

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)



Buenos Aires, lunes 16 de abril de 2018
N° 4258



Pausa para refrigerio integra la jornada de trabajo.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, con fecha 27 de febrero de 2014, en autos "Dagna, Ariel Fernando c/Hipódromo Argentino de Palermo S.A. s/Despido", resolvió que, teniendo en cuenta la brevedad de la pausa dispuesta y reglamentada por el empleador (media hora), dada para que en el mismo lugar de trabajo y dentro de su horario el trabajador se tome un refrigerio, sin poder salir del establecimiento, está evidentemente relacionada con el mejor desempeño de las funciones del dependiente y no con su provecho.

Además, toda vez que el trabajador no puede disponer de su actividad "en beneficio propio", corresponde considerar que la pausa en cuestión integra la jornada de trabajo.

Elo así por cuanto el artículo 197 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que "...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...".



ENTREGA 86

Protección de la maternidad.

Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.

Es prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada puede optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no puede ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumula al período de descanso posterior al parto.

En caso de nacimiento pre-término se acumula al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora debe comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

La trabajadora conserva su empleo durante los períodos indicados, y goza de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que deben garantizar a la misma, la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Se garantiza a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tiene carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practica la notificación del embarazo a su empleador.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer es acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de la LCT (art. 177).

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 como, en su caso, el del nacimiento.

En tales condiciones, el despido da lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de la LCT (art. 178).

Descansos diarios por lactancia.

Toda trabajadora madre de lactante, dispone 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 un 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 (art. 179).

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, bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)