



Ley N° 22.248 **Régimen Nacional del Trabajo Agrario**

Trabajo de mujeres y menores en la Ley N° 22.248

Protección.

El trabajo de mujeres y menores gozan de protección legal en el derecho laboral, estableciéndose una serie de disposiciones en lo que respecta a protección de la maternidad, trabajo insalubre, remuneración, jornada laboral, entre otras. A tal efecto se analizarán las principales disposiciones que rigen la materia contempladas en la Ley N° 22.248 del Régimen Nacional del Trabajo Agrario.

El Artículo N° 107 dispone que queda prohibido el trabajo de menores de catorce años, cualquiera fuere la índole de las tareas que se pretendiere asignarles; esta prohibición no regirá cuando el menor, siendo miembro de la familia del titular de la explotación, integrare con aquélla el grupo de trabajo y el horario de labor permitiere su regular asistencia a la instrucción primaria, en caso de no haber completado dichos estudios.

El Artículo N° 108 establece que los menores desde los catorce años y hasta los dieciocho, que con conocimiento de sus padres o tutores vivieren independientemente de ellos podrán celebrar contrato de trabajo agrario, presumiéndose la autorización pertinente para todos los actos concernientes al mismo.

Libre administración y disposición.

Los menores, desde los dieciocho años de edad, tendrán la libre administración y disposición del producido del trabajo que ejecutaren y de los bienes que adquirieren con ello, estando asimismo habilitados para el otorgamiento de todos los actos que se requirieren para la adquisición, modificación o transmisión de derechos sobre los mismos.

Capacidad para estar en juicio.

Los menores desde los catorce años estarán facultados para estar en juicio laboral, en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para otorgar los poderes necesarios a efectos de hacerse representar judicial o administrativamente mediante los instrumentos otorgados en la forma que previeren las leyes procesales locales.

Jornada laboral.

La jornada laboral de los menores de hasta dieciséis años deberá realizarse exclusivamente en horario matutino o vespertino.

La Autoridad de Aplicación podrá extender la duración de dicha jornada considerando las circunstancias de cada caso.

Queda prohibido ocupar menores de dieciséis años en tareas nocturnas,

entendiéndose por tales las que se realizaren entre las veinte horas de un día y las seis horas del día siguiente.

Remuneración.

Las remuneraciones que se fijaren de acuerdo a lo establecido en esta ley, podrán incluir los salarios que deberán abonarse al trabajador menor.

Cuando se tratare de tareas a destajo, las unidades remunerativas no reconocerán diferencias por razones de edad.

Queda prohibido ocupar mujeres y menores de dieciocho años en los trabajos que revistieren carácter penoso, peligroso o insalubre, conforme determinare la reglamentación.

Maternidad.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino permanente durante los cuarenta y cinco días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco días, después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa días.

Si como consecuencia del embarazo o parto la trabajadora permanente no pudiere desempeñar sus tareas excediendo los plazos de licencia previstos precedentemente, será acreedora, previa certificación médica, a los beneficios del Artículo N° 47 relativo a la percepción de remuneraciones en los casos de accidentes o enfermedades inculpable.

Comunicación del embarazo.

La trabajadora permanente deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por aquél. La trabajadora gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que correspondiere al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que previeren las reglamentaciones respectivas.

Protección contra el despido.

Se garantiza a la mujer trabajadora permanente el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación y hasta el vencimiento de la licencia por maternidad a que se refiere el Artículo N° 113. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practicare la notificación de su embarazo.

Sin perjuicio de las demás indemnizaciones que pudieren corresponder, la violación de este derecho obligará al empleador al pago de otra cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de la licencia a que se refiere el Artículo N° 113.

El personal femenino no permanente tendrá derecho a la licencia prevista por el Artículo N° 113, cuando esa licencia debiere comenzar durante el tiempo de efectiva prestación de servicios y hubiere hecho la correspondiente denuncia al empleador antes de comenzar la relación laboral. Asimismo tendrá derecho a la garantía de estabilidad contemplada por el Artículo N° 115. Ambos derechos cesarán con el vencimiento del contrato de empleo.

La violación de estos derechos obligará al empleador al pago de una única indemnización, cuyo importe será equivalente al que hubiere percibido la trabajadora hasta la finalización de la licencia a que se refiere el Artículo N° 113 o hasta el vencimiento de la relación laboral, según corresponda.

Lactancia.

Toda trabajadora madre de lactante dispondrá de los descansos necesarios para amamantar a su hijo durante la jornada de trabajo de acuerdo a las prescripciones médicas, por un período no superior a un año desde la fecha de nacimiento, salvo que dichas prescripciones aconsejaren la prolongación de la lactancia por un lapso mayor.

Despido por razones de embarazo.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora permanente obedece a razones de embarazo o maternidad cuando fuere dispuesto dentro del plazo de 7 1/2 (siete y medio) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre que la mujer hubiere cumplido con la obligación de comunicar fehacientemente su embarazo al empleador o, si correspondiere, hubiere acreditado el hecho del nacimiento. En tal caso, el despido dará lugar a una indemnización especial equivalente a doce veces el importe del último sueldo, que se acumulará a cualquier otra legalmente prevista.