



APUNTES DE DERECHO DEL TRABAJO  
**EL TRABAJO DE LOS  
NIÑOS, NIÑAS Y  
ADOLESCENTES EN LA  
LEGISLACIÓN ARGENTINA.**

**Autor**

Dr. Marcelo Carlos Di Stefano

Título de la publicación: Apuntes de Derecho del Trabajo.  
Número de edición y fecha de la Publicación: Año 2 Número 5, 2 de febrero de 2025.  
Propietario: Marcelo Di Stefano  
Director responsable: Marcelo Di Stefano  
Domicilio legal: Uruguay 265 6° B, Ciudad de Buenos Aires, Argentina.  
Registro DNDA RL-2024-114681331-APN-DNDA#MJ

**Marcelo Di Stefano** es abogado (Universidad de Buenos Aires), Experto Universitario en Cooperación Internacional (UNED-Madrid), Máster en Formación Sociolaboral (Universidad de Alcalá de Henares-España), Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (UNTREF), y Doctor en Derechos del Trabajo y Derechos Humanos (Universidad de San Carlos-Guatemala).

Actualmente es Profesor Titular de Derecho del Trabajo en la Universidad Nacional de Alte. Brown; Profesor Asociado (a cargo de la Cátedra) de Principio de Derecho Constitucional y Derechos Humanos en el Ciclo Básico Común de la Universidad de Buenos Aires; Profesor Adjunto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires; y Profesor Invitado de Posgrado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

Es autor de numerosos libros, artículos, notas de opinión y publicaciones digitales sobre los temas vinculados al derecho del trabajo, los derechos humanos, y el sindicalismo.

Asimismo, en su carácter de dirigente sindical del sector universitario y de los servicios públicos, ejerce cargos de responsabilidad en el plano internacional, destacándose su actuación permanente ante la Organización Internacional del Trabajo y la UNESCO.



# ÍNDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>I. Introducción Histórica</b>  | <b>4</b>  |
| • I.1. Reconocimiento de la problemática y los primeros intentos de regulación                          | 4         |
| • I.2. El trabajo de mujeres y menores: Una regulación inicial conjunta                                 | 5         |
| • I.3. Fundamento del Derecho del Trabajo y la agenda sindical  | 5         |
| <b>II. Evolución Conceptual y Normativa</b>   | <b>6</b>  |
| • II.1. Contenidos constitucionales y tratados internacionales: Una base sólida                         | 6         |
| • II.2. Declaración sociolaboral del MERCOSUR   | 7         |
| • II.3. La Convención sobre los Derechos del Niño: Un pilar esencial                                    | 8         |
| • II.4. Un sistema fuerte de protección normativa internacional en materia de derechos humanos          | 9         |
| <b>III. La Protección de la OIT en Materia de Trabajo de Menores y Lucha Contra el Trabajo Infantil</b> | <b>9</b>  |
| • III.1. Fundamentos históricos: Desde la Constitución de la OIT hasta la Declaración de Filadelfia     | 9         |
| • III.2. Los convenios clave de la OIT en la protección de los menores                                  | 10        |
| • III.3. La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo                            | 11        |
| • III.4. Impacto de los convenios en las legislaciones nacionales                                       | 12        |
| <b>IV. La Protección Integral de las Niñas, Niños y Adolescentes: Ley 26.061/05</b>                     | <b>13</b> |
| • IV.1. Principios rectores de la Ley 26.061  | 13        |
| • IV.2. Articulación de la protección con el trabajo infantil   | 14        |
| <b>V. Evolución Conceptual en la Regulación del Trabajo Infantil y de Adolescentes</b>                  | <b>15</b> |
| • V.1. Orígenes: La protección conjunta del trabajo de menores y mujeres                                | 15        |

|   |    |
|---|----|
| • V.2. Bifurcación: La independencia del trabajo de mujeres   | 15 |
| <b>VI. Cambios Incorporados por la Ley 26.390/98: Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente</b> | 16 |
| • VI.1. Cambio en la denominación del Título VIII de la LCT   | 17 |
| • VI.2. Prohibición genérica del trabajo infantil   | 17 |
| • VI.3. Elevación de la edad mínima para trabajar   | 18 |
| • VI.4. Prohibición Contundente del Trabajo de Menores de 16 Años y Fortalecimiento de la Inspección Laboral                | 18 |
| • VI.5. Excepciones a la Prohibición General: Empresa de la Familia (Artículo 189 Bis LCT según Artículo 8 Ley 26.390)      | 19 |
| <b>VII. Excepciones al Trabajo Infantil: Actividades artística, culturales, deportivas y publicitarias</b>                  | 20 |
| • VII.1. Prohibición General y Actividades Excepcionales  | 21 |
| <b>VIII. La Capacidad Laboral en el ámbito Jurídico Argentino</b>   | 22 |
| • VIII.1. Modificación del Artículo 32 de la LCT por la Ley 26.390  | 22 |
| • VIII.2. Capacidad Procesal en Jucios Laborales  | 23 |
| <b>IX. Controles Médicos Obligatorios: Artículo 188 de la Ley de Contrato de Trabajo</b>                                    | 24 |
| <b>X. Igualdad de Remuneración: Artículo 187 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)</b>                                     | 25 |
| <b>XI. Jornada de Trabajo para Menores de Edad (Artículo 190 de la LCT)</b>   | 26 |
| <b>XII. Descanso al Mediodía para Trabajadores Menores (Art. 191, 174, 175 y 176 LCT)</b>                                   | 26 |
| <b>XIII. Vacaciones en el Trabajo de Menores</b>  | 27 |
| <b>XIV. Prohibición del trabajo nocturno de menores</b>   | 28 |
| • XIV.1. Trabajo Penoso, Peligroso o Insalubre de Menores (Artículo 176 LCT)  | 28 |
| <b>XV. Accidentes o Enfermedades Profesionales en Trabajadores Menores (Art. 195 LCT y Ley 26.390)</b>                      | 29 |
| • XV.1. Responsabilidad del Empleador   | 29 |

# I. Introducción Histórica

El trabajo infantil ha sido una realidad persistente en la historia de la humanidad, pero adquirió una relevancia particular durante el surgimiento del capitalismo industrial en el siglo XVIII. En este período, conocido como la **“Revolución Industrial”**, el desarrollo del maquinismo permitió la incorporación masiva de niños como mano de obra en diversas actividades. Los menores eran empleados en condiciones deplorables, con jornadas extenuantes y en entornos peligrosos, lo que afectaba gravemente su salud, educación y desarrollo integral. El uso extendido del trabajo infantil fue impulsado por inescrupulosas razones económicas: los empleadores buscaban abaratar costos al contratar mano de obra más barata y fácilmente explotable. Esta práctica no solo perjudicaba a los niños directamente involucrados, sino que también perpetuaba ciclos de pobreza, ya que limitaba las oportunidades educativas y de movilidad social de las familias trabajadoras.

