

Modulo 1 - Clase 1

DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho en general, y del Derecho Privado en particular, que regula jurídicamente las relaciones entre empleados y empleadores, en forma individual y colectiva, estableciendo sus derechos y deberes recíprocos.

1

Por su parte, Fernández Madrid dice que "derecho del trabajo constituye un conjunto sistemático de normas que regulan un tipo especial de relaciones que tienen su centro o punto de referencia en un trabajo personal infungible que se define por las notas de libertad, ajenidad y dependencia" (1989: 113)

2

Observaciones: _____

ORIGEN

- Revolución Industrial (mediados del siglo XVIII): surge la fábrica como unidad de trabajo, y la mano de obra de los obreros, explotados inescrupulosamente por los patrones.
- La Revolución Francesa: los burgueses que las lideraron eran justamente los dueños de las unidades de producción.

3

ELEMENTOS CARACTERISTICOS

- a) voluntariedad: emana de la decisión personal y libre de la persona humana, de disponer su fuerza laboral para la creación de productos en beneficio propio (trabajo autónomo) o de un tercero (trabajo dependiente).-
- b) generación de bienes y riquezas: es el objeto primordial de la actividad realizada y es lo que permite establecer el valor de dicha producción y la medición del equivalente monetario de dicha tarea (remuneración)
- c) valor social.: realización personal del trabajador que los materializa en su inserción comunitaria y en la valoración positiva que emerge de la actividad productiva (sentirse útil para la sociedad).-

4

Observaciones: _____

OBJETO

El objeto del Derecho del Trabajo es:

- la relación laboral, que presume la existencia de un contrato de trabajo, traducida en prestación de servicios y pago de salario.
- El contrato de trabajo, con características propias, como la limitación de la autonomía de la voluntad en la fijación de su contenido.
- la organización sindical libre y democrática, expresada en la posibilidad de los sindicatos de tomar medidas en defensa de los intereses de sus afiliados, en especial, el derecho de huelga.

5

TRABAJO

- Artículo 4 LCT - Concepto de trabajo.

Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

6

Observaciones: _____

Principios del derecho laboral

concepto

Son ideas fundamentales de la organización jurídica que resultan indispensables para aplicar correctamente las normas. Orientan y ayudan a su interpretación, alumbrando los casos dudosos o de vacío legal, constituyéndose así en fuentes del Derecho en general,

7

Triple función

- INFORMACION: inspiran al legislador para la creación de nuevas normas.
- INTERPRETACION: son criterios orientadores.
- INTEGRACION : son fuentes de derecho utilizables por el juez en caso de existir un vacío legal.

8

Observaciones: _____

Principios protectorios

- “in dubio pro operario” por la cual si las circunstancias son dudosas, la resolución judicial debe beneficiar al empleado.

Existe límite en la aplicación de esta regla. Para algunos debe ser aplicada exclusivamente para interpretar la norma jurídica y para otros en la apreciación de la prueba. los *modos de aplicación* de esta regla, se debe puntualizar que puede utilizarse tanto para extender un beneficio como para restringir un perjuicio.

- **norma más favorable:** determina que en caso de que haya más de una norma aplicable a una misma situación jurídica se opte por aquella más favorable, aunque por jerarquía no corresponda.

determina que en caso de que haya más de una norma aplicable a una misma situación jurídica se opte por aquella más favorable, aunque por jerarquía no corresponda.

9

Principio de:

- . **Principio de irrenunciabilidad:** Todo contrato individual que menoscabe los derechos otorgados al trabajador, por las leyes laborales, los estatutos especiales o los convenios colectivos de trabajo, será nulo en cuanto a las cláusulas que nieguen esos derechos.
- 3. **Principio de continuidad de la relación laboral:** Si existieran dudas sobre la continuación o extinción del contrato de trabajo, se optará por la continuidad. Una aplicación de este principio está dado en los contratos a plazo fijo, cuando el empleador omite la notificación del vencimiento, y se convierte en un contrato por tiempo indeterminado (art. 94 LCT).

