo protege también la estabilidad en el empleo de la mujer

trabajadora al establecer la prohibición del despido por causa de matrimonio —*que no implica necesariamente un derecho reconocido exclusivamente a su favor en tanto alcanza igualmente a los trabajadores varones y a los menores de ambos sexos con aptitud nupcial por cuanto su finalidad es la de favorecer la constitución de la familia*¹⁰— y que se considera obedece a dicho motivo cuando es dispuesto sin invocación de causa o la causa alegada no fuere probada (o no tuviera entidad suficiente para desplazar válida y eficazmente el principio de continuidad del vínculo receptado en su art. 10) y se produjere dentro de los 3 meses anteriores o los 6 meses posteriores al matrimonio, siempre que dentro de tales plazos el empleador fuera notificado fehacientemente del mismo, imponiendo a éste abonar al afectado, en tal supuesto, una indemnización equivalente a un año de sueldo que se acumulará a las que correspondan por disolución del vínculo o aplicación de otras previsiones legales.

Como se advierte, la situación de la trabajadora despedida por causa de matrimonio no es igual a la de la despedida por causa de maternidad, pues mientras ésta está habilitada a impugnar el distracto y reclamar su reinstalación al puesto de trabajo y pago de los salarios caídos o en su defecto ser indemnizada, aquella solamente lo está para demandar la integración de la indemnización especial prevista en el art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que la sanción de nulidad a que alude su art. 180 no está dirigida al despido, sino a “*los actos y contratos... que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio*” y por lo tanto, la disolución del vínculo laboral es válida y eficaz.

Asimismo y en orden a la protección legal, la L. 24716 acuerda a la madre trabajadora en relación de dependencia —*cualquiera fuere su edad*— que diera luz a un hijo con síndrome de Down derecho a una licencia especial de 6 meses a contar de la finalización del período de licencia por maternidad y con las mismas características y condiciones vigentes para esta última, que aquella podrá utilizar comunicando fehacientemente a su principal, con por lo menos 15 días de anticipación, el diagnóstico del recién nacido y adjuntando un certificado médico expedido por autoridad sanitaria oficial.

¹⁰ Cfr. LITERIO, obra citada, pág. 443 y sig.

2. Trabajo de menores

La Ley de Contrato de Trabajo regula el trabajo de menores en su Título 8, cuyos alcances fueran modificados por la L. 26390 –*vigente a partir del 24.06.08*– que substituyera su anterior denominación por la “*De la prohibición del trabajo infantil y de la protección del trabajo adolescente*” en concordancia con los principios que informan la L. 26061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes (2005), estableciendo una serie de disposiciones que conforman en la actualidad el régimen aplicable a esta categoría de trabajadores.

A tales efectos y luego de prescribir que “*alcanzará el trabajo de las personas menores de dieciocho (18) años en todas sus formas*” y que “*se eleva la edad mínima de admisión al empleo a dieciséis (16) años en los términos de la presente*”, la L. 26390:

- prohíbe el trabajo de las personas menores de 16 años en todas sus formas, exista o no relación de empleo contractual, y sea éste remunerado o no, substituyendo de pleno derecho por sus previsiones las contenidas en toda ley, convenio colectivo o cualquier otra fuente normativa que establezca una edad mínima de admisión al empleo distinta a la fijada en la misma;
- substituye el texto de los arts. 32, 33 y 119 de la LCT (t.o.) por los siguientes:

Artículo 32: Capacidad. Las personas desde los dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo. Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo, con autorización de sus padres, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos.

Artículo 33: Facultad para estar en juicio. Las personas desde los dieciséis (16) años están facultadas para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para hacerse representar por mandatarios mediante el instrumento otorgado en la forma que prevén las leyes locales, debiéndose cumplir en cualquier circunstancia las garantías mínimas de procedimiento en los procesos judiciales y administrativos establecidos por

el artículo 27 de la Ley 26.061, que crea el sistema de protección integral de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

Artículo 119: Prohibición de abonar salarios inferiores. Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijen de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o para trabajadores que cumplan jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 200.