## I.1. Reconocimiento de la problemática y los primeros intentos de regulación

A principios del siglo XIX, comenzaron a surgir movimientos sociales y sindicales que denunciaban las condiciones inhumanas del trabajo infantil. Estas voces, junto con estudios médicos y pedagógicos, impulsaron un cambio de paradigma sobre el papel de los niños en la sociedad. Se entendió que la infancia debía ser protegida como una etapa fundamental del desarrollo humano, lo que llevó a la implementación de las primeras leyes para limitar y eventualmente prohibir el trabajo infantil. En este contexto, la doctrina social de la Iglesia también jugó un papel importante, subrayando la necesidad de garantizar la dignidad humana y el bienestar de los más vulnerables, entre ellos los niños, a través de principios éticos que promovían la justicia social y la protección de los derechos laborales.

Un ejemplo destacado de esta evolución fue la Ley de Fábricas de 1833 en Inglaterra, que reguló las horas de trabajo para niños y estableció un sistema

de inspección. Esta legislación marcó el inicio de un proceso más amplio de protección de los derechos de los menores en el ámbito laboral.

## I.2. El trabajo de mujeres y menores: Una regulación inicial conjunta

En sus inicios, la legislación laboral agrupó el trabajo de mujeres y menores bajo una misma lógica, considerando a ambos colectivos como particularmente vulnerables en el contexto laboral. Este enfoque respondía a una necesidad de proteger a los sectores más expuestos a la explotación, aunque no necesariamente incorporaba una perspectiva amplia de derechos. Con el tiempo, y especialmente a partir de los avances en la lucha por la igualdad de género, el derecho del trabajo fue reconociendo la especificidad de las necesidades y derechos de las mujeres. Como lo señala el Dr. Mario Ackerman, ***“esta pareja ya no transita los mismos caminos porque, a partir de los reclamos para la eliminación de las diferentes formas de discriminación, las mujeres han alcanzado extraordinarios logros”***. Este proceso, impulsado por la incorporación de la perspectiva de género, permitió que el derecho del trabajo de las mujeres se independizara y avanzara en el camino hacia la igualdad. Por

otro lado, el trabajo infantil y adolescente continuó desarrollándose como una materia autónoma dentro de la legislación laboral, con normas específicas orientadas a su prohibición y regulación.

## I.3. Fundamento del Derecho del Trabajo y la agenda sindical

La lucha contra el trabajo infantil se consolidó como un elemento fundacional del derecho del trabajo moderno. En este contexto, los sindicatos desempeñaron un papel fundamental, incorporando la protección de los menores como una prioridad en su agenda. La erradicación del trabajo infantil no solo era vista como una cuestión de justicia social, sino también como un medio para mejorar las condiciones generales de la clase trabajadora.

La prohibición del trabajo infantil y la protección de los derechos de los menores representan no solo un logro histórico en términos de regulación laboral, sino también un compromiso ético que sigue vigente. Este proceso, iniciado en el siglo XIX, sentó las bases para el desarrollo de un marco jurídico integral, orientado a garantizar el bienestar de niñas, niños y adolescentes.

## II. Evolución Conceptual y Normativa

El abordaje del trabajo infantil y adolescente ha evolucionado significativamente, estructurándose como una parte integral de los derechos humanos laborales. En este desarrollo, la Constitución Nacional de Argentina, junto con los tratados internacionales de derechos humanos, establece un sólido marco normativo que protege de manera integral a niños, niñas y adolescentes en el ámbito laboral.

### II.1. Contenidos constitucionales y tratados internacionales: Una base sólida

El **Artículo 14 bis** de la Constitución Nacional<sup>1</sup>, consagra la protección integral de la familia y establece derechos fundamentales vinculados a la compensación económica y la seguridad social, incluyendo la tutela de los menores trabajadores. Por su parte, **el Artículo 75 inciso 23**, impone al Congreso la obligación de legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen el pleno ejercicio de derechos, particularmente en favor de los niños. Este límite positivo exige la sanción de normativas que promuevan su desarrollo integral y los protejan en el ámbito laboral. El **Artículo 75 inciso 22**, otorga rango constitucional a tratados internacionales que contienen disposiciones específicas sobre derechos laborales y de los menores. Algunos de los instrumentos más relevantes en la materia son los siguientes:

<sup>1</sup><https://marcelodistefano.com/wp-content/uploads/2024/11/constitucion-nacional.pdf>

**Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)**<sup>2</sup>: Derecho de los niños a cuidados y asistencia especial (artículo 25.2).

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)**<sup>3</sup>: Obliga a los Estados a proteger a los menores contra la explotación económica (artículo 10.3).

**Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)**<sup>4</sup>: Reconoce el derecho de los niños a medidas de protección por parte de la familia, la sociedad y el Estado (artículo 24.1).

**Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)**<sup>5</sup>: Establece el derecho de los niños a protección y ayuda especial (artículo VII).

## II.2. Declaración Sociolaboral del MERCOSUR

Entre los tratados internacionales de relevancia en el ámbito laboral, destaca la **Declaración Sociolaboral del MERCOSUR**<sup>6</sup>, un instrumento regional que refuerza los derechos de los trabajadores, incluyendo los menores. Este documento enfatiza la erradicación del trabajo infantil y la protección de adolescentes trabajadores, considerando:

- La promoción de medidas conjuntas entre los Estados miembros para combatir las peores formas de trabajo infantil.
- El fortalecimiento de la inspección laboral en la región para garantizar el cumplimiento de las normas protectoras.

