

TRABAJO Y CIUDADANIA
EVALUACION PREVIAS 2020
Profesora: Armendariz María Teresa
E-mail: ellaesargentinayahoo.com.ar

Lean con atención la siguiente explicación sobre los principios del derecho del trabajo y luego realiza las actividades.

El principal es el 1) PRINCIPIO PROTECTORIO. Tengan en cuenta que la parte más débil en la relación laboral entre el trabajador y su empleador es el trabajador, entonces estos principios sirven para proteger a los trabajadores de las probables violaciones de sus derechos. Este se divide en 3 subprincipios: a) in dubio pro operario, quiere decir que cuando el juez para decidir en un juicio laboral deberá interpretar la ley o artículo que regula la relación, a favor del trabajador, o sea en el sentido que lo favorezca o beneficio.

b) Aplicación de la norma más favorable, supónganse que hay varias normas para que el juez elija para decidir en un juicio, entonces deberá elegir la que más le convenga al trabajador.

c) Condición más beneficiosa: si el trabajador adquirió algún derecho como por ejemplo alguna hora de descanso extra, o un plus para almorzar o premio por presentismo o por rendimiento, el empleador no se lo puede sacar.

2) Principio de irrenunciabilidad: significa que ningún trabajador por más que renuncie a alguno de los derechos que le da la ley como trabajador, esa renuncia es nula, no es válida.

3) Principio de continuidad: significa que los contratos de trabajo se presuponen como por tiempo indeterminado y la ley establece normas para que eso suceda.

4) Principio de primacía de la realidad: significa que es más importante lo que sucede en la realidad en la relación laboral que lo que está establecido en el contrato que firman las partes.

5) Principio de razonabilidad: se refiere a que la relación entre trabajador y empleador debe ser de respeto hacia el primero respecto de sus derechos, de su intimidad, cuidando y mejorando los derechos personales y patrimoniales de ellos.

6) Principio de buena fe: la relación entre trabajador y empleador deben ser de confianza entre ambos, no deberán perjudicarse ni engañarse mutuamente.

PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	BREVE EXPLICACION
1) PROTECTOR: lo componen 3 reglas	a)
	b)
	c)
2) CONTINUIDAD	
3) IRRENUNCIABILIDAD	
4) PRIMACIA DE LA REALIDAD	
5) RAZONABILIDAD	
6) BUENA FE	

A) Explica con las siguientes palabras que es el derecho del trabajo:

B) Completa el cuadro de arriba con las siguientes frases: Conducta leal recíproca, más de una norma vigente al mismo tiempo, los hechos tienen más valor que los documentos, la renuncia a un derecho no tiene valor real, prohibición de

decisiones arbitrarias, conservación del contrato de trabajo, modificación de una norma existente, favorecer al trabajador en caso de duda.

Extinción del contrato de trabajo: sucede cuando finaliza la relación que tiene el trabajador con el empleador, y sucede por varios motivos.

A) Después de leer la explicación con el siguiente cuadro, resolver las siguientes preguntas.

TIPOS DE EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

BILATERAL

1) Por voluntad concurrente de las partes Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo.

UNILATERAL

A) Del empleador

- 1) **Despido por justa causa:** el empleador podrá denunciar el contrato de trabajo en caso de que el trabajador no cumpla las obligaciones resultantes del mismo, y que, por su gravedad, no permita la continuidad de la relación laboral. Esos incumplimientos deben ser progresivos y notificados por el empleador al trabajador por nota o telegrama.
- 2) **Despido sin justa causa:** “en los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 1 mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses.

