

Panorama de la legislación laboral



Dr. Rodolfo Becerra Barreiro

JORNADA DE TRABAJO

❖ DOBLE LIMITACIÓN

- ❖ se limita la jornada
- ❖ se limita la duración de la semana

❖ LIMITACIÓN POR SECTOR

- ❖ industria
- ❖ comercio

RÉGIMEN GENERAL EN LA INDUSTRIA

❖ Se aplica al personal de los establecimientos industriales, públicos o privados

❖ JORNADA DIARIA

❖ 8 HORAS (Art. 1 Ley 5.350 de 1915 y CIT N° 1 de OIT de 1919)

❖ MÁXIMO SEMANAL

❖ 48 HORAS

RÉGIMEN GENERAL EN EL COMERCIO

- ❖ Se aplica al personal de los establecimientos comerciales, públicos o privados
- ❖ Incluye al personal de escritorio y/o dependencias de carácter comercial de los establecimientos industriales
- ❖ JORNADA DIARIA
 - ❖ 8 HORAS
- ❖ MÁXIMO SEMANAL
 - ❖ 44 HORAS

JORNADA SERVICIO DOMÉSTICO

- ❖ Los empleados del servicio doméstico particular tienen su jornada limitada por Ley No. 18.065 en:
 - ❖ 8 HORAS diarias y
 - ❖ 44 HORAS semanales

SITUACIONES EXCLUIDAS DE LA LIMITACIÓN DE LA JORNADA

No se hallan comprendidas en la limitación de horario de trabajo (Decreto 611/80):

- ❖ 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

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 DEL GOCE

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

Descanso intermedio 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 DÍA 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 SABADO

- ❖ 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

Descanso semanal TRABAJO 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 considera hora extra aquella 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

ELEMENTOS A DESTACAR

- ❖ Limitación de la jornada (legal o convencionalmente)
- ❖ Exceder la limitación de la jornada

PERSONAL EXCLUIDO DE LA GENERACIÓN
DE HORAS EXTRAS

Decreto N° 611/80

REMUNERACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS

- ❖ Las HE realizadas en DÍA HÁBIL se pagarán con el 100% DE RECARGO sobre el valor de la hora simple
- ❖ Las HE realizadas en DÍA INHÁBIL se pagarán con un RECARGO del 150% sobre el valor hora

DÍA HABIL Y DÍA INHABIL

- ❖ 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

FRACCIÓN DE HORAS EXTRAS

- ❖ Fracciones menores a 30 minutos
 - ❖ se considera como MEDIA hora extra

- ❖ Fracciones mayores a 30 minutos, pero menores a una hora
 - ❖ se considera como UNA hora extra

TOPE MÁXIMO DE 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

ACLARACIONES

- ❖ 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

FERIADOS

- ❖ 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

Decreto ley 14.977

- ❖ 1° de enero
- ❖ 6 de enero
- ❖ lunes y martes de Carnaval
- ❖ Semana de Turismo
- ❖ 19 de abril
- ❖ 1° 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 1° de marzo siempre que coincida con la transmisión del mando del Presidente de la República.

CLASIFICACIÓN

- ❖ 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

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

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

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

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

1. Si el feriado coincide con sábado, domingo o lunes, se observa ese día
2. 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 | ! | 1° de mayo |
| ❖ Semana de Turismo | ! | 19 de junio |
| ❖ 1° de enero | ! | 18 de julio |
| ❖ 6 de enero | ! | 25 de agosto |
| | ! | 2 de noviembre |
| | ! | 25 de diciembre |

VACACIONES ANUALES

❖ 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

CONDICIONES PARA ADQUIRIR EL DERECHO

❖ TRABAJO COMPUTADO

- ❖ La licencia se genera en proporción al tiempo trabajado entre el 1º 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 cada uno, que también 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

- ❖ 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

- ❖ 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

- ❖ 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) Conjunto de ventajas económicas
- ❖ b) normales y permanentes
- ❖ c) que obtiene el trabajador
- ❖ d) como consecuencia de la labor prestada
- ❖ e) en virtud de una relación de trabajo

COMPOSICIÓN DEL SALARIO

❖ Comprende:

❖ a) elemento **BASICO**

❖ b) elementos **MARGINALES**

❖ en especie

❖ 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

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

Si son una suma fija (a «*fortfait*»), sí. Se grava sólo un porcentaje (50% en el país; 25% en el extranjero)

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 DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ❖ 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
 - ❖ 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

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ❖ 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)

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ❖ Hay casos en los cuales no necesariamente se extingue el contrato, o si esto sucede, se debe abonar indemnización. Ejemplos:
 - ❖ Concurso de la empresa (quiebra o liquidación de una S.A.)
 - ❖ Transferencia, absorción o fusión de la empresa. No es motivo impeditivo para continuar con el contrato de trabajo ya que éste no es personalísimo respecto de la figura del empleador

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ❖ 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))

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ❖ 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

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
 - ❖ Conformación del salario al momento del despido

RÉGIMEN 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

RÉGIMEN TRABAJADORES JORNALEROS

- ❖ Antigüedad necesaria: 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

RÉGIMEN 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: 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
- ❖ TRABAJADOR ENFERMO: IPD Doble

DESPIDOS ESPECIALES

- ❖ TRABAJADOR ACCIDENTADO O CON ENFERMEDAD PROFESIONAL: IPD Triple
- ❖ ACTIVIDAD SINDICAL: Ley 17.940 reinstalación, daños y perjuicios, salarios caídos, multa
- ❖ DESPIDO ABUSIVO: 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

 Dra Patricia Rosenbaum Carli

- ❖ 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