<sup>2</sup> <https://marcelodistefano.com/wp-content/uploads/2024/10/declaracion-universal-de-los-ddhh.pdf>

<sup>3</sup> <https://marcelodistefano.com/2024/10/09/pacto-internacional-de-derechos-economicos-sociales-y-culturales-onu/>

<sup>4</sup> <https://marcelodistefano.com/2024/10/09/pacto-internacional-de-derechos-civiles-y-politicos/>

<sup>5</sup> <https://marcelodistefano.com/2024/11/12/declaracion-americana-de-los-derechos-y-deberes-del-hombre/>

<sup>6</sup> <https://marcelodistefano.com/2024/11/12/declaracion-sociolaboral-del-cono-sur/>

- La articulación entre políticas laborales, educativas y sociales para asegurar el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes.

## II.3. La Convención sobre los Derechos del Niño: Un pilar esencial

Entre los Tratados consagrados con jerarquía constitucional por el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, debemos destacar en esta materia a la **Convención sobre los Derechos del Niño (1989)**<sup>7</sup>, la cual constituye el marco jurídico internacional más detallado para la protección de la infancia. Este instrumento refuerza los derechos laborales de los menores con énfasis en su

protección frente a cualquier forma de explotación y trabajos peligrosos. Los artículos más relevantes en este ámbito son:

- **Artículo 1:** Define como niño a todo ser humano menor de 18 años, salvo que una ley específica le otorgue antes la mayoría de edad. Este reconocimiento establece el alcance de las normativas de protección.
- **Artículo 32:** a) Establece el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y cualquier trabajo que pueda ser peligroso, interferir con su educación, o ser perjudicial para su salud y desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. b) Obliga a los Estados a adoptar medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la protección, incluyendo: Fijación de una edad mínima para trabajar, Regulación de horarios y condiciones laborales, Sanciones efectivas contra quienes vulneren estas disposiciones.
- **Artículo 36:** Protege al niño contra cualquier forma de explotación que afecte su bienestar, ampliando el alcance de la tutela más allá de lo estrictamente laboral.

La Convención, en consonancia con otros tratados internacionales, establece estándares claros que los Estados deben cumplir para garantizar el desarrollo integral de los niños. En el contexto laboral, su implementación refuerza la conexión entre los derechos laborales, los derechos humanos y la justicia social.

<sup>7</sup><https://marcelodistefano.com/2024/11/12/convencion-sobre-los-derechos-del-nino/>

## **II.4. Un sistema fuerte de protección normativa internacional en materia de derechos humanos**

El entramado normativo que emana de la Constitución Nacional, los tratados internacionales y la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR representa un compromiso integral con la protección de niños, niñas y adolescentes. La incorporación de la Convención sobre los Derechos del Niño como norma de jerarquía constitucional refuerza esta perspectiva, estableciendo estándares que garantizan no solo la prohibición del trabajo infantil, sino también la regulación adecuada del trabajo adolescente.

## **III. La Protección de la OIT en Materia de Trabajo de Menores y Lucha Contra el Trabajo Infantil**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desempeñado un papel central en la promoción y consolidación de normas internacionales destinadas a erradicar el trabajo infantil y proteger los derechos laborales de niños, niñas y adolescentes. Desde su creación en 1919, la OIT ha establecido un marco de protección basado en convenios y declaraciones que buscan garantizar condiciones laborales dignas y seguras para los menores.

### **III.1. Fundamentos históricos: Desde la Constitución de la OIT hasta la Declaración de Filadelfia**

La importancia del trabajo infantil como una cuestión prioritaria para la OIT quedó reflejada desde sus documentos fundacionales:

Ya en la **Constitución de la OIT (1919)**<sup>8</sup>, se reconoció la necesidad de brindar protección a los niños y adolescentes, estableciendo un compromiso con su bienestar en el marco de las relaciones laborales. Los primeros Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, como el Convenio 3 sobre Protección a la Maternidad (1919), el Convenio 4 sobre el Trabajo Nocturno de las Mujeres (1919), el Convenio 5 sobre la Edad Mínima en la Industria (1919), el Convenio 6 sobre el Trabajo Nocturno de los Menores (1920) y el Convenio 7 sobre la Edad Mínima en el Trabajo Marítimo (1920). Aunque estos convenios fueron pioneros en su tiempo y ya han sido retirados, sentaron las bases de la protección laboral internacional y promovieron la necesidad de regular las condiciones de trabajo de manera más inclusiva y justa. La **Declaración de Filadelfia (1944)**<sup>9</sup>, uno de los documentos conceptuales con más trascendencia para el mandato de la OIT, refuerza este compromiso al declarar como una **"obligación solemne"** de la OIT fomentar programas que protejan a la infancia y promuevan su desarrollo integral (artículo III h). Estos principios se consolidaron en las décadas posteriores, formando la base para la adopción de normas específicas sobre la edad mínima para el empleo y la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

## III.2. Los convenios clave de la OIT en la protección de los menores

Como decíamos, la OIT ha aprobado diversos convenios que establecen estándares internacionales sobre el trabajo infantil, pero sin dudas, los más trascendentes son el Convenio 138 y el Convenio 182.

### **Convenio 138 (1973)**<sup>10</sup> sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo:

<sup>8</sup><https://marcelodistefano.com/2024/11/12/constitucion-de-la-oit/>

<sup>9</sup><https://marcelodistefano.com/2024/11/12/declaracion-de-filadelfia-oit-1944/>

<sup>10</sup><https://marcelodistefano.com/2024/11/12/convenio-138-oit-sobre-la-edad-minima/>

Establece que la edad mínima para trabajar no debe ser inferior a la edad de finalización de la educación obligatoria y nunca menor a 15 años (excepcionalmente, 14 en países en desarrollo). Prohíbe el empleo de menores de 18 años en trabajos peligrosos que puedan comprometer su salud, seguridad o moralidad, salvo excepciones para mayores de 16 años con formación y protección adecuadas. Reconoce la flexibilidad para países en desarrollo, siempre respetando el objetivo de erradicar el trabajo infantil.

#### **Convenio 182 (1999)<sup>11</sup> sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil:**

Define y prohíbe las formas más graves de trabajo infantil, como la esclavitud, el trabajo forzoso, la trata de menores, la explotación sexual comercial y el reclutamiento en conflictos armados.

