

CENS POCITO

Plan Fines I: Deudores.

Docente: Valbe Tejada Alberto Adrián.

Asignatura: Legislación Laboral.

Título de la propuesta: Guía N°3 – Descanso del trabajador

¿QUÉ ES EL DESCANSO?

Podemos señalar que el descanso es el tiempo que el trabajador reposa y se recupera física y psíquicamente de la fatiga producida por su labor. Tiene un carácter higiénico y biológico, porque le permite preservar su salud; además es necesario gozar de un tiempo libre para recreación, dedicación a su familia, desarrollo de actividades culturales y sociales.

¿Qué es el descanso diario?

Es el tiempo libre que el trabajador tiene en el día luego de cumplida la jornada obligatoria de trabajo de ocho horas y seis en los trabajos riesgoso o insalubres. La ley fija una pausa de 12hs. entre cada jornada de trabajo.

La limitación de la jornada está dada no solamente por las razones antes indicadas, sino que también sirve para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo, que son producidas por el cansancio

¿Qué es el descanso semanal?

Es el descanso que tiene a partir de las 13hs del sábado, hasta el lunes. Además de las finalidades del descanso diario, se lo destinó para que los trabajadores puedan asistir al culto religioso. En caso de trabajar el sábado después de las 13hs, se paga doble salario, además si la tarea por su característica exige que sea cumplida en ese periodo de descanso, (como en el caso de un mesero de un bar), se les debe dar *franco compensatorio*

Vacaciones-Condicionales para su otorgamiento

Es el **periodo pago, mínimo y continuado de descanso anual** que se le otorga al trabajador por razones biológicas y de integración familiar. Del concepto se desprende que las vacaciones deben ser pagas por el empleador y obligatorio su goce.

El plazo de goce según el art.150 de la L.C.T, va desde:

- 14 días corridos cuando la antigüedad no excede de 5 años,
- 21 días corridos cuando la antigüedad no excede de 10 años,
- 28 días corridos cuando la antigüedad no excede de 20 años,
- 35 días corridos cuando la antigüedad tiene más de 20 años.

Las vacaciones se otorgan por el empleador preferentemente en el periodo que va desde el 1 de octubre al 30 de abril, la excepción se da cuando la actividad se desarrolla preferentemente en ese periodo. Como ejemplo podemos decir que un empleado de un hotel de Santa Lucía no podría exigir sus vacaciones en el periodo de enero, ya que es la época de mayor trabajo.

Es importante señalar que **son obligatorias y su falta de goce hace perder el derecho**. Si el empleador se negara a otorgársela, puede el trabajador de manera unilateral gozarla, comunicando que tomará las vacaciones, por medio telegrama obrero gratuito o carta documento.

Por último, es importante que sepas que el **periodo de vacaciones es pago y debe abonarse antes del inicio de esta**, a cuyo efecto al salario que recibe mensualmente el trabajador, se lo divide por 25 y el resultado se lo multiplica por la cantidad de días que debe gozar.

Ej.: Juan tiene una antigüedad de tres años por lo que le corresponde 14 días de vacaciones, como gana \$2000 pesos hay que dividir esa suma por 25 y multiplicarla por las 14 días de vacaciones, el resultado, es de \$1120, que debe ser abonado antes de iniciar el período de vacaciones.

Vacaciones Proporcionales

Es el **periodo** que le corresponde al trabajador **cundo carece del tiempo mínimo para el goce integral de las vacaciones**. Las condiciones para el otorgamiento de las vacaciones es el haber prestado servicio más de la mitad de los días hábiles del año, en caso de no llegar a esa cantidad, se debe conceder en forma proporcional al tiempo trabajado (un día por cada 20 días efectivamente trabajados), si el trabajador ha prestado servicio 60 días, le darán 3 días de vacaciones.

Ej.: Juan trabajó 90 días hábiles en una fábrica de calzados, ¿cómo saber cuántos días le corresponde de vacaciones? Tomamos un día de vacaciones por cada 20 días de trabajo efectivo. Por lo tanto, a Juan le corresponde, 4 días de vacaciones, si hubiere trabajado 100 días le corresponderían 5 días de vacaciones.

