

Buenos Aires, viernes 6 de enero de 2017

Nº 3813

Dicen los jueces laborales...

Despido discriminatorio del activista gremial: reclamo de reinstalación.

La ley 23.592 es plenamente aplicable a las relaciones laborales individuales en los supuestos de despidos discriminatorios y ello porque sus disposiciones se encuentran en franca armonía con la prohibición de discriminar emergente del artículo 16 de la Constitución Nacional, y también con las normas antidiscriminatorias provenientes de los tratados internacionales de derechos humanos que cuentan con igual jerarquía constitucional.

El artículo 1 de la ley referida ley, faculta al juez a dejar sin efecto el acto lesivo y a reparar los daños moral y material ocasionados. El mismo artículo incluye entre las causales de discriminación a la “opinión gremial”.

Si acontece un despido discriminatorio, cabe entender que el acto tiene objeto prohibido y consecuentemente corresponde declarar su nulidad con más la reposición de las cosas al estado anterior a su realización.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, Expte. Nº 15.200/2015/CA1 Sent. Def. del 11/12/2015 “*Lezcano Mario César c/Metalsa Argentina SA s/acción de amparo*”. (Stortini-Brandolino).

Descanso semanal.

Prohibición de trabajar. Francos compensatorios.

Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador debe gozar de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales (art. 204).

Salarios.

La prohibición de trabajo establecida en el artículo 204 no lleva aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma ni importa disminución del total semanal de horas de trabajo (art. 205).

Excepciones. Exclusión.

En ningún caso se pueden aplicar las excepciones que se dicten, a los trabajadores menores de dieciséis (16) años (art. 206).

Salarios por días de descanso no gozados.

Cuando el trabajador presta servicios en los días y horas mencionados en el artículo 204, medie o no autorización, sea por disposición del empleador o por cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 203, o por estar comprendido en las excepciones que con carácter permanente o transitorio se dicten, y si se omite el otorgamiento de descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador puede hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas.

El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100 %) de recargo (art. 207).

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar
Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,
con la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

[Ingrese a Actio Web](#) | [Ingrese a Actio Reportes](#) | [Ingrese a Nuestros Servicios](#)

| [Ingrese a Comentarios](#) | [Ingrese a Atención al Cliente](#)