

TRABAJO DE MUJERES

Prohibición de efectuar trato discriminatorio

Se prohíbe expresamente el trato discriminatorio a la mujer.

No se admite ninguna forma de discriminación por sexo, estado civil y rige el principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece que "los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo...".

Prohibiciones sobre las tareas

El trabajo penoso: es el que exige un esfuerzo excesivo; son las tareas que requieren para su realización una mayor incomodidad.

Las tareas peligrosas: implican un riesgo en su ejecución (físico, psíquico o moral) y pueden producir un daño.

Las tareas insalubres: exponen al que las a contraer enfermedades.

Trabajos a domicilio: consiste en que el empleador, además de su trabajo en el establecimiento, le ordene realizar en su domicilio trabajos relacionados con el contrato de trabajo.

Descansos

Cuando las mujeres prestan trabajo en horario de mañana y de tarde, disponen de un descanso de dos horas al mediodía. Las partes pueden suprimirlo o reducirlo cuando pudiere ocasionar un perjuicio a las propias beneficiarias o al interés general.

La trabajadora podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario.

Protección de la maternidad

Está prohibido el trabajo de las mujeres durante 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo.

Podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior que no podrá ser inferior a 30 días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

Nacimiento pretérmino: se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto.

Si el parto sobreviene después de la fecha presunta, el descanso anterior debe ser prolongado hasta la fecha del parto y el descanso puerperal no se reduce.

Durante la licencia tiene derecho a percibir como asignación familiar, una suma igual al salario bruto.

Protección de la maternidad

La trabajadora debe comunicar el embarazo y presentar certificado médico con la fecha probable del parto.

Se presume que el despido obedece a la maternidad cuando fuese dispuesto dentro de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto.

La Indemnización es equivalente a un año de remuneraciones.

Opciones de la trabajadora al finalizar la licencia por maternidad

a) continuar su trabajo en la empresa.

b) rescindir su contrato de trabajo siempre que tuviere como mínimo un año de antigüedad. En tal caso, percibe una compensación por tiempo de servicios que equivale al 25% de la indemnización por despido incausado.

c) quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses. El tiempo que dure la situación de excedencia no se considera como tiempo de servicio.

Reingreso de la trabajadora luego de la excedencia.

Disponer su reingreso:

- a) en un cargo de la misma categoría;
- b) en un cargo superior o inferior, de común acuerdo con la trabajadora; en este caso es necesaria su conformidad;

No admitir su reingreso:

- a) la trabajadora es indemnizada como si se tratara de un despido injustificado;
- b) si el empleador demuestra la imposibilidad debe pagar una indemnización reducida igual al 25% de la indemnización por antigüedad.

PROTECCIÓN DEL MATRIMONIO

Despido

Se considera que el despido responde al matrimonio cuando fuese dispuesto dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores y siempre que haya mediado su notificación fehaciente.

La indemnización agravada equivalente a trece remuneraciones.

La indemnización agravada se hace extensiva al trabajador varón pero no es aplicable la presunción.

TRABAJO DE MENORES

Prohibición de trabajar

No se puede ocupar a menores de edad mayores de 16 años y menores de 18 años que no hayan completado su instrucción obligatoria.

La excepción se da si media autorización expresa de la autoridad de aplicación y el trabajo se considera indispensable para su subsistencia o la de sus familiares.

Rige la prohibición de ocupar a menores en tareas que revistan el carácter penoso, peligroso, insalubre y nocturno.

Los menores entre 16 y 18 años, si viven independientemente de sus padres o tutores, pueden trabajar con su conocimiento. En caso de vivir con ellos, se presume su autorización.

Régimen de jornada y descansos

La jornada no puede exceder de 6 horas diarias ni de 36 semanales y la distribución desigual no puede superar 7 horas diarias.

Cuando presten trabajo en horario de mañana y de tarde, dispondrán de un descanso de dos horas al mediodía.

Las vacaciones anuales de los menores no pueden ser inferiores a quince días.