
La reglamentación del trabajo en Uruguay, panorama de la legislación laboral

❖ Prof. Adj. Dr. Rodolfo Becerra Barreiro

JORNADA DE TRABAJO

- ❖ La jornada de trabajo en nuestro país tiene una doble limitación: un límite diario y un límite semanal.
- ❖ Existe además una determinación genérica para la industria en 48 horas semanales y el comercio en 44 horas semanales.

Régimen general en la industria

- ❖ Se aplica a los establecimientos públicos o privados.
- ❖ La jornada diaria esta establecida en 8 horas genéricamente por el artículo 1 de la ley No. 5350 de 1915 y el CIT No. 1 de OIT de 1019.
- ❖ Para este sector el máximo semanal es de 48 horas.

Régimen general para el comercio

- ❖ Se aplica al personal de los establecimientos comerciales públicos y privados.
- ❖ Se incluye al personal de escritorio y/o dependencias comerciales de carácter comercial de los establecimientos industriales. La jornada diaria tiene un máximo de 8 horas y la semanal de 44 horas.

Particularidades del servicio doméstico

- ❖ El personal del servicio doméstico tiene limitada la jornada en un máximo de 8 horas y la semanal de 44 horas por la ley que lo regula, la 18.065.

Situaciones excluidas de la limitación de la jornada

- ❖ No se hallan comprendidas en la limitación de horario de trabajo (Decreto 611 / 980):
- ❖ Personal superior: el que ocupa un cargo superior al de jefe de sección (concepto dado por la jurisprudencia)
- ❖ Profesionales universitarios e idóneos de alta especialización que, en calidad de tales, cumplan tareas en el establecimiento

Situaciones excluidas de la limitación de la jornada

- ❖ Viajantes y vendedores de plaza
- ❖ Corredores
- ❖ Cobradores e investigadores de cobranza
- ❖ Promotores de ventas
- ❖ Asesores previsionales
- ❖ Asesores de inversión
- ❖ Empleadas de la Asociación Uruguaya de Aldeas Infantiles SOS que desarrollen tareas en calidad de Madres o Tías SOS

Regímenes especiales en establecimientos industriales

- ❖ ACTIVIDADES INSALUBRES: 6 horas diarias
- ❖ FÁBRICAS DE VIDRIO PLANO: 8 horas diarias y 42 semanales
- ❖ TRANSPORTE POR CARRETERA: 9 horas diarias y 48 semanales, incluidas las HE
- ❖ MENORES de 18 años: 6 horas diarias, equivalentes a 36 horas por semana, con un descanso intermedio de 2 horas y cada 6 días de trabajo, uno de descanso. Este régimen se flexibilizó para menores entre 16 y 18 años para poder cumplir jornadas de 8 horas, en actividades industriales que no comprometan la salud física o moral de los menores.

Descanso intermedio

- ❖ Es un período de tiempo en el cual el trabajador interrumpe su tarea para disponer como le plazca en el local o fuera de él
- ❖ El trabajador debe recuperar la libertad (concepto jurisprudencial)

Descanso intermedio en la industria

- ❖ Jornada discontinua (principio general)
- ❖ descanso intermedio de 2 horas
- ❖ no se considera trabajo efectivo y no se remunera
- ❖ Jornada continua
 - descanso intermedio de 30 minutos
- ❖ se considera trabajo efectivo y se remunera

Descanso intermedio en el comercio

- ❖ Jornada discontinua
descanso intermedio de dos horas y media
- ❖ no se considera trabajo efectivo y no se remunera
- ❖ Jornada continua
descanso intermedio de 30 minutos
- ❖ se considera trabajo efectivo y se remunera

Excepción

- ❖ El descanso intermedio puede reducirse a una hora, habiendo acuerdo entre empleador y trabajadores. Se debe comunicar a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social
- ❖ Decreto 55 / 2000: el convenio debe ser consignado por escrito.
- ❖ El trabajador puede retirarse del establecimiento en caso de jornada discontinua.
- ❖ En caso de jornada continua, no puede retirarse por encontrarse a la orden del empleador, salvo autorización del mismo.

