



PROTECCIÓN DE LA MUJER EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Protección por maternidad.

El amparo que le brinda la legislación a la mujer relacionado a su maternidad se refiere tanto al otorgamiento de una licencia paga por ese hecho como así también le da una protección ante el despido por dicha circunstancia.

El Artículo N° 177 de la Ley de Contrato de Trabajo establece la prohibición de trabajar a la mujer durante los cuarenta y cinco días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco días posteriores al mismo, esos noventa días se establecen alrededor de la fecha del parto no admitiéndose en ningún caso que el descanso preparto sea inferior a treinta días, siendo esta licencia obligatoria y no compensable en dinero.

Existe la posibilidad de la acumulación de los días de descanso, pudiendo la trabajadora optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, en dicho caso no podrá ser inferior a treinta días, pudiendo acumular el resto del período total de licencia al período de descanso posterior al parto.

En los casos de nacimientos pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de manera de completar el período de noventa días.

Se debe tener en cuenta que la trabajadora deberá cumplir con comunicar en forma fehaciente al empleador su embarazo, debiendo presentar el certificado médico en el que deberá constar la fecha presunta del parto, o bien requerir su comprobación por el empleador.

Es muy importante el cumplimiento de esta comunicación en atención a que a partir de ese momento se adquiere el derecho de estabilidad laboral, como así también queda determinado cuando debe comenzar la licencia preparto.

Si bien no se establece un plazo para los supuestos comentados la norma sí lo establece para gozar de la asignación prenatal establecida en el Artículo 9° de la Ley N° 24.214, disponiendo la mencionada norma:

"...la asignación prenatal consistirá en el pago de una suma equivalente a la asignación por hijo, que se abonará desde el momento de la concepción hasta el nacimiento del hijo. Este estado debe ser acreditado entre el tercer y cuarto mes de embarazo, mediante certificado médico. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses..."

En relación a la estabilidad en el empleo, este derecho tiene el carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación respectiva.

En el caso de que la trabajadora permaneciera ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, como consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos los plazos, tendrá derecho a los beneficios brindados para los casos de enfermedades inculpables conforme el Artículo N° 208 de la LCT.

"...Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco

(5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años...”.

Cuando el nacimiento es de un hijo con síndrome de Down se otorgará a la madre trabajadora en relación de dependencia el derecho a seis meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad.

Para el ejercicio de este derecho la trabajadora deberá comunicar fehacientemente el diagnóstico del recién nacido al empleador con certificado médico expedido por autoridad sanitaria oficial, por lo menos con quince días de anticipación al vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad.

Durante el período de licencia la trabajadora percibirá una asignación familiar cuyo monto será igual a la remuneración que ella habría percibido si hubiera prestado servicios. Esta prestación será percibida en las mismas condiciones y con los mismos requisitos que corresponden a la asignación por maternidad.

Estado de excedencia.

El estado de excedencia contemplado en la Ley consiste en una serie de Derechos o de opciones que posee la trabajadora que ha concebido, al finalizar la licencia post-parto.

A tal efecto se disponen las siguientes opciones a favor de la mujer:

a) Reincorporarse al trabajo: su regreso debe realizarse tanto en lo relativo a las tareas que desempeñaba como a su categoría anterior no pudiendo el empleador modificar en forma unilateral las condiciones contractuales que regían la relación laboral con anterioridad a tal acontecimiento.

b) Rescindir su contrato de trabajo: en este caso tendrá derecho a percibir una compensación que será equivalente al 25% de la remuneración de la trabajadora, la cual deberá calcularse en base al promedio fijado en el Artículo N° 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por un año de servicio o fracción mayor de tres meses.

c) Quedar en situación de excedencia: otra posibilidad es quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses.

La Ley considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro del plazo fijado.

La mujer que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Para poder gozar de estos derechos (los previstos en los puntos b y c) la trabajadora deberá tener como mínimo una antigüedad de un año en la empresa.

Opción tácita.

Otra posibilidad es que la mujer no se reincorpore a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia y no comunique a su empleador dentro de las cuarenta y

ocho horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, entendiéndose en tal caso que la mujer optó por la percepción de la compensación establecida en la LCT.

En este supuesto debemos considerar lo dispuesto en el Artículo Nº 58 de la LCT en el sentido de que no se admitirán presunciones en contra del trabajador que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, con lo cual sería conveniente en el supuesto de producirse la inasistencia de la trabajadora luego de finalizada su licencia por maternidad, se la notifique para ver si realmente pretende optar por no continuar con la relación laboral para luego actuar en los términos de la mencionada norma.

Despido por causa del embarazo.

En relación al despido por causa del embarazo se establece que se presumirá, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio meses anteriores o posteriores a la fecha del parto.

Siempre se debe tener en cuenta el hecho de que la mujer debe haber cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo y el del nacimiento.

De producirse un despido en el período de protección que la Ley le otorga a la trabajadora se prevé una indemnización agravada consistente en trece meses de salario, (correspondiendo doce salarios mas el sueldo anual complementario además de las indemnizaciones por preaviso y por despido incausado).