

DERECHO LABORAL

Nombre y Apellido:

GUÍA Nº10 INTEGRATIVA FINAL



1) Unir con flechas los siguientes conceptos:

Principio de EQUIDAD

Se concreta en el principio *“in dubio pro operario”* y se trata de aplicar la norma jurídica más favorable al trabajador por ser la parte “más débil”.

Principio de PRIMACÍA

Impone a cada parte deberes y derechos para que cada uno obtenga lo que corresponda.

DE LA REALIDAD

Ninguna causal justifica hacer diferencias por razones de edad, sexo, raza, religión, creencias políticas, etc.

Principio de BUENA FE

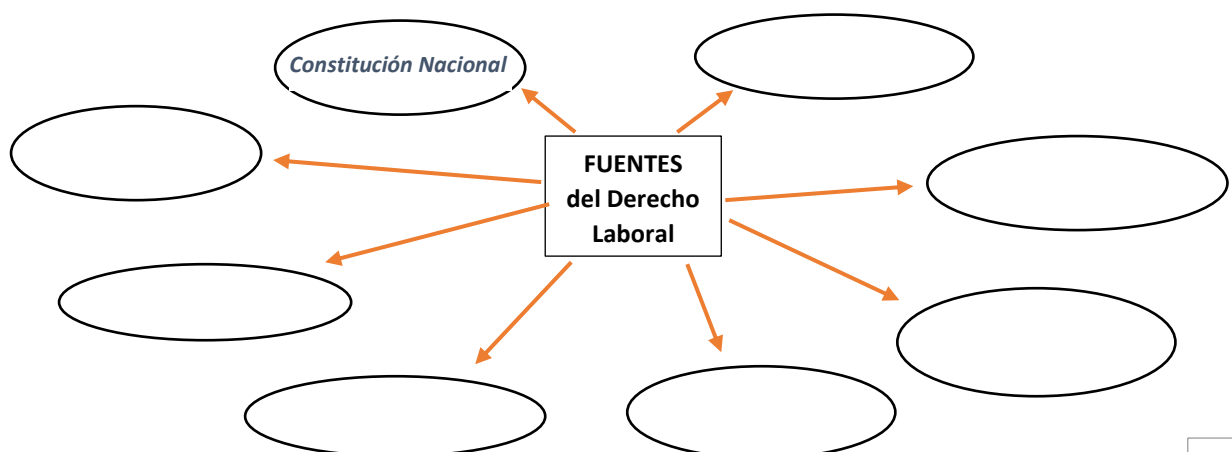
Se trata de averiguar y resolver la verdadera relación entre las partes, independientemente del nombre o figura con que traten de hacerla aparecer.

Principio de GRATUIDAD

Implica los deberes de colaboración, respeto, solidaridad, fidelidad, confianza y honestidad entre las partes que mantienen una relación laboral.

Principio PROTECTORIO

2) Completar el siguiente esquema:



- 3) DEL CONTRATO DE TRABAJO. Completa con los tipos de contratos que correspondan:

Ejemplo	Tipo de contrato
Una secretaria de un consultorio odontológico reemplaza a otra por el período de su licencia por maternidad.	
Un joven mayor de 17 años está siendo capacitado por la empresa METALCAR para incorporarse a posterior a la planta de trabajadores permanentes.	
La firma AGROSAN ha tomado una cuadrilla de cosechadores para su temporada de vendimia.	
Marcelo quien es programador de computadoras, presta servicios para la empresa OFIMAC de lunes a viernes sólo de tarde.	
Un hotel celebra una boda y ha contratado 30 mozos para cubrir el evento	
En una fábrica textil se han contratado operarias para máquinas overlock que ya cumplieron su período de prueba y capacitación.	

- 4) Dadas las siguientes afirmaciones, SUBRAYAR sólo las que sean correctas:

- A- La jornada laboral comienza con el ingreso del trabajador al establecimiento y finaliza con su egreso.
- B- La duración de la jornada de trabajo no podrá exceder las 10 horas diarias. O 50 horas semanales.
- C- La jornada diurna se extiende desde las 8 am (de la mañana) hasta las 22 hs pm (de la tarde).
- D- La fijación de la jornada máxima de trabajo responde a razones de orden biológico, socioeconómico y de protección de la salud psicofísica del trabajador.
- E- El tiempo trabajado fuera de la jornada legal, se considera **horas extras**.
- F- La duración de la jornada nocturna no podrá exceder las 4 horas.
- G- El trabajo insalubre es aquél que se lleva a cabo en establecimientos fabriles e industriales donde no existen riesgos de ningún tipo.
- H- Los trabajos de urgencia, o por accidentes y los que se requieran por causas de fuerza mayor (ej: incendio, sudestada, escape de gas, etc) se consideran exceptuados de la jornada laboral legal.

