

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

 **ACTIO REPORTE**[®]

newsletter
diario

Ir a
Actioweb
www.actio.com.ar

Buenos Aires, viernes 15 de junio de 2018

Nº 4318

1971-2018


ANIVERSARIO

Práctica Sindical

Delegados en la Empresa (3).

¿Cuáles son las obligaciones de los empleadores frente a los delegados?

Sin perjuicio de lo que al respecto se acuerde en las convenciones colectivas de trabajo, **los empleadores están obligados** a (L. art. 44):

- a) **Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal** en la medida que, habida cuenta de la cantidad de los trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesario.
- b) **Concretar las reuniones periódicas** con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar.
- c) Conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un **crédito de horas mensuales retribuidas, de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable**. Como vemos, la ley remite para su concesión a lo que se acuerde en el convenio colectivo de trabajo.

IMPORTANTE: La nota se basa en las **normas legales sobre la representación sindical en la empresa**. A estas disposiciones legales, deben agregarse aquéllas previstas en las **convenciones colectivas de trabajo** de cada actividad y en los **estatutos** de la respectiva

asociación sindical, que pueden complementar o modificar el régimen general establecido en la ley 23551 y su decreto reglamentario 467/88.

Abreviaturas: L.: Ley 23551. D.R. Decreto Reglamentario nro. 467/88.



ENTREGA 102

Extinción del contrato de trabajo.

El preaviso.

Plazos.

El contrato de trabajo no puede ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

El preaviso, cuando las partes no lo fijan en un término mayor, debe darse con la anticipación siguiente:

- a) por el trabajador, de quince (15) días;
- b) por el empleador, de quince (15) días cuando el trabajador se encuentra en período de prueba; de un (1) mes cuando el trabajador tiene una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años y de dos (2) meses cuando fuere superior.

Indemnización substitutiva.

La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente debe abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231 (art. 232).

Comienzo del plazo. Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido.

Los plazos del artículo 231 corren a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.

Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integra con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.

La integración del mes de despido no procede cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 92 bis (art. 233).

Prueba.

La notificación del preaviso debe probarse por escrito (art. 235).

Extinción. Renuncia al plazo faltante. Eximición de la obligación de prestar servicios.

Cuando el preaviso hubiera sido otorgado por el empleador, el trabajador puede considerar extinguido el contrato de trabajo antes del vencimiento del plazo, sin derecho a la remuneración por el período faltante del preaviso, pero conserva el derecho a percibir la indemnización que le corresponda en virtud del despido. Esta manifestación deberá hacerse en la forma prevista en el artículo 240.

El empleador puede relevar al trabajador de la obligación de prestar servicios durante el plazo de preaviso abonándole el importe de los salarios correspondientes (art. 236).

Licencia diaria.

Salvo lo dispuesto en la última parte del artículo 236, durante el plazo del preaviso el trabajador tiene derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada. El trabajador puede, igualmente, optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras (art. 237).

Obligaciones de las partes.

Durante el transcurso del preaviso subsisten las obligaciones emergentes del contrato de trabajo (art. 238).

Eficacia.

El preaviso notificado al trabajador mientras la prestación de servicios se encuentra suspendida por alguna de las causas a que se refiere la presente ley con derecho al cobro de salarios por el trabajador, carece de efectos, salvo que se lo haya otorgado expresamente para comenzar a correr a partir del momento en que cesara la causa de suspensión de la prestación de servicios.

Cuando la notificación se efectúe durante una suspensión de la prestación de servicios que no devengue salarios en favor del trabajador, el preaviso será válido pero a partir de la notificación del mismo y hasta el fin de su plazo se devengarán las remuneraciones pertinentes.

Si la suspensión del contrato de trabajo o de la prestación del servicio fuese sobreviniente a la notificación del preaviso, el plazo de éste se suspenderá hasta que cesen los motivos que la originaron (art. 239).

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**