Obliga a los Estados a adoptar medidas inmediatas y efectivas para eliminar estas prácticas, incluyendo la creación de programas de protección y rehabilitación para las víctimas.

Fomenta la cooperación internacional para combatir el trabajo infantil transnacional, especialmente en contextos de tráfico y explotación.

### **III.3. La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo**

En 1998, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó la **Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo<sup>12</sup>**, un instrumento clave que establece un marco global para garantizar condiciones laborales dignas. La abolición del trabajo infantil fue incluida como uno de sus cuatro pilares fundamentales, junto con la libertad sindical y la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la erradicación del trabajo forzoso.

<sup>11</sup><https://marcelodistefano.com/2024/11/13/convenio-182-oit-sobre-las-peores-formas-de-trabajo-infantil/>

<sup>12</sup><https://marcelodistefano.com/2024/11/12/declaracion-de-la-oit-sobre-derechos-fundamentales/>

La Declaración refuerza que todos los Estados miembros de la OIT, incluso si no han ratificado los convenios relacionados, tienen la obligación de respetar, promover y cumplir estos principios fundamentales. Esta obligación es universal y no está condicionada por el nivel de desarrollo económico de los países. En relación con los Convenios Fundamentales, al momento de la adopción de la Declaración de 1998, los siguientes ocho convenios representaban los pilares fundamentales del trabajo decente:

1. **Convenio 29** sobre Trabajo Forzoso, 1930.
2. **Convenio 87** sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, 1948.
3. **Convenio 98** sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949.
4. **Convenio 100** sobre Igualdad de Remuneración, 1951.
5. **Convenio 105** sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957.
6. **Convenio 111** sobre Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958.
7. **Convenio 138** sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973.
8. **Convenio 182** sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999.

En 2022, la OIT amplió la lista de convenios fundamentales al incorporar el pilar de la Salud y Seguridad en el Trabajo con los siguientes dos instrumentos:

9. **Convenio 155** sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981.
10. **Convenio 187** sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006.

## III.4. Impacto de los convenios en las legislaciones nacionales

La adopción de los convenios de la OIT ha llevado a la modificación de legislaciones nacionales en numerosos países, incluido Argentina. La Ley 26.390, que analizaremos más adelante, es un ejemplo de cómo estos instrumentos internacionales han influido en la regulación nacional, estableciendo la prohibición del trabajo infantil y elevando el nivel de protección para adolescentes trabajadores.

Además de adoptar normas internacionales, la OIT desempeña un papel activo en su implementación y monitoreo. A través de iniciativas como el **Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)**, la OIT apoya a los Estados en el desarrollo de políticas públicas para combatir el trabajo infantil; facilita la cooperación entre gobiernos, empleadores y sindicatos para garantizar la aplicación efectiva de las normas; y promueve campañas de concienciación y educación para erradicar el trabajo infantil en todas sus formas.

## IV. La Protección Integral de las Niñas, Niños y Adolescentes: Ley 26.061/05

La **Ley 26.061 de Protección Integral de las Niñas, Niños y Adolescentes**<sup>13</sup>, sancionada en 2005, constituye una de las normas más abarcativa en el ordenamiento jurídico argentino en materia de derechos de niñas, niños y adolescentes. Esta ley establece un **“Sistema de Protección Integral”** que busca asegurar el respeto, promoción y restitución de sus derechos fundamentales, incluyendo aquellos relativos al ámbito laboral. Su enfoque se basa en el principio del **interés superior del niño**, que debe prevalecer en todas las decisiones y medidas que los involucren.

### IV.1. Principios rectores de la Ley 26.061

La ley establece que niñas, niños y adolescentes son sujetos plenos de derechos, dotados de autonomía progresiva según su desarrollo. Algunos de los principios clave que rigen esta normativa son:

- **Interés superior del niño:** Todas las acciones deben priorizar su bienestar y desarrollo integral.

<sup>13</sup><https://marcelodistefano.com/2024/11/13/ley-26061-proteccion-integral-de-los-derechos-de-las-ninas-ninos-y-adolescentes/>

- **Igualdad y no discriminación:** Prohíbe cualquier forma de discriminación basada en género, raza, origen social, capacidades físicas o cualquier otra condición. **Participación y derecho a ser escuchados:** Garantiza su
- derecho a expresar opiniones en todos los asuntos que los afecten, respetando su nivel de madurez.

## IV.2. Articulación de la protección con el trabajo infantil

El artículo 25 de la Ley 26.061 establece específicamente el derecho de niñas, niños y adolescentes a estar protegidos contra:

- Cualquier forma de explotación económica.
- Trabajos que interfieran con su educación o afecten su desarrollo integral, salud o bienestar.

Asimismo, impone al Estado la obligación de:

- Implementar políticas públicas destinadas a prevenir y erradicar el trabajo infantil.
- Establecer sanciones para quienes exploten a menores en actividades laborales peligrosas o que vulneren sus derechos.
- Crear programas de asistencia, protección y restitución de derechos para menores que hayan sido víctimas de explotación laboral.

La ley crea un **Sistema de Protección Integral** compuesto por:

- Instituciones, programas y servicios dedicados a prevenir la vulneración de derechos y atender las necesidades de niñas, niños y adolescentes.
- La coordinación entre organismos nacionales, provinciales y municipales, para garantizar la implementación de políticas efectivas.

En el ámbito laboral, la Ley 26.061 se articula con otras normativas como la Ley 26.390 y los convenios internacionales ratificados por Argentina, reforzando la prohibición del trabajo infantil y promoviendo condiciones adecuadas para adolescentes trabajadores. También establece protocolos para prevenir, sancionar y erradicar el abuso laboral, garantizando el acceso a la educación y la salud como prioridades esenciales.

## V. Evolución Conceptual en la Regulación del Trabajo Infantil y de Adolescentes

El tratamiento jurídico del trabajo infantil y adolescente ha pasado por una profunda evolución conceptual, desde sus primeras regulaciones en el derecho del trabajo hasta su configuración actual como parte integral de los derechos humanos. Este recorrido refleja los cambios sociales, culturales y jurídicos en la percepción de los menores como sujetos de especial protección.