10

Observaciones: _____

- **4. Principio de primacía de la realidad:** Se debe tratar de desentrañar la verdadera relación entre las partes, independientemente de las formas o nombres con que traten de hacerla aparecer. Por ejemplo, un profesional independiente que presta servicios a la orden de un empresario, cumpliendo horarios, y disponiendo para él habitualmente su fuerza de trabajo será considerado trabajador dependiente, a pesar de que no perciba salario, ni haya celebrado contrato de trabajo, sino que cobre a través de facturación de honorarios, como trabajador independiente.
- **5. Principio de la buena fe:** La buena fe en la celebración del contrato laboral y en su ejecución, es requerida a ambas partes. Esto implica deber de colaboración, respeto, solidaridad, fidelidad, honestidad y confianza

11

- **6. Principio de justicia social:** Imponiendo a cada parte, derechos y deberes para que cada uno obtenga lo que le corresponda.
- **7. Principio de equidad:** Por este principio, el Juez puede decidir una situación de acuerdo a lo que considera justo de acuerdo al caso, si las normas no lo prevén.
- **8. Principio de prohibición de hacer discriminaciones:** ninguna causal justifica discriminar entre los empleados, ya sea por sexo, edad, estado civil, de salud, raza, religión, ideas políticas, etcétera.
- **9. Principio de gratuidad de los procedimientos:** Los procesos laborales son gratuitos para el trabajador, para no obstar su defensa por imposibilidad económica.

12

Observaciones: _____

Fuentes el derecho laboral

- a. La Constitución Nacional, que en su versión original de 1853 solo consagraba el trabajo entre los derechos civiles de su artículo 14, incorporándose recién los derechos del trabajador, como derechos sociales a partir de la reforma de 1956 y 1994.
- Los Tratados Internacionales, que a partir de la reforma de 1994, forman parte del Derecho Interno automáticamente cuando son suscriptos y ratificados por el Estado.
- Las leyes dictadas por el Congreso Nacional, como la Ley de Contrato de Trabajo, los estatutos especiales y otras leyes laborales.
- Los convenios colectivos .
- Las leyes provinciales.
- La voluntad de las partes.

13

- Los usos y costumbres, cuando la ley se remita a ellos.
- La doctrina de los autores.
- La jurisprudencia, fallos y plenarios.

14

Observaciones: _____

Medios técnicos jurídicos

Concepto:

instrumentos eficaces, utilizados para lograr que los principios aplicables en esta rama jurídica se realicen en forma práctica en los hechos propios de la relación laboral. Actúan como herramientas para asegurar el principio de la libertad en la realidad de los hechos, que se produce en la vinculación entre trabajador y empleador.

15

clasificación

- **jurídicos:** limitaciones, presunciones, disposiciones de orden legal que regulan la relación.
- **los que fortalecen la acción sindical:** para que el desnivel en cuestión sea reparado por la actividad del propio grupo trabajador.
- **de control:** que se encomiendan al poder administrador por medio de agencias laborales.
- **de cooperación internacional.**

16

Observaciones: _____

Relación laboral

- Art. 22. lct — Relación de trabajo.

Habrà relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

17

sujetos

Art. 25. — Trabajador.

Se considera "trabajador", a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

Art. 26. — Empleador.

Se considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

18

Observaciones: _____

características

* **Subordinación técnica:** consiste en la facultad del empleador de organizar en concreto las prestaciones, es decir, fijar la forma, modo y método de trabajo al cual el empleado deberá ajustarse en su cometido, careciendo por tanto de total autonomía para cambiar el sistema de trabajo impuesto por quien es su dador de empleo.

* **Subordinación jurídica:** existe cuando una de las partes (empleador) tiene la facultad jerárquica de dirigir, dar órdenes instrucciones dentro de la esfera contractual y, como contrapartida, la otra parte (empleado) la obligación de someterse a las directivas que aquel le imparta.

* **Subordinación económica:** tiene lugar cuando el trabajador queda excluido de los riesgos de la empresa; su única obligación hacia la contraparte radica en aportar su trabajo personal mediante una remuneración a cargo del empleador.

19

cierre

Palabras claves:

DERECHO LABORAL

TRABAJO

PRINCIPIOS

NATURALEZA JURIDICA MIXTA.

20

Observaciones: _____

Modulo 1 - Clase 2

Contrato de trabajo

concepto

- LCT Art 21: Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma y denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

1

CARACTERES DEL CONTRATO

- **Consensual:** se perfecciona por el mero consentimiento de las partes.
- **Personal:** es personalísimo respecto del trabajador y se sustenta en las características personales del contratado.
- **Carácter dependiente del trabajo:** existe una subordinación técnica, jurídica y económica entre el trabajador y el empleador.
- **De tracto sucesivo:** se desarrolla por medio de prestaciones repetidas en el tiempo; es un contrato de ejecución continuada.
- **No formal:** hay libertad de formas ya que no se exigen formas determinadas para su celebración.