Oportunidad de goce del descanso intermedio

- ❖ En el COMERCIO luego de la cuarta hora de trabajo
- ❖ En la INDUSTRIA nunca después de la quinta hora de trabajo

Descanso intermedio en el trabajo doméstico

- ❖ CON RETIRO: media hora pagada como trabajo efectivo
- ❖ SIN RETIRO: mínimo de 2 horas diarias
- ❖ Las partes fijarán de común acuerdo la hora de inicio y finalización
- ❖ El tiempo de descanso intermedio es de libre disposición por el trabajador

Descanso semanal

- ❖ Es el tiempo de descanso en el cual el trabajador repone sus energías y disfruta de su vida personal y familiar
- ❖ Es un derecho humano fundamental de consagración internacional

Descanso semanal

- ❖ INDUSTRIA
24 horas consecutivas
- ❖ COMERCIO
- ❖ 36 horas consecutivas (régimen de semana inglesa, sábado de tarde y domingo)
- ❖ Todo esto sin perjuicio de lo que prevean los laudos o convenios colectivos para la actividad de que se trate.

Modalidades

- ❖ DESCANSO DOMINICAL
trabaja seis días y descansa el domingo (con excepciones y sustituciones)
- ❖ DESCANSO ROTATIVO
- ❖ trabaja cinco días y descansa el sexto día de labor (no impone el cierre y permite el trabajo en domingos)

Trabajo en días de descanso semanal

- ❖ Requiere el consentimiento del trabajador. Puede negarse a trabajar y no se lo puede sancionar
- ❖ Si trabaja en día de descanso se puede optar entre:
 - ❖ remuneración especial (se abona con un recargo del doble del valor hora)
 - ❖ descanso compensatorio y gozarlo en otra oportunidad

Ampliación del descanso semanal

- ❖ Las partes por convenio pueden ampliar el descanso semanal en el caso de que redistribuyan total o parcialmente las horas del sábado en los restantes días laborables de la semana
- ❖ El empleador de un establecimiento puede adoptar un régimen más favorable que el legal.

Redistribución de la jornada del sábado

- ❖ Las horas del sábado pueden ser redistribuidas en los restantes días de la semana (4 u 8 horas, dependiendo de si es industria o comercio)
- ❖ Se requiere el acuerdo de las partes (convenio) y solicitar autorización al MTSS
- ❖ La jornada diaria de trabajo efectivo no puede ser superior a 9 horas
- ❖ (Ejemplo de superación del límite, 9 horas 36 minutos frigoríficos)

Descanso semanal del servicio doméstico

- ❖ 36 horas ininterrumpidas, que comprenderán todo el día domingo y el resto las partes acordarán cuándo se gozará (o sábado de tarde o lunes de mañana)

Horas extras

- ❖ Se consideran horas extras aquellas que excede del límite horario de la jornada normal de trabajo
- ❖ A estos efectos la jornada normal es toda aquella que se encuentre limitada legal o convencionalmente
- ❖ Existen horas extras en días hábil e inhábil las que se remuneran al 100% del valor nominal las primeras y a 150% las segundas.

Horas extras

- ❖ DÍA HÁBIL es aquél en el que normalmente debe prestar servicios el trabajador
- ❖ DÍA INHÁBIL es aquél en el que de acuerdo con la ley, convención o costumbre, por ser feriado o descanso semanal, no se trabaja
- ❖ Fracciones menores a 30 minutos se considera como MEDIA hora extra
- ❖ Fracciones mayores a 30 minutos, pero menores a una hora se consideran como UNA hora extra

Horas extras

- ❖ Tope máximo de 8 HORAS EXTRAS POR SEMANA, con consentimiento del trabajador
- ❖ Excepciones:
 - ❖ Autorización del MTSS
 - ❖ Con carácter transitorio, previa consulta con el empleador y los trabajadores y por razones fundadas
 - ❖ Autorización del Poder Ejecutivo
 - ❖ Con carácter permanente, previa consulta con el empleador y los trabajadores y por razones fundadas
 - ❖

Horas extras

- ❖ Las HE realizadas en el año civil o fracción que genera el derecho a licencia, se computarán para determinar los jornales de licencia y el salario vacacional (promedio de las HE trabajadas en el año civil)
- ❖ Todo esto sin perjuicio de que laudos o convenios establezcan sistemas más beneficiosos

Horas extras

- ❖ Cementos a destacar:
- ❖ Limitación de la jornada (legal o convencionalmente)
- ❖ Exceder la limitación de la jornada

Personal el excluido del cobro de horas extras

- ❖ Los incluidos en el decreto 611 / 980

Ferriados

- ❖ Es aquel día del año, fijado por la ley para conmemorar, por regla general, festividades tradicionales, en el cual no existe, en principio, prohibición de trabajar y que, en algunos casos tiene previsto una remuneración especial para el caso de trabajar en el mismo

