

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



Buenos Aires, lunes 23 de abril de 2018
N° 4265



¿Es factible dispensar a un trabajador de su obligación de prestar tareas, sin brindar motivo alguno, abonando de todos modos la remuneración?

Comenta la Dra. Diana María Uzal

La respuesta es negativa.

El “deber de ocupación” es una de las principales obligaciones que pesan en cabeza del empleador, siendo la “contracara” del deber fundamental del trabajador, que es prestar sus tareas.

Se encuentra establecido en el artículo 78, primera parte, de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo: *“El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber.”*

Cuando el citado artículo 78 dispensa a la empresa de la observación del deber de ocupación, dispone expresamente que dicha eximición sólo podrá hacerse valer en casos en que medien motivos fundados que impidan la satisfacción del mismo. Añadimos que esas causales no pueden extenderse indefinidamente en el tiempo.

Por lo tanto, no es posible que la empleadora exima de prestar tareas a un trabajador por tiempo indeterminado, sin brindar explicaciones respecto de dicha situación.

El hecho que se abone la remuneración pertinente no resulta suficiente a fin de liberar a la patronal del deber de garantizar al dependiente ocupación efectiva, pues la violación al deber de ocupación sin explicación alguna al respecto, aunque hubiera mediado el pago de haberes, no se corresponde con la exigencia legal de explicitar las razones que justifican la suspensión del cumplimiento de dicha obligación.

En el punto, también conviene recordar la normativa del artículo 63 de la misma ley antes referida, en cuanto impone a las partes el deber de obrar de buena fe, ajustando sus conductas a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato de trabajo.



ENTREGA 88

Estado de excedencia.

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 puede 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 es 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. 183).

Reingreso.

El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia debe producirse al término del período por el que optara.

El empleador puede disponerlo:

- a).** En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo.
- b).** En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no es admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limita a la prevista en el artículo 183, inciso b) párrafo final.

Los plazos de excedencia no se computan como tiempo de servicio (art. 184).

Requisito de antigüedad.

Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados b) y c), la trabajadora debe tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa (art. 185).

Opción tácita.

Si la mujer no se reincorpora a su empleo, luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunica 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 (art. 186).

Estado de excedencia.

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 puede 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 es 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. 183).

Reingreso.

El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia debe producirse al término del período por el que optara.

El empleador puede disponerlo:

a). En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo.

b). En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no es admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limita a la prevista en el artículo 183, inciso b) párrafo final.

Los plazos de excedencia no se computan como tiempo de servicio (art. 184).

Requisito de antigüedad.

Para gozar de los derechos del artículo 183, apartados b) y c), la trabajadora debe tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa (art. 185).

Opción tácita.

Si la mujer no se reincorpora a su empleo, luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunica 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 (art. 186).

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 Anibal González**

25/4/2018

AR 4265 ¿Es factible dispensar a un trabajador de su obligación- Ley 20.744

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

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