Licencias Especiales

Son aquellos periodos pagos que goza el trabajador debido a circunstancias especiales, lo encontramos establecido en el Art. 158 L.C.T



En las licencias por nacimiento y fallecimiento, deberán computarse necesariamente un día hábil. Por ejemplo, si el nacimiento ocurre un viernes, deberá necesariamente otorgarse el lunes siguientes si fuese hábil; no sería correcto que la licencia se la concedan el sábado y domingo, porque el objetivo de esta norma es que disponga de un día hábil para inscribirlo en el Registro



¿Qué es la suspensión del Contrato de Trabajo?

Es la interrupción del normal desarrollo de la relación laboral, subsistiendo el contrato de trabajo; es decir que el trabajador no cumple con la obligación de prestar servicio, pero se mantiene el contrato. Es importante tener en cuenta que deberán ser considerados como periodos de suspensión los mencionados en vacaciones y licencias especiales. Por ejemplo, si se pide una licencia por matrimonio, el contrato queda suspendido, pero no se extingue, por lo tanto, se debe continuar pagando el periodo de licencia por matrimonio

La ley contiene tres tipos de suspensión:

01

Por razones disciplinarias: son aquellas derivadas de la potestad disciplinaria del empleador, que debe ser ejercida con prudencia, garantizando la dignidad del trabajador. La facultad disciplinaria del empleador, está contenida en el art. 86 de la L.C.T., que obliga al trabajador a cumplir con las órdenes e instrucciones que se le impartan, sobre la ejecución del trabajo. Los requisitos para su validez es que haya:

!!!Los días de suspensión por causa disciplinaria no se pagan!!!, salvo que judicialmente se determine que la suspensión no reunía los requisitos para su validez.

Además, se prevé la suspensión preventiva en el art. 224, cuando el trabajador es detenido por una denuncia criminal, mientras dure la investigación. Si el trabajador imputado es puesto en libertad por falta de culpabilidad, deberá reincorporarlo y pagarle el tiempo de suspensión si el empleador hubiese sido el denunciante.

02

Por razones económicas: La suspensión del personal se debe comenzar por los trabajadores menos antiguos, los ingresados en un mismo semestre, se preferirá a los que tengan menos carga de familia. Este procedimiento, se utilizará también en las suspensiones por disminución o falta de trabajo. En la práctica concreta el empleador debe comunicar al trabajador y a la autoridad de aplicación la medida a tomar y los motivos de la misma.

En los casos de suspensión por razones económicas la ley obliga a realizar un procedimiento preventivo de crisis, en el cual la secretaría de trabajo convoca a una audiencia de conciliación entre el empleador y los trabajadores, con el fin de dar una solución al conflicto o atenuar los efectos del mismo.

03

Por razones de salud que se divide en dos:

- Por enfermedades y accidentes inculpables (ajenos al contrato de trabajo): la L.C.T. en su artículo 208, establece una licencia paga por un periodo de hasta 3 meses, cuando la antigüedad del trabajador es inferior a 5 años; si tuviere más antigüedad le corresponde hasta 6 meses de licencia paga. Estos plazos se duplican cuando el trabajador tiene cargas de familia.

- Por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo: que son aquellas producidas por motivo o en ocasión del trabajo. Ejemplos de enfermedades profesionales pueden ser las originadas por el contacto con el plomo, cámaras de frío, áreas de calor excesivos. Los accidentes de trabajo pueden ser con motivo del mismo o como los "in itinere".

Extinción del Contrato de Trabajo

Lo primero que tenemos que señalar que el **contrato nace para tener una duración indeterminada**, pudiendo extinguirse solamente por las causales que expresamente la ley establece.

Previo a la extinción de los **contratos dispuestos por voluntad de las partes**, debe darse una comunicación formal, es lo que se llama en el derecho laboral, el Preaviso. Condiciones para su validez:

1. debe darse por escrito,
2. debe respetarse el plazo de anticipación que fija la ley:
 - para el trabajador el Preaviso es de 15 días,
 - para el empleador:
 1. el preaviso es de 15 días cuando el trabajador está en periodo de prueba,
 2. de un mes si la antigüedad del trabajador menor a 5 años,
 3. dos meses cuando la antigüedad fuere superior a 5 años.

