



Buenos Aires, lunes 20 de marzo de 2017

Nº 3875



## Consultorio Jurídico

### La opción “tácita” del art. 186 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Por la Dra. Diana María Uzal

La ley de Contrato de Trabajo dispone en sus partes pertinentes:

**Art. 183. —Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer.**

*La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:*

- 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.*

*En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.*

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

*Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.*

*Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.*

**Art. 185. —Requisito de antigüedad.**

*Para gozar de los derechos del artículo 183, apartado b) y c), de esta ley, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.*

**Art. 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.*

**Entonces:**

El artículo 186 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, establece que la mujer debe comunicar a su empleador que se acoge a los plazos de excedencia, dentro de las 48 horas anteriores a la finalización de la licencia por maternidad. Si no lo hace y tampoco se reincorpora, se entiende que opta por la compensación establecida en el artículo 183 inciso b) párrafo final.

**Ahora bien:**

La jurisprudencia ha exigido, que si la trabajadora no se reincorpora ni comunica que se acoge a la excedencia dentro del plazo indicado en el art. 186, el empleador debe intimarla previamente a considerar extinguido el contrato de trabajo con percepción de la compensación que refiere dicho artículo.

Así fue decidido por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, en el fallo "G., B. M. A. c/COTO C.I.C.S.A. s/despido" dictado con fecha 16/08/2012.

En el fallo, se estableció que lo dispuesto por el referenciado artículo 186 debe ser interpretado en forma armónica junto con otras normas de la Ley de contrato de Trabajo, como ser aquéllas que receptan el principio de la norma más favorable para el trabajador (artículo 9), el principio de continuidad de la relación laboral (artículo 10) y el principio de buena fe (artículo 63).

En tales términos, la Cámara consideró que, aun cuando el artículo 186 no requiere intimación previa, la empresa debió intimar a la trabajadora previo a tener por extinguido el vínculo contractual. Como no lo hizo, fue condenada a pagar las indemnizaciones correspondientes al despido y a la violación de la protección a la maternidad (un año de sueldos, conforme lo exige el artículo 178 de la Ley de Contrato de Trabajo), con más intereses y costas.

**La sentencia recaída en este fallo no es un antecedente aislado, sino que viene precedida por resoluciones judiciales de idéntico tenor emitidas por el mismo Tribunal.**



## Consultorio Jurídico

### **Impuesto a las Ganancias Cuarta Categoría: ¿qué requisitos debe cumplir un familiar para ser declarado como carga de familia?**

El trabajador podrá declarar a aquellos familiares que sean residentes en el país, estén a su cargo y no tengan en el año entradas netas superiores a las establecidas en el primer párrafo del inciso b) del artículo 23 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, cualquiera sea su origen y estén o no sujetas al impuesto.

Fuente: Ley 20.628, artículo 23 inc. b)

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](mailto: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](#)

