

**LEGISLACIÓN**

**Profesora:** Dra. Marcela Paola Lonati

---



## **UNIDAD (4-3) JORNADA, DESCANSOS Y DESPIDO**



### **JORNADA DE TRABAJO**

**Definición:**

Es todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador.  
Comienza con el ingreso al lugar de trabajo y finaliza con el egreso.

---

### **CRITERIOS PARA DEFINIR LA JORNADA**

- **Legal o reglamentario:** se computa el tiempo fijado por ley.
- **Efectivo:** corresponde al tiempo realmente trabajado.
- **Nominal:** tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador (art. 197, LCT).

El empleador debe exhibir los horarios en lugares visibles para conocimiento de los trabajadores.

---

### **TIPOS DE JORNADAS LABORALES**

Tipo	Descripción	Límite
<b>Normal diurna</b>	Entre las <b>6:00 y 21:00 hs</b>	8 hs diarias / 48 semanales
<b>Nocturna</b>	Entre las <b>21:00 y 6:00 hs</b> del día siguiente	<b>Máximo 7 hs diarias</b>
<b>Mixta</b>	Combina parte diurna y nocturna	Proporcional según horas nocturnas
<b>Insalubre</b>	Actividad que pone en peligro la salud del trabajador	<b>6 hs diarias</b> , con igual remuneración que la jornada de 8 hs
<b>Horas extras</b>	Exceden el límite legal diario o semanal	Hasta <b>30 hs mensuales</b> y <b>200 hs anuales</b>

---



### **DESCANSOS, FERIADOS Y VACACIONES**

## DESCANSO

Período destinado al reposo físico y mental del trabajador.

Incluye pausas dentro de la jornada y el descanso entre jornadas.

### Tipos de descanso:

#### 1. Descanso diario:

- Entre jornada y jornada debe haber un intervalo mínimo.
- Art. 203 LCT: prohíbe la ocupación desde las **13 hs del sábado hasta las 24 hs del domingo**, salvo excepciones legales.

#### 2. Descanso semanal (franco compensatorio):

- Período obligatorio en el cual el trabajador no presta servicios.
- Tiene derecho a percibir su remuneración habitual.

#### 3. Vacaciones anuales:

- Derecho obligatorio de descanso anual con goce de sueldo.
- Se calculan según **antigüedad**.
- Art. 151 LCT: para acceder, debe haberse trabajado **al menos la mitad de los días hábiles del año**.

---

## FERIADOS Y DÍAS NO LABORALES

### Feriados nacionales:

- Se aplica el régimen del descanso dominical (art. 166 LCT).
- Quien trabaja ese día cobra su **salario normal + otro igual** (doble jornada).

### Días no laborales:

- Jueves Santo.
- Año Nuevo Judío (Rosh Hashaná, dos días).
- Día del Perdón (Iom Kipur, un día).
- Pascua Judía (dos primeros y dos últimos días).
- Día posterior al ayuno (Id Al-Fitr, un día).

- Fiesta del Sacrificio (Id Al-Adha, un día).
- 

## LICENCIAS ESPECIALES

Períodos breves, **abonados por el empleador**, para que el trabajador realice trámites personales, acompañe a familiares o rinda exámenes en estudios medios, terciarios o universitarios.

---

## DESPIDO Y ESTABILIDAD LABORAL

### ESTABILIDAD DE EMPLEO

Derecho del trabajador a mantener la relación laboral durante el tiempo convenido.

**Tipos de estabilidad:**

- **Estabilidad propia:**
    - **Absoluta:** no se puede despedir sin causa.
    - **Relativa:** si se despide sin causa, debe pagarse una indemnización agravada.
  - **Estabilidad impropia:**
    - Vigente en nuestra legislación.
    - El despido sin causa **no impide el cese**, pero obliga al **pago de indemnización**.
- 

### PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO

- Garantizada por el **artículo 14 bis de la Constitución Nacional**.
  - No impone la estabilidad propia, pero exige una **indemnización tarifada**.
  - Funciones: **reparatoria, sancionatoria y disuasiva**.
- 

## PREAVISO

**Definición:**

Obligación de comunicar la extinción del contrato con anticipación legal.  
Evita perjuicios por ruptura intempestiva.

## Finalidad:

- Permite al trabajador buscar otro empleo.
  - Permite al empleador cubrir el puesto vacante.
- 

## PLAZOS

- **Durante período de prueba:** 15 días.
  - **Con más de 5 años de antigüedad:** 2 meses.
  - No se requiere antigüedad mínima.
- 

## FORMA

- **Debe notificarse por escrito** (art. 235 LCT).
  - Es una **declaración unilateral receptiva**: debe llegar al destinatario.
  - Si no llega, corresponde pagar la **integración del mes de despido**.
- 

## EFFECTOS DEL PREAVISO

- Art. 237 LCT:  
El trabajador tiene derecho a una **licencia de 2 horas diarias** dentro de la jornada (para buscar empleo).  
Puede acumularlas en una o más jornadas completas.
- 

## DESPIDO

Acto unilateral que extingue el contrato de trabajo, dispuesto por el empleador (**despido directo**) o el trabajador (**despido indirecto**).

Puede ser:

- **Con justa causa**
- **Sin causa** (con indemnización)

Debe notificarse **por escrito**, indicando con claridad las causas (art. 243 LCT).

---

## DESPIDO CON JUSTA CAUSA

Se produce ante una **injuria grave** (ilícito contractual que justifica la ruptura).

### Requisitos:

- Comunicación escrita y clara.
- Por telegrama, carta documento o nota firmada.
- No se puede modificar la causa luego (invariabilidad de la causa).
- Debe detallarse el hecho con precisión.

### Valoración judicial:

- El juez evalúa si la injuria fue suficiente.
  - Considera el contexto, la antigüedad y la conducta del trabajador.
  - No se admiten hechos posteriores al despido.
- 

## RÉGIMEN INDEMNIZATORIO

Corresponde cuando el despido **no tiene justa causa** o el trabajador se **coloca en despido indirecto justificado**.

Incluye:

- **Indemnización por antigüedad (art. 245 LCT)**
- **Indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 LCT)**
- **Integración del mes de despido (art. 233 LCT)**
- **Días trabajados y SAC proporcional**

Según el caso, también:

- Indemnizaciones agravadas (maternidad, matrimonio, sindicales).
  - Multas por leyes especiales (Ley 24.013, art. 132 bis y art. 80 LCT).
-

## DETALLE DE INDEMNIZACIONES

### **1. Indemnización por antigüedad:**

Un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción mayor a 3 meses.

### **2. Indemnización sustitutiva de preaviso:**

Equivalente al salario del período omitido.

No tiene descuentos previsionales ni sindicales.

### **3. Integración del mes de despido:**

Corresponde a los días faltantes hasta fin de mes.

Solo aplica si no hubo preaviso.

No se aplica durante el período de prueba.