2

Observaciones: _____

- **Oneroso:** tiene contenido patrimonial, el contrato se presume oneroso y el pago de la remuneración es una obligación esencial del empleador.
- **Bilateral y sinalagmático:** existe reciprocidad en las posiciones jurídicas, los derechos y obligaciones del trabajador se corresponden con los del empleador y viceversa.
- **Conmutativo:** existe equivalencia en las prestaciones (las ventajas para las partes no dependen de un acontecimiento incierto, no aleatorio)
- **Típico:** tiene una regulación propia contemplada en la L.C.T que admite modalidades especiales relativas al tiempo a la forma de la prestación de los servicios y que lo distinguen raramente de otros contratos

3

objeto

- LCT Art. 37. —Principio general.

El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada. En este último caso, será conforme a la categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la relación, de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

4

Observaciones: _____

Objeto ilícito

- **Artículo 39 LCT - Trabajo ilícito.**

Se considerará ilícito el objeto cuando el mismo fuese contrario a la moral y a las buenas costumbres pero no se considerará tal si, por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consintiera, tolerara o regulara a través de los mismos.

5

Trabajo prohibido

- **Artículo 40 LCT - Trabajo prohibido.**

Se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones.

La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador.

6

Observaciones: _____

EXTRANJEROS- LEY 22.439

- Sólo pueden desarrollar una tarea, en relación de dependencia o en forma autónoma, si han sido autorizados para ello.
- El empleo en Argentina se reserva para ciudadanos argentinos nativos o nacionalizados y extranjeros habilitados. Si no se cumple la norma estamos en presencia de un negocio prohibido, y la prohibición afecta al empleador.

7

REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

- CONSENTIMIENTO, ART. 45 LCT.
- **CAPACIDAD** ART. 32 LCT.
- **FORMA** ART. 48 LCT.
- **CAUSA.**
- **PRUEBA**, presunción del art. 23 LCT.

8

Observaciones: _____

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

- LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES SON LAS PRESTACIONES RECÍPROCAS Y LAS FACULTADES QUE SURGEN DEL CONTRATO DE TRABAJO, SE TRATA DE OBLIGACIONES RECÍPROCAS, YA QUE EL TRABAJADOR Y EL EMPLEADOR ACTUAN COMO ACREEDOR Y DEUDOR. Ello implica que a cada obligación de una parte le corresponde un derecho de la otra
- Se encuentran regulados expresamente por la Ley de contratos de Trabajo y por los Convenios Colectivos.

9

Deberes comunes de las partes

- Artículo 62 - Obligación genérica de las partes.

Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

10

Observaciones: _____

FACULTADES DEL EMPLEADOR

- ORGANIZACIÓN
- DIRECCION
- MODIFICACION DE FORMA Y MODALIDADES DE TRABAJO
- APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS
- CONTROLES PERSONALES

11

DEBERES DEL EMPLEADOR

- PROHIBICION, LIBERTAD DE EXPRESION.
- PAGO DE REMUNERACION.
- DEBER DE SEGURIDAD.
- REINTEGRO DE GASTOS Y RESARCIMIENTO POR DAÑOS.
- DEBER DE INFORMACION
- OCUPACION.
- DILIGENCIA E INICIATIVA.
- OBSERVAR LAS OBLIGACIONES SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL.
- IGUALDAD DE TRATO.

12

Observaciones: _____

DEBERES DEL TRABAJADOR

- DILIGENCIA Y COLABORACION
- FIDELIDAD
- CUMPLIMIENTO DE ORDENES E INSTRUCCIONES
- RESPONSABILIDAD POR DAÑOS
- NO CONCURRENCIA
- Auxilio o ayuda extraordinaria

13

DERECHOS DEL TRABAJADOR (ART.14 Y 14bis CN)

- PRESUNCION INDUBIO PRO OPERARIO
- SALARIO
- JORNADA
- SALARIO ANUAL COMPLEMENTARIO
- INSUMOS, ELEMENTOS DE SEGURIDAD Y REFRIGERIO
- VACACIONES PROTECCION ESPECIAL PARA MUJERES, MENORES Y MATRIMONIO
- RESERVA DEL EMPLEO
- DERECHOS SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL
- PROMOCION Y FORMACION

14

Observaciones: _____

ALTA TEMPRANA

- SE DENOMINA ALTA TEMPRANA AL DOCUMENTO EMITIDO POR EL EMPLEADOR EN EL CUAL MANIFIESTA LA DECISION DE INCORPORAR UN EMPLEADO A SU CARGO.
- Generalmente se gestiona vía internet con la confección de un formulario.

