

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



Buenos Aires, lunes 30 de abril de 2018
N° 4272



DÍA NO LABORABLE CON FINES TURÍSTICOS



Acto discriminatorio por enfermedad del trabajador.

La Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dictó un fallo con fecha 23 de abril de 2013, por el cual consideró “discriminatorio” un despido directo sin expresión de causa.

La empleadora decidió y comunicó el cese laboral a la trabajadora, quien sufría de una enfermedad crónica acreditada –lupus–.

Los jueces aplicaron la ley 23.592 sobre discriminación, y dentro de ese marco jurídico calificaron el despido como “un acto discriminatorio” motivado por la enfermedad de la trabajadora, admitiendo un resarcimiento por daño moral, que se sumó a los rubros indemnizatorios derivados del despido.

En el fallo se plasmó que: *“... la ley 23.592 dio un paso fundamental contra la discriminación al facultar a los jueces a pulverizar el acto discriminatorio y reparar las consecuencias derivadas del episodio lesivo ... y ésta establece en el art. 1º que el autor de tal conducta “será obligado, a pedido de la damnificada a ... reparar el daño moral y material ocasionado...”*”.

Fallo: *“Gómez Pereyra, Marcela Alejandra c/Actionline de Argentina SA y otro s/despido”*.

La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo

ENTREGA 90

Duración del trabajo y descanso semanal. Jornada de Trabajo. Determinación.

La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se rige por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren (art. 196).

Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones.

Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Integran la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.

La distribución de las horas de trabajo es facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no está sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.

Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra debe mediar una pausa no inferior a doce (12) horas (art. 197).

Jornada reducida.

La reducción de la jornada máxima legal solamente procede cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, o por estipulación particular de los contratos individuales o los convenios colectivos de trabajo.

Estos últimos pueden establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad (art. 198).

Límite máximo: Excepciones.

El límite de duración del trabajo admite las excepciones que las leyes consagren en razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación (art. 199).

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](#)