Estos plazos pueden ser ampliados por las partes de común acuerdo, jamás deben ser menores a lo establecido. En caso de omisión del preaviso quien no cumpliera con la norma o lo hiciera de manera insuficiente, deberá pagar una indemnización sustitutiva, que es equivalente a la remuneración que le correspondería al tiempo del preaviso omitido. El preaviso rige a partir del primer día hábil del mes siguiente a su comunicación. El periodo entre la fecha de notificación del preaviso e iniciación de este, se denomina integración de mes y debe ser pagada. Por ejemplo, Juan que es trabajador de Arcor recibe el preaviso con fecha 20 de agosto por parte de la empresa, el preaviso comenzará a partir del día 1 de septiembre.

Excepciones al deber de preaviso:

El preaviso no es obligatorio cuando la extinción del contrato de trabajo se produce por un hecho extraño a la voluntad de las partes; son situaciones de fuerza mayor, podemos citar las siguientes excepciones:

- muerte del trabajador,
- incapacidad absoluta e inhabilitación del trabajador sin culpa de las partes,
- muerte del empleador,
- vencimiento del plazo de suspensión legal dispuesta por el síndico,
- cumplimiento o agotamiento de la tarea

Despido con justa causa y el Despido sin justa causa

1. **Despido con causa:** es aquel dispuesto por el empleador por el incumplimiento grave y reiterado de las obligaciones que tiene como trabajador, por ejemplo, puede darse por inasistencia reiterada, la desobediencia a instrucciones, falta de respeto a los superiores y compañeros de trabajo, producir daños graves a instrumental o bienes de la empresa, falta de voluntad de trabajar o infidelidad por divulgar secretos o procedimientos de la empresa.

Uno de aspectos que debemos aclarar es la posibilidad que el trabajador se considere despedido por actos del empleador, tales como agravios o acoso del empleador, falta de pago, falta de elementos de protección, o cualquier acto del empleador que afectara su dignidad personal. En estos casos el trabajador deberá intimar previamente al empleador, que cese los actos que lo afectan. Sino lo intima el trabajador y se ausenta del trabajo, esa actitud, puede ser considerada como abandono, en este caso se extingue el contrato sin obligación del empleador de indemnizar.

En el supuesto que sea el trabajador que se considera despedido, deberá percibir una indemnización equivalente a la **indemnización sin justa causa.**

2 **despido sin causa:** es el despido producido por el empleador sin que existan motivos que lo justifiquen. En tal supuesto el empleador deberá abonar al trabajador sin perjuicio del preaviso, si lo hubiere omitido, una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio, tomando como base la mejor remuneración mensual percibida durante el último año. La indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos meses. Por ejemplo, si Ricardo que trabaja en la empresa Colortex y es despedido con una antigüedad de 9 meses, le corresponde el mínimo de 2 meses de sueldo. Otro caso podría ser el de María que trabajó por 5 años en una tienda de ropa, el empleador la despide sin justa causa, indemnizándola con un equivalente a 5 sueldos, teniendo en cuenta el mejor sueldo del último año. Para entender más, si el mejor sueldo de María en el último año fue de \$ 5.000 pesos, percibiría una indemnización de \$ 25.000, cantidad que surge de multiplicar la mejor retribución por los 5 años de servicio.

Estas indemnizaciones se duplican cuando el despido se trata de una relación laboral no registrada, por ejemplo, el trabajo en negro; o registrada en forma deficiente, que es cuando aun estando registrada, los datos que se consignan son erróneos con relación al sueldo que se percibe: categoría profesional, antigüedad, etc. Un ejemplo que es muy frecuente es cuando se registra un sueldo de \$ 3.000 pesos, pero en realidad se perciben \$ 5.000 pesos, o bien se tiene registrada una antigüedad de tres años cuando en realidad se ingresó hace 10 años. Estos casos de agravamiento están previstos por la Ley 25.323

ACTIVIDADES.

La mismas vendrán en la próxima guía final e integradora. El cual abarcará GUÍA N°2 Y GUÍA N°3