### V.1. Orígenes: La protección conjunta del trabajo de menores y mujeres

Como ya señalamos, en los primeros desarrollos del derecho del trabajo, el trabajo de menores se reguló en conjunto con el trabajo de mujeres, bajo una lógica que asociaba a ambos grupos con una debilidad física y cierta minusvalía jurídica. Este enfoque paternalista respondía a la necesidad de proteger a estos colectivos de las peores formas de explotación en el contexto de la Revolución Industrial. Normas iniciales, como las primeras leyes de fábricas, limitaban las horas de trabajo y las condiciones laborales de mujeres y menores, considerando a ambos como vulnerables frente al poder del empleador.

### V.2. Bifurcación: La independencia del trabajo de mujeres

Con el avance de los movimientos feministas y la progresiva incorporación de la perspectiva de género en el derecho, el trabajo de mujeres comenzó a desvincularse de esta categoría general de vulnerabilidad. Las luchas por la **igualdad de género** impulsaron un cambio en la regulación laboral, pasando de

una protección basada en la supuesta debilidad física a una **igualdad de oportunidades y derechos** en el ámbito laboral.

Al separarse del trabajo de mujeres, el trabajo de menores quedó como una materia autónoma dentro del derecho laboral, dirigida específicamente a proteger a **niñas, niños y adolescentes** en el ámbito del empleo. La regulación comenzó a centrarse en la prohibición del trabajo infantil y la creación de marcos normativos específicos para adolescentes trabajadores.

Este proceso coincidió con el surgimiento de la **doctrina de la protección integral de los derechos humanos**, que reforzó la idea de que los menores no son solo sujetos de protección, sino también titulares plenos de derechos. En este contexto, se introdujo, a nivel internacional, una distinción fundamental entre:

- **Trabajo infantil (niños y niñas menores de 14 o 15 años, según el marco nacional o internacional):** Prohibido en todas sus formas. **Trabajo**
- **adolescente (jóvenes de 16 a 18 años):** Regulado y permitido solo bajo condiciones estrictamente controladas, que aseguren su educación, salud y desarrollo integral.

La Organización Internacional del Trabajo ha sido clave en este proceso, estableciendo estándares internacionales sólidos que orientan las legislaciones nacionales. Entre sus aportes más significativos se encuentran, por supuesto, los Convenios 138 y 182 que marcan una evolución conceptual y normativa del trabajo infantil y adolescente, y demuestra un cambio progresivo en la manera en que se entienden y protegen los derechos de niñas, niños y adolescentes.

## **VI. Cambios Incorporados por la Ley 26.390/98: Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente**

La Ley 26.390/98<sup>14</sup> marcó un avance significativo en la legislación laboral argentina al actualizar la **Ley de Contrato de Trabajo 20.744**<sup>15</sup> y otras normativas, como el **Régimen de Trabajo Agrario (Ley 22.248)** y el **Régimen de Trabajo Doméstico (Ley 26.844)** con el objetivo de fortalecer la protección de niñas, niños y adolescentes en el ámbito laboral. Esta reforma profundizó los estándares normativos alineados con los compromisos internacionales adquiridos por Argentina, como los Convenios 138 y 182 de la OIT.

## VI.1. Cambio en la denominación del Título VIII de la LCT

Uno de los primeros y más simbólicos cambios que introduce la Ley 26.390 es la modificación del título que regula la temática del trabajo de menores:

- **Artículo 1º: “Sustitúyase la denominación del Título VIII de la Ley 20.744, la que quedará redactada de la siguiente manera: ‘Título VIII: De la prohibición del trabajo infantil y de la protección del trabajo adolescente’.”**

Este cambio no es meramente nominal, sino que refleja una evolución conceptual en el enfoque legislativo. Por un lado, establece una **prohibición explícita del trabajo infantil**, y por otro, regula el trabajo adolescente bajo condiciones que buscan proteger su salud, educación y desarrollo integral.

## VI.2. Prohibición genérica del trabajo infantil

La Ley establece una **prohibición absoluta del trabajo infantil** en su forma más amplia:

<sup>14</sup><https://marcelodistefano.com/2024/11/13/ley-23-690-prohibicion-del-trabajo-infantil-y-proteccion-del-trabajo-adolescente/>

<sup>15</sup><https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>

- **Artículo 2º, Primer párrafo:** *“La presente ley alcanzará el trabajo de las personas menores de dieciocho (18) años en todas sus formas.”*

Esta redacción amplia asegura que no se permita ningún tipo de actividad laboral, remunerada o no, que involucre a personas menores de 18 años fuera de las excepciones específicas previstas por la ley. Con ello, se reafirma el compromiso del Estado argentino con la erradicación del trabajo infantil.

### **VI.3. Elevación de la edad mínima para trabajar**

Un cambio trascendental introducido por la Ley 26.390 es el incremento de la edad mínima para la admisión al empleo:

- **Artículo 2º, Segundo párrafo:** *“Se eleva la edad mínima de admisión al empleo a dieciséis (16) años en los términos de la presente.”*

Este cambio armoniza la legislación nacional con el Convenio 138 de la OIT, que establece los 15 años como edad mínima general para trabajar, permitiendo la educación básica completa antes de ingresar al mundo laboral. Con esta medida, Argentina refuerza la importancia de garantizar que las niñas, niños y adolescentes tengan acceso a una educación integral como prioridad.

### **VI.4. Prohibición Contundente del Trabajo de Menores de 16 Años y Fortalecimiento de la Inspección Laboral**

La Ley 26.390/98, además de elevar la edad mínima para trabajar a los 16 años, establece medidas contundentes y de aplicación estricta para erradicar el trabajo infantil. Esto incluye una prohibición categórica del trabajo de menores de esta edad, la imposibilidad de alterar esta prohibición mediante convenios colectivos y la necesidad de fortalecer los mecanismos de inspección laboral. El **tercer párrafo del artículo 2º** establece de manera inequívoca:

- ***“Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o no relación de empleo contractual, y sea éste remunerado o no.”***

Esta redacción amplía significativamente la prohibición del trabajo infantil al incluir cualquier actividad laboral realizada por menores de 16 años, sin importar si existe un vínculo formal de empleo o si dicha actividad es remunerada. La norma, por tanto:

- a) Cubre tanto el trabajo en relación de dependencia como el informal.
- b) Prohíbe incluso actividades laborales en el ámbito familiar o comunitario, si estas representan una explotación del menor.
- c) Refuerza la idea de que los niños menores de 16 años deben estar dedicados exclusivamente a su educación y desarrollo integral.

