

Escuela Técnica de Capacitación Laboral "Juan de Garay"

Docente: Paez, Carina

Año: Segundo

Área Curricular: Legislación Laboral

Turno: Vespertino

Fecha de entrega: 07/06/21

Fecha de devolución: 11/06/2021

Unidad N°: 3

Guía N°: 3

Tema: Feriados Obligados y no Laborables, determinación de Trabajo de Mujeres

**Actividades:**

1) Copiar en el cuaderno o carpeta lo siguiente:

**Descanso semanal** obligatorio según la legislación laboral:

Según la **Ley de Contrato de Trabajo** (20.744) queda prohibida la ocupación del **trabajador** desde las 13hs del día sábado hasta las 24hs del día siguiente. Este **descanso**, llamado hebdomadario, persigue la finalidad de preservar la salud del **trabajador**.

**Días No Laborables:**

Cada vez que se acerca una fecha de descanso extra, surge de inmediato la pregunta: ¿es feriado, se trabaja, es optativo, se traslada? La respuesta esclarecedora depende de si se trata de un feriado nacional o un día no laborable. Tal es el caso del 12 de octubre, Día del Respeto a la Diversidad Cultural, que cae martes y se traslada al lunes 11. Por consiguiente, se transforma en un día no laborable.

¿Qué diferencia hay entre un feriado y un día no laborable?

La primera **diferencia** es que los **feriados** se establecen mediante una ley, mientras que los días no **laborables** los dicta el Ejecutivo vía Decreto Supremo.

**Definición de ley sobre feriados nacionales y días no laborables**

La Ley de Contrato de Trabajo, número 20744, se refiere a los feriados nacionales y a los días no laborables. De hecho, en su artículo 165, explica que quedarán establecidos en el régimen legal que los regule. En este caso, se refiere a la ley 27399 de "Establecimiento de feriados y fines de semanas largos". La LCT precisa en la cláusula 166 que en los días feriados nacionales rigen las normas legales sobre el descanso dominical. Mientras que en el 167 explica que los días laborales son optativos para el empleador.

**Día no laborable, decide el empleador**

En el caso de los feriados nacionales, rigen las normas de descanso dominical. Es decir, que en caso de que el empleado preste sus servicios durante el feriado, deberá cobrar el doble de una jornada habitual. Mientras que en **los días no laborales, el empleador tendrá la opción de elegir** si se trabaja y, si decide hacerlo, **el empleado percibirá su salario simple**.

### **Cómo se paga cada uno cuando se trabaja**

El feriado nacional deberá abonarse el doble de una jornada habitual, mientras que en un día no laborable su remuneración es como la del salario simple.

### **Cómo se paga cada uno cuando NO se trabaja**

Ambos se pagan como un día trabajado.

### **¿Qué son los días no laborables con fines turísticos?**

El Poder Ejecutivo a través del decreto 923/2017 definió los días no laborables, basándose en el artículo 7 de la ley 27399 de "Establecimiento de feriados y fines de semanas largos", que precisa que se podrán " **fijar anualmente hasta tres (3) días feriados o no laborables** destinados a promover la actividad turística, que deberán coincidir con los días lunes o viernes". En 2019, esos días fueron el 8 de julio, el 19 de agosto y el 14 de octubre.

### **Cómo se manejan los días no laborables en la administración pública versus el sector privado**

Son de aplicación obligatoria para las administraciones públicas y optativas para el sector privado.

### **Cómo se manejan los días no laborables para los bancos**

Según el artículo 166 de la Ley de Contrato de Trabajo, en los días no laborables, el trabajo será optativo para el empleador, salvo en bancos, seguros y actividades afines, conforme lo determine la reglamentación.

## **Ley 20744 Título VII: Trabajo de Mujeres**

### **CAPITULO I- Disposiciones Generales**

#### **ARTÍCULO 172 - Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio.**

La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral. En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

#### **ARTÍCULO 174 - Descanso al mediodía.**

Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.

#### **ARTÍCULO 175 - Trabajo a domicilio. Prohibición.**

Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia en la empresa.

### **ARTÍCULO 176 - Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Prohibición.**

Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición.

Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el artículo 195.

## **CAPITULO II - De la protección de la maternidad**

### **ARTÍCULO 177 - Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.**

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) 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 (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora 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 el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

2- Buscar en un calendario feriados, feriados no laborables y feriados no laborables con fines turísticos, realizar una lista de ellos y decir porque se origino.-

3- Analizar la Ley 20744 trabajo de Mujeres y confeccionar un resumen, destacando puntos importantes.-

---

Directora: Lic. Escudero, Adriana Paola