

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

 **ACTIO** REPORTE®

newsletter
diario

Ir a
Actioweb
www.actio.com.ar

1971-2018

47

ANIVERSARIO

Buenos Aires, domingo 12 de agosto de 2018

Nº 4376

Edición de los Domingos

Consultorio Jurídico

ACTIO

Preguntas frecuentes sobre el estado de excedencia.

Comenta la Dra. Diana María Uzal

¿En qué consiste el estado de excedencia?

Podría definírselo como una “reserva de puesto”, a la cual puede voluntariamente acogerse –o no- la trabajadora que ha dado a luz un hijo. El ejercicio de este derecho es optativo para la mujer que ha sido madre, quien podría en cambio –al vencimiento de su licencia por maternidad-, retornar sus tareas habituales o rescindir el contrato de trabajo.

Durante el período de excedencia, la relación laboral sigue vigente, pero se suspenden dos de sus efectos más importantes: la prestación de tareas y el pago de la remuneración.

¿Qué requisitos deben reunirse?

Según el artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo, y la doctrina predominante, la

trabajadora debe reunir los siguientes requisitos para estar en condiciones de ejercer la opción:

- Debe continuar residiendo en el país.
- Su antigüedad en la empresa debe ser, como mínimo, de un (01) año (al momento de formular la opción).
- No puede formalizar un nuevo contrato de trabajo con otro empleador, dentro del plazo de excedencia. Si lo hiciera, perderá el derecho a reintegrarse a la empresa, sin obligación indemnizatoria para la patronal.
- La mujer podrá optar por el goce del beneficio después de todos los alumbramientos, sin límite.

¿Cuáles son los plazos de la excedencia?

El artículo 183 inciso c) de la ley antes citada, fija el período de excedencia en no menos de tres (03) ni más de seis (06) meses.

El artículo 184 agrega que los plazos de excedencia no se computan como tiempo de servicio.

¿Cómo debe comunicar la empleada su opción y en qué oportunidad?

La empleada debe notificar al dador de trabajo, cuarenta y ocho (48) horas antes de expirar la licencia por maternidad, que opta por permanecer en situación de excedencia (artículo 186).

La comunicación debe contener asimismo la determinación expresa de la cantidad de días –dentro del mínimo y máximo legal- por los cuales la dependiente gozará del beneficio. Esta especificación inicial puede modificarse posteriormente, permitiéndose a la mujer ampliar el período –si hubiese optado por menos de seis meses-, o también reducirlo hasta el mínimo legal de tres meses.

La jurisprudencia ha dicho, que si al vencimiento de la licencia por maternidad se sigue el goce de las vacaciones, es al finalizar éstas cuando la trabajadora está en condiciones de ejercer la opción por permanecer en situación de excedencia.



Práctica laboral

ACTIO

Extinción anticipada del

contrato de trabajo a plazo fijo.

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

La práctica por parte de las empresas de utilizar para la contratación de trabajadores la modalidad de «contratos de trabajo a plazo fijo», lleva a la necesidad de que se conozcan algunos de sus aspectos jurídicos, a fin de evitar inesperados costos laborales.

Antes de introducirnos en el tema de esta nota, cabe recordar que el artículo 90 de la Ley de Contrato de Trabajo exige la concurrencia de dos requisitos para que la utilización de esta modalidad resulte laboralmente lícita: 1) que su tiempo de duración se haya fijado en forma expresa y por escrito, y 2) que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. Si no se cumplimentan ambas circunstancias, a pesar de lo pactado, el contrato se entenderá celebrado por tiempo indeterminado.

Hecha esta salvedad, que reduce el ámbito de validez jurídica de la utilización del contrato a plazo fijo, y recordando -asimismo- que el art. 92 bis de la LCT excluye de la aplicación del período de prueba a los contratos de trabajo que no sean por tiempo indeterminado (y este es uno de ellos), vayamos al tema de esta nota.

La Ley de Contrato de Trabajo trata, en su artículo 95, el despido del trabajador antes del vencimiento del plazo del contrato y sus consecuencias indemnizatorias.

El primer párrafo de esta norma establece que: «En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o el tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato».

El mismo artículo, en el tercer párrafo, agrega «En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al del preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo».

Como puede apreciarse, se establece la acumulación de dos tipos de indemnizaciones: la indemnización común por despido, y la indemnización de daños y perjuicios provenientes del derecho común.

a) Indemnizaciones comunes por despido: En primer lugar, el despido injustificado y anticipado de un contrato a plazo fijo da lugar al pago al trabajador de la indemnización por despido o por antigüedad (prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo) si se dan los presupuestos de hecho contemplados en estas normas en cuanto a la antigüedad del trabajador. En cuanto a la indemnización sustitutiva del preaviso omitido en los contratos de trabajo a plazo fijo, la misma está prevista en el párrafo 3° del art. 95, antes transcripto.

b) Indemnizaciones de derecho común: El artículo establece, además de las

indemnizaciones comunes por despido, «la de daños y perjuicios provenientes del derecho común». Por «derecho común» debe entenderse el «derecho civil». Las normas aplicables deben ser las del Código Civil que regulan las consecuencias del incumplimiento de los contratos.

Si bien, según la norma en estudio, el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral debería determinarse en cada caso, la doctrina y la jurisprudencia ha sostenido que la indemnización consistirá en los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la finalización del plazo previsto originariamente en el contrato. Pero el juez o tribunal también podría fijar una suma mayor, si el ex dependiente acreditare un daño superior originado por la ruptura anticipada.

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**