Ferriados

- ❖ 1o de enero
- ❖ 6 de enero
- ❖ lunes y martes de Carnaval
- ❖ Semana de Turismo
- ❖ 19 de abril
- ❖ 1o de mayo
- ❖ 18 de mayo
- ❖ 19 de junio
- ❖ 18 de julio
- ❖ 25 de agosto
- ❖ 12 de octubre
- ❖ 2 de noviembre
- ❖ 25 de diciembre
- ❖ El día que fije el Poder Ejecutivo para el Censo de Población y Vivienda.
- ❖ El día que fije la Corte Electoral para realizar el acto referido al recurso de referéndum.
- ❖ El 1o de marzo siempre que coincida con la transmisión del mando del Presidente de la República.

Feriados

- ❖ FERIADOS SIMPLES O COMUNES:
Si es jornalero y trabajó, cobra el jornal
- ❖ habitual, de lo contrario, no cobra
- ❖ Si es mensual, haya trabajado o no, lo cobra de todas formas

Feriados clasificación

- ❖ FERIADOS PAGOS:
- ❖ Fijados por ley como tales
- ❖ Tienen una forma especial de retribución
- ❖ El trabajador tiene derecho a descansar
- ❖ Si no trabaja, cobra como si trabajara y si trabaja, genera derecho a doble paga
- ❖ No hay prohibición de trabajar

Feriados clasificación

- ❖ Trabajador mensual
Si no trabaja, percibe su sueldo normal
- ❖ Si trabaja, cobra el sueldo más $1/30$ ava parte del sueldo
- ❖ Trabajador jornalero
Si no trabaja, cobra el jornal como si hubiera trabajado
Si trabaja, percibe doble jornal

❖

Feriados clasificación

- ❖ Remuneración variable
- ❖ Si no trabaja, percibe un salario igual al promedio de los jornales percibidos en las últimas 12 jornadas anteriores al feriado
- ❖ Si trabaja, percibe doble paga
- ❖ Remuneración mixta: se le debe aplicar en cada situación, en forma acumulativa, los criterios respecto de la retribución fija y de la variable

Feriados clasificación

- ❖ FERIADOS NO LABORABLES
- ❖ Prohibición de trabajar
- ❖ El descanso es obligatorio
- ❖ Remuneración:
- ❖ Jornaleros y trabajadores con remuneración variable: no cobran. Si trabajan, cobran un salario simple
- ❖ Mensuales: cobran igual, lo tienen incluido en el sueldo
- ❖ Todo esto salvo que la norma disponga que el feriado además de ser no laborable, sea remunerado

Traslado de los feriados

- ❖ Ley 16.805 de 24/12/96
- ❖ Si el feriado coincide con sábado, domingo o lunes, se observa ese día
- ❖ Si el feriado cae un martes o miércoles, se observa el lunes inmediato anterior
- ❖ 3. Si el feriado cae jueves o viernes, se observa el lunes inmediato siguiente

NO SE TRASLADAN (Ley 16.805 y 17.414)

- ❖ Lunes y martes de Carnaval
- ❖ 1o de mayo
- ❖ Semana de Turismo
- ❖ 1o de enero
- ❖ 6 de enero
- ❖ 19 de junio
- ❖ 18 de julio
- ❖ 25 de agosto
- ❖ 2 de noviembre
- ❖ 25 de diciembre

Vacaciones anuales (licencia)

- ❖ PRINCIPIOS FUNDAMENTALES
- ❖ Debe ser disfrutada efectivamente
- ❖ Prohibición de trabajar
- ❖ No pueden compensarse en dinero
- ❖ Es un derecho irrenunciable
- ❖ Se prefiere un período continuo para su goce
- ❖ El trabajador debe percibir remuneración
- ❖ Es un derecho que no se pierde por renuncia o despido

Ámbito subjetivo de aplicación

- ❖ Se aplica a todos los trabajadores subordinados a un empleador que desarrolla su giro en la actividad privada. También en el sector público.