El **cuarto párrafo del artículo 2°** aclara de forma explícita que:

- ***“Toda ley, convenio colectivo o cualquier otra fuente normativa que establezca una edad mínima de admisión al empleo distinta a la fijada en el segundo párrafo, se considerará a ese solo efecto modificada por esta norma.”***

Este principio asegura que la prohibición del trabajo infantil establecida por la Ley 26.390 prevalezca sobre cualquier disposición normativa, autónoma o heterónoma, que intente reducir la edad mínima de admisión al empleo. El **quinto párrafo del artículo 2°** introduce la responsabilidad del Estado de garantizar el cumplimiento efectivo de la prohibición mediante la inspección laboral:

- ***“La inspección del trabajo deberá ejercer las funciones conducentes al cumplimiento de dicha prohibición.”***

Esta disposición pone de relieve la importancia de un sistema de inspección laboral robusto y eficaz para detectar y sancionar prácticas de explotación infantil.

## **VI.5. Excepciones a la Prohibición General: Empresa de la Familia (Artículo 189 Bis LCT según Artículo 8 Ley 26.390)**

La Ley 26.390, que establece la prohibición general del trabajo infantil, contempla una excepción específica para aquellas actividades desarrolladas en el ámbito de empresas familiares. Esta excepción se encuentra regulada en el artículo 189 Bis de la Ley de Contrato de Trabajo, introducido por el artículo 8 de la Ley 26.390. El artículo 189 Bis permite que las personas menores de edad participen en actividades laborales dentro de empresas familiares, bajo ciertas condiciones estrictamente reguladas. Este régimen excepcional busca equilibrar las necesidades de las familias que poseen emprendimientos económicos con la protección de los derechos de niñas, niños y adolescentes. **Requisitos para la autorización** Para que se permita el trabajo en el ámbito de una empresa familiar, es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

1. **Autorización de la autoridad administrativa:** La empresa de la familia deberá obtener una autorización formal de la autoridad laboral competente. Este requisito garantiza que la actividad laboral no interfiera con la educación, salud ni desarrollo integral del menor.
2. **No subordinación a otras empresas:** Existe una prohibición explícita que impide autorizar el trabajo de menores en empresas familiares cuando estas estén subordinadas a otras entidades o dependan económicamente de terceros. Esto asegura que la excepción no se utilice como una vía para encubrir relaciones laborales irregulares. La empresa debe ser una unidad productiva independiente, gestionada exclusivamente por el núcleo familiar.
3. **Condiciones laborales adecuadas:** Las actividades permitidas deben garantizar la seguridad y el bienestar del menor, prohibiendo tareas peligrosas, insalubres o que interfieran con su educación.

## VII. Excepciones al Trabajo Infantil: Actividades artísticas, culturales, deportivas y publicitarias

Aunque la Ley 26.390 establece una prohibición general del trabajo infantil, contempla ciertas excepciones estrictamente reguladas que permiten la participación de menores en actividades específicas. Estas excepciones están diseñadas para proteger los derechos fundamentales de niñas, niños y adolescentes, garantizando que su integridad física, emocional y educativa no se vea afectada.

## VII.1. Prohibición General y Actividades Excepcionales

La legislación permite que los menores participen en actividades **artísticas, culturales, deportivas y publicitarias** bajo condiciones controladas. Estas excepciones reconocen el valor social de dichas actividades y establecen un marco normativo que las regula. **Autorización Judicial (Artículo 189)** Los menores de **16 años** solo pueden participar en actividades artísticas bajo una autorización judicial. Esta autorización se concede únicamente si se cumplen los siguientes requisitos:

- **Protección de la salud y el desarrollo integral:** La actividad no debe poner en riesgo la salud física ni el desarrollo emocional del menor.
- **Resguardo de los derechos educativos y recreativos:** Se debe garantizar que la actividad no interfiera con la escolarización ni con el derecho al juego del menor.
- **Acuerdo explícito con padres o tutores:** Los responsables legales del menor deben consentir expresamente su participación en estas actividades.

### Condiciones de Trabajo para Menores de 16 a 18 años (Artículo 190)

En el caso de menores entre **16 y 18 años**, la ley regula estrictamente las condiciones de trabajo, permitiendo en el ámbito artístico:

- **Extensión de la jornada laboral:** Con supervisión judicial, la jornada puede extenderse entre **6 y 36 horas semanales**, siempre que no interfiera con su educación.

- **Garantía de continuidad educativa:** Es obligatorio adaptar los horarios laborales para asegurar que el menor pueda asistir regularmente a la escuela.

### **Protección y Condiciones Laborales para Menores**

Para cualquier tipo de actividad permitida, la legislación establece normas estrictas para garantizar la seguridad y el bienestar de los menores:

- **Integridad física y emocional:** Se deben evitar riesgos físicos, psicológicos y sociales para los menores.
- **Ambientes seguros:** Los lugares donde trabajen deben cumplir con las normativas de seguridad y salubridad.
- **Descansos adecuados:** Se debe respetar el derecho del menor a períodos de descanso suficientes.
- **Protección de la imagen:** Las actividades no deben exponer al menor a situaciones que puedan afectar su reputación, autoestima o dignidad.

## **VIII. La Capacidad Laboral en el Ámbito Jurídico Argentino**

La capacidad laboral se define como la aptitud legal que tiene una persona para celebrar contratos de trabajo y ejercer derechos laborales. En el marco jurídico argentino, está regulada tanto por la Ley de Contrato de Trabajo como por el Código Civil y Comercial de la Nación. Esta capacidad varía en función de la edad y el estado civil, conforme a las disposiciones legales vigentes.

### **VIII.1. Modificación del Artículo 32 de la LCT por la Ley 26.390**

La Ley 26.390, en su artículo 2, introdujo una modificación al artículo 32 de la LCT, eliminando referencias discriminatorias que condicionaban la capacidad laboral. En particular:

- Se eliminó la referencia a la mujer casada, quien anteriormente requería la autorización de su marido para trabajar. La reforma estableció que toda
- persona mayor de 18 años tiene plena capacidad laboral, sin importar su género, promoviendo la igualdad de derechos en el ámbito laboral.

