

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

 **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**.
-

EFECTOS 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.