Condiciones para adquirir el derecho

- ❖ TRABAJO COMPUTADO
- ❖ La licencia se genera en proporción al tiempo trabajado entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de un año y se goza en el año inmediato siguiente
- ❖ Si no se llega a trabajar un año: se prorratea según el tiempo trabajado en el año civil
- ❖ No requiere un mínimo de trabajo efectivo (rige el principio de continuidad del contrato)

Extensión de las vacaciones

- ❖ MÍNIMO: 20 días por año civil trabajado
- ❖ INCREMENTO:
Antigüedad: 1 día cada 4 años Computable a partir del 5to. año
- ❖ PERÍODO DE GOCE: Año inmediato siguiente

Otros aspectos

- ❖ Fijación de fecha de la licencia:
- ❖ Acuerdo entre el patrono y el empleado, o si no
- ❖ debe provenir de un órgano paritario
- ❖ En nuestra práctica laboral quien fija la fecha de vacaciones es el empleador, siendo excepcional la consulta previa a los trabajadores

Otros aspectos

- ❖ Fraccionamiento de la licencia:
- ❖ La regla es que la licencia se goce en un único período de 20 días ininterrumpidos, pero a través de convenios colectivos se puede fraccionar la licencia en 2 períodos de 10 días como mínimo el primero de ellos, que además deben ser continuos

Otros aspectos

- ❖ Computabilidad de feriados:
- ❖ Por convenio colectivo se puede establecer que los llamados “días en rojo” (feriados comunes y feriados pagos) sean contados como parte de la licencia

Otros aspectos

- ❖ Acumulación de descansos compensatorios:
- ❖ Los trabajadores que prestan servicios en establecimientos que practican regímenes de turno (farmacias, florerías, estaciones de servicio, etc.) pueden acumular a la licencia, los descansos compensatorios que les correspondan

Otros aspectos

- ❖ Momento del pago:
- ❖ Mensuales: cobran los jornales de licencia junto con los días de trabajo efectivo al cobrar el sueldo del mes, luego del goce de la licencia
- ❖ Jornaleros y trabajadores con remuneración variable: cobran antes de salir de vacaciones

Remuneración de la licencia

- ❖ Jornal de Vacaciones (1 día)
- ❖ Mensual - $1/30$ del sueldo
- Jornalero - jornal vigente
- Retribución variable - promedio anual actualizado
- ❖ Rubros que se computan para el cálculo
- ❖ Remuneración en dinero (p.ej. horas extras)
- ❖ Remuneración en especie (p.ej. vivienda, alimentación)

Salario vacacional

- ❖ Definición: suma para el mejor goce de la licencia
- ❖ Alcance subjetivo: todos los trabajadores de la actividad privada
- ❖ Estructura del beneficio:
- ❖ Monto mínimo:
- ❖ Salario vacacional: es el 100% del jornal líquido de vacaciones (Caso especial: licencias no gozadas – 2 posiciones en doctrina).
- ❖ No genera aportes a la Seguridad Social

Salario vacacional momento del pago

- ❖ Siempre se debe abonar antes que el trabajador salga de licencia, ya sea mensual o jornalero, dada la función que cumple el salario vacacional

Sueldo anual complementario (aguinaldo)

- ❖ Es la doceava parte del total de los salarios abonados en dinero por el empleador en los doce meses anteriores al primero de diciembre de cada año
- ❖ Salario a estos efectos, es la totalidad de las prestaciones en dinero originadas en la relación de trabajo y que tengan carácter remuneratorio

Sueldo anual complementario (aguinaldo)

- ❖ Se excluyen
- ❖ Partidas abonadas en especie
- ❖ Partidas que no son abonadas por el empleador
- ❖ Partidas que no tengan carácter remuneratorio
- ❖ Habilitaciones y / o participaciones en las ganancias
- ❖ El propio aguinaldo

Sueldo anual complementario (aguinaldo)

- ❖ Alcance subjetivo: todos los trabajadores dependientes de la actividad privada y de las personas públicas no estatales
- ❖ El Poder Ejecutivo está facultado para dividir su pago en dos mitades: 1o de diciembre al 31 de mayo y 1o de junio al 30 de noviembre
- ❖ Se pierde por notoria mala conducta

Salario

- ❖ a) Es toda ventaja o provecho que obtiene el trabajador en ocasión de su trabajo (Plá)
- ❖ b) Para el trabajador y su familia y es su modo de vida para el empleador es una variable económica (Barbagelata)

Composición del salario

- ❖ Comprende:
- ❖ a) elemento BASICO
- ❖ b) elementos MARGINALES
- ❖ en especie o en dinero