5) De acuerdo a los siguientes enunciados, MARCA CON UNA "X" la opción que consideres **Correcta**:

➤ ***El período total de licencia por maternidad es de:***

- a) 45 días
- b) 120 días
- c) 90 días



➤ ***Para que la mujer embarazada tenga garantizado el derecho a la estabilidad en el empleo, es necesario que:***

- a) Notifique (con el certificado médico) al empleador de su condición
- b) Se le note la panza más grande
- c) Publique su condición de embarazada en el sitio web de la empresa

➤ ***Si el patrón despide a su empleado porque éste contraiga matrimonio, deberá:***

- a) Contratar inmediatamente a dos personas que lo reemplacen
- b) Abonar al despedido una indemnización equivalente a un año de remuneraciones
- c) Ofrecer al empleado otro puesto de trabajo de similares características

➤ ***El estado de excedencia (entre los 3 y máximo 6 meses posteriores al parto) consiste en:***

- a) El regreso de la mujer trabajadora a su habitual puesto/función en la empresa
- b) El despido de la mujer por causa de amamantar a su bebé en horario laboral
- c) La situación voluntaria que asume la trabajadora de quedarse en casa al cuidado de su bebé, en los plazos fijados por la ley, y sin goce de haberes

➤ ***La edad mínima de admisión a cualquier tipo de trabajo o empleo es de:***

- a) 14 años
- b) 16 años
- c) 18 años

➤ ***El empleador que contratare a trabajadores menores de 18 y mayores de 16 años, deberá exigir de los mismos, o sus representantes:***

- a) Un certificado médico
- b) Una carta de recomendación de un familiar
- c) Un certificado de experiencia previa comprobable

➤ ***El trabajo nocturno (entre las 20hs y las 6hs del día siguiente) está legalmente prohibido para:***

- a) Mujeres embarazadas
- b) Mayores de 65 años
- c) Menores de 18 años

6) RODEAR con un círculo las letras “V” o “F” según sean Verdaderos o Falsos los siguientes enunciados:

- A-** La suspensión del Contrato de Trabajo es la interrupción del normal desarrollo de la relación laboral, ejemplo: licencia por matrimonio. **V F**
- B-** Los días de suspensión por causas disciplinarias se deben abonar al trabajador en su totalidad. **V F**
- C-** En el caso de suspensión por razones económicas la Secretaría de Trabajo convoca a una audiencia conciliatoria entre empleador y trabajadores con el fin de dar una solución al conflicto. **V F**
- D-** La suspensión por causas de fuerza mayor (ej: inundación, incendio) puede extenderse hasta un plazo máximo de 75 días en un año **V F**
- E-** Las suspensiones por razones de salud, por enfermedades y/o accidentes inculpables deben pagarse hasta un plazo de 3 meses si la antigüedad del trabajador es menor a 5 años y hasta de 6 meses si la antigüedad es mayor **V F**
- F-** Las ART Aseguradoras de Riesgos de Trabajo se financian con aportes provenientes del Presupuesto Nacional **V F**
- G-** Las ART deben hacerse cargo de todos los salarios y costos de tratamientos médicos, prótesis y otros gastos ocasionados por la enfermedad profesional o accidentes de trabajo **V F**
- H-** La extinción del Contrato de Trabajo no pone fin a la relación laboral entre patrón y empleado ya que subsisten los deberes y derechos de ambos **V F**
- I-** El Preaviso, que es la comunicación de la extinción del contrato de trabajo, puede realizarse en forma verbal mediante una llamada de teléfono **V F**
- J-** Si el trabajador desobedece a instrucciones, falta el respeto a sus superiores, comete daños graves a bienes de la empresa, o incurre en inasistencias reiteradas, puede ser despedido CON JUSTA CAUSA **V F**
- K-** Las indemnizaciones por despido en el caso de una relación laboral no registrada, se pagan a la mitad de lo que corresponde por ley **V F**
- L-** En el caso de muerte del trabajador, se debe abonar a los descendientes o a la persona con la que ha convivido, una indemnización equivalente al 50% de la que corresponde por despido sin causa. **V F**

¡FIN COLIBRÍN!

Director EPET 2: Lic. Néstor Lépez