El artículo 32 de la Ley de Contrato de Trabajo, en su redacción actual, establece:

a) **Plena capacidad laboral a partir de los 18 años:**

- ***“Las personas desde los dieciocho (18) años pueden celebrar contrato de trabajo.”***

Esto implica que cualquier persona mayor de 18 años tiene la capacidad de negociar y firmar contratos de trabajo de forma independiente, sin necesidad de autorización previa.

b) **Capacidad laboral limitada entre los 16 y 18 años:**

- ***“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.”***

En casos donde el adolescente viva independientemente de sus padres o tutores, la ley presume la autorización para trabajar.

Asimismo, la Ley 26.390 enfatiza la necesidad de eliminar barreras discriminatorias y proteger a los trabajadores adolescentes mediante normas claras. Este enfoque garantiza la autonomía progresiva y la igualdad de género.

## **VIII.2. Capacidad Procesal en Juicios Laborales**

El artículo 33 de la LCT establece la capacidad procesal de las personas desde los 16 años para participar en procesos judiciales relacionados con su contrato o relación laboral. Las disposiciones incluyen:

- **Autonomía para litigar:** Los menores desde los 16 años pueden estar en juicio laboral sin necesidad de intervención de sus padres o tutores,

siempre que las acciones estén vinculadas al contrato o relación de trabajo.

- **Representación por mandatarios:** Los menores pueden hacerse representar mediante un mandato otorgado en conformidad con las leyes locales.
- o **Garantías mínimas de procedimiento:** Los procesos judiciales y administrativos que involucren a menores deben cumplir con las garantías mínimas establecidas en el artículo 27 de la Ley 26.061, que regula el sistema de protección integral de los derechos de niños, niñas y adolescentes. Estas garantías incluyen: Derecho a ser escuchados, Respeto al interés superior del menor, Acceso a asistencia jurídica gratuita.

## IX. Controles Médicos Obligatorios: Artículo 188 de la Ley de Contrato de Trabajo

El artículo 188 de la Ley de Contrato de Trabajo establece una serie de obligaciones en materia de controles médicos para los trabajadores menores de edad. Estas disposiciones tienen como objetivo garantizar la protección de su salud y desarrollo integral mientras se encuentran en una relación laboral.

### Principales Disposiciones del Artículo 188

- **Obligatoriedad de Exámenes Médicos Periódicos:** Los empleadores tienen la obligación de someter a los trabajadores menores a exámenes médicos periódicos. La finalidad de estos controles es asegurar que las condiciones laborales no afecten negativamente la salud del menor.
  - **Responsabilidad del Empleador:** Es el empleador quien debe garantizar la realización de estos controles médicos. Los costos asociados a dichos exámenes deben ser asumidos por el empleador, sin implicar ningún tipo de deducción al trabajador.
- Frecuencia de los Controles:** Los exámenes deben realizarse de manera periódica, siguiendo las recomendaciones establecidas por la normativa sanitaria y laboral vigente. La periodicidad de estos controles

puede ajustarse en función del tipo de trabajo, las condiciones laborales y las características del menor. **Finalidad de los Controles Médicos:**

- Identificar y prevenir riesgos laborales que puedan comprometer la salud física o mental del menor. Detectar posibles afecciones relacionadas con la actividad laboral de manera temprana. Asegurar que el trabajador menor cumple con los requisitos de salud necesarios para desempeñar su trabajo de manera segura.

### **Consecuencias de Incumplimiento**

El incumplimiento de esta obligación por parte del empleador puede derivar en:

- Sanciones administrativas impuestas por la autoridad laboral competente.
- Reclamos legales por parte del trabajador o sus representantes legales en caso de que el incumplimiento genere perjuicios a la salud del menor.

## **X. Igualdad de Remuneración: Artículo 187 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)**

El artículo 187 de la LCT establece que los trabajadores entre 16 y 18 años tienen derecho a recibir una remuneración igual a la de los adultos cuando desempeñan las mismas tareas o las cumplen en condiciones equivalentes.

### **Principales Aspectos de la Normativa:**

**Igualdad Remuneratoria:** Los trabajadores menores de 18 años deben recibir el mismo salario que los trabajadores adultos cuando realizan tareas de igual valor, sin importar la edad. Esta norma refuerza el principio de no discriminación salarial por edad, garantizando la igualdad de oportunidades económicas.

**Condiciones de Igualdad:** La remuneración debe ser equiparada no solo en función de las tareas desempeñadas, sino también en las **condiciones de trabajo**. Esto implica que las convenciones colectivas y las tablas salariales

aplicables deben ser diseñadas para asegurar que los jóvenes no sean discriminados por su edad.

## XI. Jornada de Trabajo para Menores de Edad (Artículo 190 de la LCT)

**Jornada Laboral Máxima:** Las personas entre 16 y 18 años no pueden ser ocupadas en tareas laborales durante más de **6 horas diarias** o **36 horas semanales**.

**Distribución de las Horas Laborables:** Aunque la jornada puede distribuirse de manera desigual, el límite diario no debe exceder las **7 horas**.

**Prohibición de Horas Extras:** El trabajo que supere las 6 horas diarias o 36 semanales se considera un exceso y, aunque puede abonarse como horas extras, constituye trabajo prohibido. Esto puede generar sanciones al empleador que incumpla esta normativa.

**Extensión de la Jornada:** En casos excepcionales y con autorización de la autoridad administrativa laboral, la jornada puede extenderse a 8 horas diarias o 48 horas semanales. Esta autorización debe manejarse con criterios estrictos, evitando la sobreexplotación y asegurando que no se comprometa el desarrollo integral de los adolescentes.

## XII. Descanso al Mediodía para Trabajadores Menores (Art. 191, 174, 175 y 176 LCT)

La normativa laboral argentina establece un derecho específico para los trabajadores menores de 18 años que desempeñen labores por la mañana y por la tarde. Dichos trabajadores tienen garantizado un **descanso no menor a**

**2 horas a mitad de la jornada**, con el objetivo de proteger su salud y bienestar. Deben tratarse de jornadas continuas que excedan las 4 horas. Este descanso está clasificado como una pausa no remunerada, que debe ser respetada por los empleadores para evitar que los menores sufran sobrecarga laboral o desequilibrios en su tiempo personal.