Elementos marginales en especie

- ❖ Sólo como pago parcial (el salario necesariamente debe ser una parte en dinero)
- ❖ Pueden estar establecidos obligatoriamente (por ej.: trabajador rural)
- ❖ Pueden derivar de las condiciones de la contratación
- ❖ Pueden sustituirse en dinero

Elementos marginales en especie

- ❖ Vivienda (porteros de edificios, apto de un gerente)
- ❖ Alimentación (comedor, luncheon tickets)
- ❖ Transporte (traslado en camioneta, auto para un vendedor o gerente)
- ❖ Vestimenta (uniforme, cosméticos; si se trata de elementos de seguridad no constituyen salario)

Elementos marginales en dinero

- ❖ Comisiones
- ❖ Propinas
- ❖ Viáticos
- ❖ Habilitaciones
- ❖ Gratificaciones
- ❖ Primas
- ❖ Quebrantos de caja

Elementos marginales en dinero

- ❖ Comisiones:
Retribuciones variables (ej. : porcentaje sobre las ventas propias o del equipo)
- ❖ Si se admite su cómputo para configurar el salario mínimo, al ser aleatorias, si no se ganan o no alcanzan, igual debe cubrirlo el empleador

Elementos marginales en dinero

- ❖ Propinas:
- ❖ Son propias de la actividad (ej: mozo en restaurante, taximetrista, maletero en un hotel).
- ❖ Las paga un tercero, no el empleador
- ❖ Sin embargo al resultar habituales, se las considera salario y se las grava para la Seguridad Social sobre una base ficta de contribuciones y prestaciones

Elementos marginales en dinero

- ❖ Viáticos:
- ❖ Se pagan cuando la actividad se presta fuera del establecimiento para compensar gastos (ej: traslado, comidas, hotel)
- ❖ Si se rinde cuentas con facturas, no son salario (a pie de lista)
- ❖ Si son una suma fija (a «fortfait»), sí se consideran salariales en parte. Se considera sólo un porcentaje (50% en el país; 25% en el extranjero) haciendo un símil con la materia gravada (seguridad socia)
- ❖

Elementos marginales en dinero

- ❖ Habilitaciones:
- ❖ Se pagan por el empleador a determinados empleados que desarrollan tareas de confianza (ej: encargado de un bar que cobra en caja, paga a proveedores, etc.)
- ❖ Pueden ser pagos periódicos.
- ❖ En general, constituyen un porcentaje de las utilidades de la empresa

Elementos marginales en dinero

- ❖ Gratificaciones:
Se otorgan a modo de premio o incentivo Pueden ser ocasionales (ej: casamiento)
- ❖ Solo son salario si el pago es habitual y permanente (ej: bono de fin de año)

Elementos marginales en dinero

- ❖ Primas:
Incentivos habituales que pueden tener
- ❖ distinta causa, como:
 - ❖ - Presentismo
 - ❖ - Productividad
 - ❖ - Antigüedad
 - ❖ - Ahorro de materiales

Extinción del contrato de trabajo

- ❖ El contrato de trabajo presenta distintas formas de terminación
- ❖ Pueden agruparse en cese del mismo por:
 - ❖ Acuerdo mutuo entre las partes
 - ❖ Motivos ajenos a la voluntad de las partes
 - ❖ Decisión unilateral de una de las partes

Extinción por acuerdo mutuo

- ❖ Ejemplos:
 - Cuando se ha pactado un plazo determinado en el contrato y éste se cumple
 - Cuando el contrato es para una obra determinada y ésta culmina o el avance de la misma permite el retiro de trabajadores de una misma categoría
 - Cuando el contrato es por una sola temporada o zafra
 - También cuando las partes se ponen de acuerdo en extinguir un contrato indefinido por voluntad de ambas

Motivos ajenos a la voluntad de las partes

- ❖ Ejemplos:
 - Muerte o incapacidad del trabajador
- ❖ Muerte del empleador (si la empresa no continúa) Se entiende que debe abonarse indemnización
- ❖ Fuerza mayor o hecho del príncipe que impide la continuación de la empresa
- ❖ Condena penal del trabajador (si existió daño para el empleador o la pena es de muy larga duración)

Decisión unilateral de una de las partes

- ❖ Esta decisión puede provenir del trabajador a causa de:
- ❖ Su renuncia expresa al trabajo (nadie puede ser obligado a trabajar para otro de por vida)
- ❖ El abandono del trabajo (que no se presume, sino que exige que el empleador intime el reintegro, siendo común hacerlo por telegrama(s) colacionado(s))