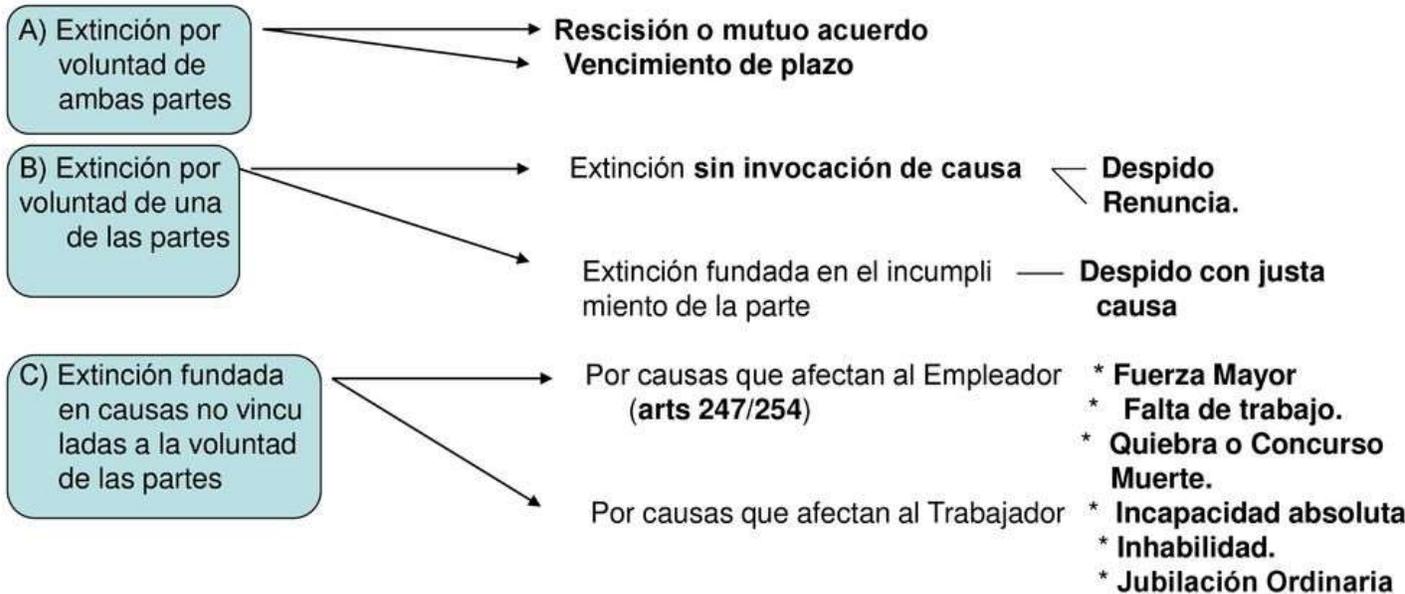
B) Del trabajador

- 1) **Por renuncia del trabajador:** Deberá formalizarse fehacientemente por telegrama. Deberá comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato.
- 2) **Renuncia con causa o despido indirecto:** es cuando el trabajador denuncia el contrato de trabajo fundado en justa causa frente al incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones que tiene. Si el empleador no cumple con sus obligaciones el trabajador puede considerarse despedido por dicha causa. ”
- 3) **Por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo:** En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo, que no sea imputable al empleador y que esté fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245, antes mencionado. Fuerza mayor se refiere a cuestiones que no se pudieron prever ni impedir que sucedan.
- 4) **Por muerte del empleador:** El art. 249 establece: “se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional y otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir. En sociedades con varios integrantes el contrato de trabajo no finaliza porque la sociedad o la empresa continúan.
- 5) **Por quiebra o concurso del empleador:** Si el empleador quiebra por causas que no son imputables a su persona, y ello motivara la extinción del contrato de trabajo, la indemnización correspondiente al trabajador será del 50% de la indemnización por antigüedad. En cualquier otro supuesto dicha indemnización será al 100%.
- 6) **Por jubilación del trabajador**

EXTINCION DE LA RELACION LABORAL.

CLASIFICACION DE LOS MODOS DE EXTINCION.

Conforme la naturaleza de la causa que la determina.