- modifica las disposiciones consagradas en los arts. 187,189,190 y 191,194 y 195 de la LCT (t.o.) por los siguientes:

Artículo 187: Disposiciones generales. Capacidad. Igualdad de remuneración. Aprendizaje y orientación profesional. Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo, en las condiciones previstas en los artículos 32 y siguientes de esta ley. Las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren, garantizarán a estos trabajadores igualdad de retribución, cuando cumplan jornadas de trabajo o realicen tareas propias de trabajadores mayores. El Régimen de Aprendizaje y Orientación Profesional aplicable a los trabajadores desde los dieciséis (16) años hasta los dieciocho (18) años estará regido por las disposiciones respectivas vigentes, o que al efecto se dicten.

Artículo 189: Menores de dieciséis (16) años. Prohibición de su empleo. Queda prohibido a los empleadores ocupar personas menores de dieciséis (16) años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.

Artículo 190: Jornada de trabajo. Trabajo nocturno. No podrá ocuparse a personas de dieciséis (16) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las siete (7) horas diarias. La jornada de las personas menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales. No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos noctur-

nos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de personas menores, estará regido por este título, sustituyéndose la prohibición por un lapso comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente, pero sólo para las personas menores de más de dieciséis (16) años.

Artículo 191: Descanso al mediodía. Trabajo a domicilio. Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Remisión. Con relación a las personas menores de dieciocho (18) años que trabajen en horas de la mañana y de la tarde rige lo dispuesto en el artículo 174 de esta ley; en todos los casos rige lo dispuesto en los artículos 175 y 176 de esta ley.

Artículo 194: Vacaciones. Las personas menores de dieciocho (18) años gozarán de un período mínimo de licencia anual, no inferior a quince (15) días, en las condiciones previstas en el Título V de esta ley.

Artículo 195: Accidente o enfermedad. En caso de accidente de trabajo o de enfermedad de una persona trabajadora, comprendida en el presente título, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de la acción u omisión del empleador, en los términos del artículo 1072 y concordantes del Código Civil, sin admitirse prueba en contrario. Si el accidente o enfermedad obedecieren al hecho de encontrarse circunstancialmente el trabajador en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de responsabilidad.

- Incorpora a la LCT (t.o.) como art. 189 *bis* el siguiente:

Artículo 189 bis: Empresa de la familia. Excepción. Las personas mayores de catorce (14) y menores a la edad indicada en el artículo anterior podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o in-

salubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La empresa de la familia del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción. Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la empresa del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma; y

- deroga los arts. 192 y 193 de la LCT (t.o.) que establecían para el empleador la obligación de abrir una Cuenta de Ahorro en la Caja Nacional de Ahorro y Seguro a nombre del menor trabajador de 14 a 16 años para depositar en ella el 10% de sus remuneraciones mensuales, acreditando ante el mismo tal extremo y de restituírle tales fondos al cumplir los 16 años o entregarlos a sus padres o tutores en caso de que el vínculo se extinguiera antes de que arribara a dicha edad.

Además, también la L. 26390 modifica con alcance similar al señalado las disposiciones contenidas en los arts. 107,108,109 y 110 de la L. 22248, al igual que las del DL. 326/56 que se refiere a la edad mínima para trabajar en el Servicio Doméstico y para afiliarse a las Asociaciones Sindicales fijada por la L. 23551, reformulando en consonancia con su tésis el contrato de trabajo de aprendizaje previsto y regulado en el art. 1 de la L. 25013 y estableciendo como cláusulas transitorias que a todos los efectos derivados del ordenamiento que sanciona, la edad mínima en él establecida se reputará como de 15 años hasta el 25 de mayo de 2010, fecha a partir de la cual comenzará a regir la de 16 años, así como también que la prohibición contenida en su art. 2 no será aplicable a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a su promulgación.