15

PERIODO DE PRUEBA

- El período de prueba es un plazo de tres (3) meses desde que comienza la relación laboral durante el cual el empleador evalúa si el nuevo trabajador se adapta a las necesidades específicas de su puesto. En base a dicha evaluación de su desempeño, es que decidirá que dicho empleado permanezca dentro de su planta permanente, o no. Solamente procede en el contexto de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, queda terminantemente excluido de modalidades de trabajo (plazo fijo, tiempo determinado, trabajo eventual, temporada, por equipo, etc.) y contratos de capacitación (pasantías, aprendices, etc.).

16

Observaciones: _____

MODALIDADES CONTRACTUALES

- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL
- CONTRATO A PLAZO FIJO
- CONTRATO DE TEMPORADA
- CONTRATO EVENTUAL
- CONTRATO DE GRUPO O EQUIPO

17

PRINCIPIO GENERAL

EL CONTRATO DE TRABAJO SE ENTENDERÁ CELEBRADO POR TIEMPO INDETERMINADO, SALVO LAS SIGUIENTES CIRCUNSTANCIAS:

- QUE EL PLAZO DE DURACION SEA FIJADO EXPRESAMENTE POR ESCRITO.
- QUE LAS MODALIDADES DE LA TAREA O ACTIVIDAD, RAZONABLEMENTE, ASÍ LO JUSTIFIQUEN.
- LA CARGA DE LA PRUEBA DEL PLAZO DETERMINADO ES A CARGO DEL EMPLEADOR.

18

Observaciones: _____

TRABAJO PRACTICO CONSIGNA

- IDENTIFICAR EN LOS CASOS MENCIONADOS LA EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL , SU CALIFICACION CONTRACTUAL Y POSIBLES INCUMPLIMIENTOS.

19

CARGAS SOCIALES

- **CONCEPTO:**
SON LOS APORTES PATRONALES, MONTOS PORCENTUALES, DE DINERO QUE EL EMPLEADOR DEBE REALIZAR, PERIODICAMENTE, EN FUNCION DEL SALARIO DE LOS EMPLEADOS A SU CARGO.

20

Observaciones: _____

RUBROS

- APORTES PREVISIONALES
- OBRA SOCIAL
- CUOTA SINDICAL
- ART
- SEGURO DE VIDA
- OTROS (ASIGNACIONES)

21

FORMULARIO 931 AFIP

- ES UNA DECLARACION JURADA LA CUAL CONTIENE DATOS QUE IDENTIFICAN A LA EMPRESA O EMPLEADOR. PRESENTA INFORMACION REFERENTE A LOS TRABAJADORES , IMPORTE DE APORTES Y CONTRIBUCIONES.
- PERMITE AL EMPLEADOR DETERMINAR E INGRESAR LAS OBLIGACIONES QUE ESTAN A SU CARGO.

22

Observaciones: _____

LEGAJO PERSONAL

- DOCUMENTO QUE CONTIENE INFORMACION PERSONAL, LEGAL E IMPOSITIVA SOBRE EL TRABAJADOR QUE PERMITE HACER UN SEGUIMIENTO DE LA RELACION LABORAL
- GENERALMENTE SE CONFECCIONA EN UNA PLANILLA Y SE RESERVA EN CARPETA O FOLIO CORRECTAMENTE IDENTIFICADO EN EL ESTABLECIMIENTO LABORAL.

23

CIERRE DE LA CLASE

PALABRAS CLAVES:

CONTRATO DE TRABAJO

EMPLEADOR

TRABAJADOR

MODALIDADES CONTRACTUALES

PRESUNCION DE INDETERMINACION DEL PLAZO

24

Observaciones: _____

Modulo 1 - Clase 3

SANCIONES DISCIPLINARIAS Y REMUNERACION

CONCEPTO

- Las sanciones disciplinarias son facultades que le brinda la ley al empleador para corregir la conducta del trabajador en razón del desempeño en la actividad.

1

Artículo 67 - Facultades disciplinarias. Limitación.

El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador.

Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

2

Observaciones: _____

TIPOS DE SANCIONES SEGÚN LEY 20.744

- **APERCIBIMIENTO**
- **SUSPENSIÓN**
- **DESPIDO CON JUSTA CAUSA**

3

EVALUACION DE LA SANCION

- **PROPORCIONALIDAD**
- **NO DUPLICACION DE LA SANCION**
- **CONTEMPORANEIDAD**
- **COMUNICACION**

4

Observaciones: _____

- **PREVISTA POR LEY**
- **EXPRESION DE CAUSA Y FECHA**
- **PROCEDIMIENTO VIGENTE**
- **PLAZO DE SUSPENSION**

5

**LAS SANCIONES IMPUESTAS AL TRABAJADOR
DEBEN, NECESARIAMENTE, SER COMUNICADAS
POR ESCRITO CON COPIA AL TRABAJADOR.**

6

Observaciones: _____

EL TRABAJADOR, ANTE LA NOTIFICACION DE UNA SANCION, TIENE 30 DIAS PARA CUESTIONAR, IMPUGNAR O RECONSIDERAR LA MISMA.

7

Artículo 103 - Concepto.

A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

8

Observaciones: _____

CARACTERISTICAS

- ❖ Igualdad
- ❖ Supervivencia
- ❖ Continuidad
- ❖ Intangibilidad
- ❖ Carácter alimentario

9

Artículo 104 - Formas de determinar la remuneración.

El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

10

Observaciones: _____

ARTÍCULO 107 - REMUNERACIÓN EN DINERO.

LAS REMUNERACIONES QUE SE FIJEN POR LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DEBERÁN EXPRESARSE, EN SU TOTALIDAD, EN DINERO.
EL EMPLEADOR NO PODRÁ IMPUTAR LOS PAGOS EN ESPECIES A MÁS DEL VEINTE (20) POR CIENTO DEL TOTAL DE LA REMUNERACIÓN.

11

TIPOS DE REMUNERACIÓN

- ☐ Sueldo: mensual
- ☐ Jornal: se determina por día u hora
- ☐ Por resultado: - a destajo, se toma la unidad de obra o pieza producida.
 - comisiones: operaciones concretadas.

12

Observaciones: _____

COMPONENTES DEL SALARIO

- Salario básico
- Complementos salariales
- Horas extras

13

Artículo 116 - Concepto.

Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

14

Observaciones: _____

Artículo 121 - Concepto.

Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el Artículo 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

15

TRABAJO PRACTICO

**“ FORMAR LOS CONCEPTOS SOLICITADOS SEGÚN
LO ANALIZADO EN LA CLASE”**

16

Observaciones: _____

Jornada laboral

Artículo 197 - Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones.

Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.

La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.

Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

17

CLASIFICACIÓN

- DIURNA
- NOCTURNA
- INSALUBRE
- MIXTA

18

Observaciones: _____

SE DENOMINA HORAS EXTRAS O SÚPLEMENTARIAS AL TIEMPO
QUE
SUPERE LA JORNADA LEGAL.

19

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas
suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente
de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional
o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de
colaboración en el logro de los fines de la misma.

20

Observaciones: _____

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.

22

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.

23

Observaciones: _____

Protección de la maternidad

Artículo 178 - Despido por causa del embarazo. Presunción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

24

Artículo 179 - Descansos diarios por lactancia.

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

25

Observaciones: _____

DEL ESTADO DE EXCEDENCIA

- A.** Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- B.** Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.
- C** Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

26

ARTÍCULO 186 - OPCIÓN TÁCITA.

SI LA MUJER NO SE REINCORPORARA A SU EMPLEO LUEGO DE VENCIDOS LOS PLAZOS DE LICENCIA PREVISTOS POR EL ARTÍCULO 177, Y NO COMUNICARA A SU EMPLEADOR DENTRO DE LAS CUARENTA Y OCHO (48) HORAS ANTERIORES A LA FINALIZACIÓN DE LOS MISMOS, QUE SE ACOGE A LOS PLAZOS DE EXCEDENCIA, SE ENTENDERÁ QUE OPTA POR LA PERCEPCIÓN DE LA COMPENSACIÓN ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 183 INCISO B) PÁRRAFO FINAL.

EL DERECHO QUE SE RECONOCE A LA MUJER TRABAJADORA EN MÉRITO A LO ANTES DISPUESTO NO ENERVA LOS DERECHOS QUE LE CORRESPONDEN A LA MISMA POR APLICACIÓN DE OTRAS NORMAS.

27

Observaciones: _____

Tipos de jornada de trabajo:

Diurna: Es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Nocturna: Es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Mixta: Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Observaciones: _____