- 1) Pedro trabaja en un taller mecánico hace tres años y dos meses. En las últimas semanas llegó tarde dos días y el lunes el empleador le pide que revise el tren delantero de dos vehículos, pasan tres horas y Pedro aun no ha iniciado el trabajo. ¿Cuál es la obligación incumplida? ¿Qué puede hacer el empleador ante este incumplimiento?
- 2) Carlos es auxiliar (portero) en una escuela, el Director le pide que vaya al banco a realizar unos pagos de su tarjeta de crédito e impuestos de su casa. Carlos se niega a realizar dicha tarea y el director lo sanciona con tres días de suspensión sin sueldo. ¿Carlos debía cumplir esa instrucción? ¿Qué debe hacer Carlos ante dicha situación?
- 3) Mariano se presenta a trabajar en el horario habitual y el jefe le dice que no tiene tareas para darle. ¿Qué deberá hacer Mariano?
- 4) Juana acaba de tener un bebé y luego de finalizada la licencia por maternidad decide dejar su trabajo. ¿Qué deberá hacer?
- 5) Magdalena trabaja hace 8 años en el área de recursos humanos de un laboratorio, hace varios meses que le depositan el sueldo con 10 días de retraso y el último mes no le liquidaron las horas extras trabajadas en el mes. ¿Cómo debe actuar frente a dichas actitudes de su empleador. Detalla el procedimiento.

DEBERES Y DERECHOS DE LAS PARTES

FACULTADES DEL EMPLEADOR

- ✓ DE CONTROL
- ✓ DE REGLAMENTAR LA ACTIVIDAD
- ✓ DE MODIFICAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN FORMA RAZONABLE SIN PERJUDICAR AL TRABAJADOR NI MATERIAL NI MORALMENTE. (A esto se le llama ius variandi)
- ✓ DISCIPLINARIA

DEBERES DEL EMPLEADOR ART. 78 LCT

- ✓ PAGAR LA REMUNERACION EN TIEMPO Y FORMA
- ✓ DAR IGUALDAD EN EL TRATO
- ✓ PROPORCIONAR OCUPACION EFECTIVA
- ✓ OBSERVAR LAS OBLIGACIONES FRENTE A ORGANIZACIONES SINDICALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- ✓ ENTREGAR EL CERTIFICADO DE TRABAJO.

DERECHOS DEL TRABAJADOR

- ✓ PERCIBIR UNA REMUNERACION (SUELDO)
- ✓ CONDICIONES DIGNAS Y SEGURAS DE TRABAJO
- ✓ QUE SE LE INDIQUE CUALES SON LAS TAREAS QUE DEBE REALIZAR
- ✓ QUE SE LE BRINDE TAREAS SEGÚN SU CAPACIDAD
- ✓ PROTECCION SOBRE SUS COSAS PERSONALES
- ✓ RESGUARDO DE SU INTIMIDAD Y DIGNIDAD

DEBERES DEL TRABAJADOR

- ✓ SER OBSERVADOR DE LAS ORDENES E INSTRUCCIONES QUE RECIBE
- ✓ REALIZAR EL TRABAJO POR EL CUAL SE LO CONTRATO.
- ✓ DEBER DE DILIGENCIA.

C) Explica con tus palabras las obligaciones del empleador.

D) Resolvé las siguientes situaciones

- 1) Pensar un contrato de trabajo determinado (se refiere a que indiques una actividad determinada) e indicar dos instrucciones que pueda dar el empleador dentro de sus facultades de dirección.
- 2) Explica con tus palabras y un ejemplo que es el ius variandi (relee las facultades del empleador en el TP 3, es el cambio de alguna característica del contrato)
- 3) Pensá en alguna situación en la cual el empleador ejerza la facultad de modificar alguna condición de trabajo en forma abusiva y en que se perjudicaría el trabajador.
- 4) ¿Qué es la facultad disciplinaria y en qué casos puede utilizarse?
- 5) Pensá en un ejemplo en el que el empleador hace uso de esa facultad. Indica la falta que comete el trabajador y cuál sería la sanción dentro de los límites legales.