El tiempo de descanso entre una jornada y la siguiente, no puede ser inferior a 12 horas.

Está prohibido encargar al menor trabajos que realice en su domicilio, entendiéndose esta imposibilidad como la negativa a la continuación del trabajo en su hogar por fuera del máximo legal permitido. La excepción sería el trabajo remoto dentro de la jornada legal.

En caso de incumplimiento, los empleadores podrían enfrentarse a sanciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, reforzando así la protección de los derechos laborales de los menores de edad.

## **XIII. Vacaciones en el Trabajo de Menores**

La Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 194, establece condiciones especiales para garantizar el derecho al descanso anual de los trabajadores menores de 18 años. Dichas condiciones están diseñadas con el objetivo de proteger su salud, desarrollo integral y bienestar, reconociendo su situación particular como jóvenes en formación.

**Duración del Período Vacacional:** Los trabajadores menores de 18 años tienen derecho a un período vacacional de 15 días corridos, a diferencia de los 14 días que corresponden a un trabajador con menos de 5 años de antigüedad. En este caso, es obligatorio que las vacaciones coincidan con las vacaciones escolares, asegurando así su derecho a la educación.

Es estrictamente prohibido compensar en dinero las vacaciones de los menores, salvo en el caso de extinción del contrato de trabajo.

El resto de las condiciones de otorgamiento son las generales, tomándose la referencia de la edad en el día que se toma vacaciones.

## XIV. Prohibición del Trabajo Nocturno de Menores

La Ley de Contrato de Trabajo establece, en el párrafo final del artículo 190, una estricta **prohibición del trabajo nocturno para menores de 18 años**, con el objetivo de proteger su salud, desarrollo integral y bienestar. Este marco normativo busca asegurar un equilibrio entre su vida laboral y personal, especialmente en etapas formativas cruciales. El trabajo nocturno, definido como aquel realizado entre las 20:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, está vedado para los menores debido a los riesgos que puede implicar para su salud física, mental y emocional. Recordemos que el trabajo nocturno de los mayores se extiende desde las 21:00 horas a las 6:00 horas. En casos excepcionales, la legislación permite evaluar circunstancias específicas mediante autorizaciones judiciales o administrativas, aunque estas deben ser extremadamente restrictivas y asegurar que no se vulneren los derechos del menor. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las 24 horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de personas menores será entre las 22 y las 6 horas del día siguiente, pero sólo para las personas menores de más de dieciséis 16 años.

El incumplimiento de esta normativa constituye una infracción grave, que expone al empleador a sanciones legales y administrativas. Estas sanciones están orientadas a disuadir el uso indebido de mano de obra infantil o adolescente en condiciones inapropiadas.

### XIV.1. Trabajo Penoso, Peligroso o Insalubre de Menores (Artículo 176 LCT)

El artículo 176 de la Ley de Contrato de Trabajo establece una **prohibición absoluta para que menores de 18 años realicen tareas consideradas penosas**,

**peligrosas o insalubres**, con el fin de garantizar su salud, seguridad y desarrollo integral.

- Se consideran penosos aquellos que impliquen esfuerzos físicos intensos o condiciones extremas. Son peligrosos aquellos que expongan al
- trabajador a riesgos de accidentes o lesiones. Se consideran insalubres los trabajos que puedan afectar la salud física o mental debido a
- condiciones ambientales, como exposición a químicos, ruido o temperaturas extremas.

## XV. Accidentes o Enfermedades Profesionales en Trabajadores Menores (Art. 195 LCT y Ley 26.390)

La regla general establecida en la Ley de Riesgos 24.577 en su artículo 39 establece que sus prestaciones eximen al empleador de toda responsabilidad civil, frente a sus trabajadores y sus derechohabientes, salvo en el supuesto de dolo del empleador. Ahora bien, mediante el artículo 195 de la Ley de Contrato de Trabajo según la Ley 26.390, establece **un marco de protección especial** para los menores de 18 años frente a accidentes laborales o enfermedades profesionales, reconociendo su vulnerabilidad en el ámbito laboral. Despega el régimen especial del general, en las palabras de la Dra. Litterio “Los accidentes de trabajo de estas personas, a causa de la “realización de lo prohibido”, configuran una situación especial que requiere de una protección especial”.

### XV.1. Responsabilidad del Empleador

El primer párrafo del artículo 195 de la LCT se refiere al supuesto del accidente o enfermedad generadas en el marco de la realización de tareas prohibidas. Veamos:

- ***“en los casos en que se compruebe que la causa del accidente o enfermedad de trabajo fuese alguna de las tareas prohibidas respecto de los trabajadores incluidos en el título VIII de la LCT, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, el accidente o la enfermedad se considerará como resultante de la acción u omisión del empleador en los términos del artículo 1072 y concordantes del Código Civil, referentes al delito civil, sin admitirse prueba en contrario”***

Se trata de una presunción que no admite prueba en contrario, *ius et iure*, y el empleador será civilmente responsable, como si fuera responsable de dolo, debiendo reparar completamente el daño mediante una reparación integral, y está sujeto a la repetición de pagos por parte de la aseguradora de riesgos del trabajo.

El segundo párrafo del artículo 195 se refiere al supuesto de situaciones circunstanciales. Veamos:

- ***“en los casos en que el accidente o enfermedad obedecieren al hecho de encontrarse “circunstancialmente” el trabajador menor en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, y que, además eso ocurra “sin conocimiento del empleador”, este podrá probar su falta de responsabilidad”***.

Aquí estamos frente a una situación en la que se le adjudica la responsabilidad al empleador, y en su caso le corresponderá la reparación integral del daño.

Pero, a diferencia del caso anterior, se admite prueba para eximirse en los supuestos que se pueda probar la responsabilidad exclusiva del menor o de un tercero por el cual el empleador no pueda responder, o en su caso la existencia de un caso fortuito.

Con relación al cómputo de edad, se ha resuelto jurisprudencialmente que si el trabajador cumplió años el mismo día en que ocurrió el accidente, no opera la prohibición del artículo 190, y por tanto no proceden las presunciones del artículo 195.

# CONTACTO



Marcelodistefano.com



@marcelodis



marcelodis



Marcelo Di Stefano



Marcelo Di Stefano



Fallos y Curiosidades del Derecho