Decisión unilateral de una de las partes

- ❖ También el empleador puede determinar la extinción del contrato de trabajo por su voluntad
- ❖ La modalidad habitual es el despido del trabajador

Despido

- ❖ Acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo
- ❖ No se requiere consentimiento del trabajador, sólo su conocimiento (recepticio)
- ❖ Se aplica a todo trabajador de la Industria, Comercio, Actividades Privadas en general y Servicios Públicos a cargo de particulares

Modalidades de despido

- ❖ Directo: cuando el empleador comunica directamente al trabajador su decisión de prescindir de sus servicios
- ❖ Indirecto: se configura siempre que el empleador viola el contrato de trabajo o ejecuta actos implícitos para su cese
- ❖ Ficto: cuando el trabajador que estaba amparado al Seguro por Desempleo no es reintegrado a trabajar al finalizar el mismo o cuando es enviado por falta de trabajo y han transcurrido tres meses de los cuatro que indica la normativa



Regímenes de despido

- ❖ Trabajadores mensuales
- ❖ Trabajadores jornaleros
- ❖ En ambos para el cálculo de la indemnización (IPD) se consideran dos elementos:
- ❖ Antigüedad laboral en la empresa y
- ❖ La conformación del salario al momento del despido

Regímenes de trabajadores mensuales

- ❖ Para determinar el monto de la IPD:
- ❖ Base de cálculo: remuneración total correspondiente a un mes de trabajo
- ❖ Una mensualidad por cada año o fracción de antigüedad en la empresa
- ❖ Límite de la IPD: tope de 6 mensualidades
- ❖ No se exige antigüedad mínima para tener derecho a IPD
- ❖ Se pierde por NMC

Regímenes de trabajadores jornaleros

- ❖ Antigüedad necesaria para adquirir el derecho: 100 jornales
- ❖ Se calculan los días trabajados en cada año desde el despido hacia atrás
- ❖ 25 jornales por año de trabajo si en el año computa 240 jornadas
- ❖ Si no llega a los 240, se calculan 2 jornales cada 25 trabajados

Regímenes de trabajadores jornaleros

- ❖ Se toma en cuenta el salario del último día trabajado
- ❖ Límite de la IPD: tope de 150 jornales
- ❖ Se pierde por NMC

Despidos especiales

- ❖ TRABAJO DOMÉSTICO: tienen derecho a IPD a los 90 días corridos de iniciada la relación laboral
- ❖ CORREDORES, VIAJANTES Y VENDEDORES DE PLAZA: indemnización por clientela – 25%
- ❖ TRABAJADORA GRÁVIDA: 6 mensualidades + IPD lo mismo para la madre reciente (180 días de protección luego del alumbramiento)
- ❖ TRABAJADOR ENFERMO: IPD Doble si es despedido dentro de los treinta días posteriores a su reintegro de la enfermedad

Despidos especiales

- ❖ TRABAJADOR ACCIDENTADO O CON ENFERMEDAD PROFESIONAL: IPD Triple la protección es por 180 días luego del accidente
- ❖ ACTIVIDAD SINDICAL: Ley 17.940 reinstalación, daños y perjuicios, salarios caídos, multa
- ❖ DESPIDO ABUSIVO: es el despido especialmente injustificado (Plá) criterios jurisprudenciales

Notoria mala conducta

- ❖ Concepto de origen doctrinario y jurisprudencial
- ❖ Comportamiento intencional que apareje daño al empleador, o que perturbe gravemente las condiciones de trabajo o lesione la reputación de la empresa

Notoria mala conducta

- ❖ Los hechos deben ser:
- ❖ Voluntarios
- ❖ Relacionados con la actividad laboral
- ❖ De tal gravedad que hagan imposible la continuación del contrato
- ❖ Puede ser un solo hecho lo suficientemente grave o la reiteración de varios hechos
- ❖ La apreciación la hace el juez
- ❖ La NMC es una excepción

Notoria mala conducta

- ❖ Los hechos deben ser:
- ❖ Voluntarios
- ❖ Relacionados con la actividad laboral
- ❖ De tal gravedad que hagan imposible la continuación del contrato
- ❖ Puede ser un solo hecho lo suficientemente grave o la reiteración de varios hechos
- ❖ La apreciación la hace el juez
- ❖ La NMC es una excepción

Muchas gracias