



Capacitarte



Curso de Asistente de Recursos Humanos

Módulo 7: Licencias, feriados, días no laborables, jornada, horas extras, descanso y vacaciones

Contenido

- Licencias legales: Licencias especiales pagas
- Licencias extraordinarias
- Licencia por Maternidad
- Feriados Obligatorios
- Días no Laborables
- Pagos de remuneraciones en días Feriados y No laborales
- Jornada de trabajo
- Descanso. Excepciones
- Horas extras
- Licencia anual o vacaciones

Licencias Legales

Se encuentran enumeradas en la ley de contrato de trabajo número 20.744. Estas licencias especiales pagas, como su nombre lo indica, son licencias **pagas**. Es decir que el trabajador continúa percibiendo su remuneración de acuerdo a lo establecido en artículo 155 de la Ley de contrato de trabajo.

Según determina la norma, los días que el trabajador se encuentre de licencia deben ser días corridos y por lo menos uno de ellos debe ser día hábil, a los efectos que el trabajador pueda realizar ciertos trámites administrativos ante distintas instituciones estatales y privadas que no funcionan los días no laborales. Existen Convenios Colectivos de Trabajo que amplían o mejoran el otorgamiento de dichas licencias, además pueden agregar otras no contempladas en el marco legal general de la legislación citada.

Las licencias especiales pagas

Las licencias especiales pagas que pueden solicitar los trabajadores son las siguientes:

Por nacimiento de hijo o maternidad: En el caso de la madre se otorgan noventa días corridos, mientras que en el caso del padre se otorgan dos días corridos. Al momento de realizar este curso se encuentran varios proyectos de ley que pretenden modificar esta duración por considerarse escasa. Debemos recordar que cuando hablamos de este tipo de licencia, estamos hablando del otorgamiento de la asignación por maternidad a la que hicimos referencia en el módulo 5. Vale la pena recordar que la trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador mediante la presentación de un certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto. Volveremos sobre este punto en este mismo módulo.

Por matrimonio, corresponden como licencia el otorgamiento de diez días corridos.

Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, y también en el caso de fallecimiento de hijo o de padres, se otorgan tres (3) días corridos. **Por fallecimiento de hermano,** un día.

En el caso de día de estudio **para rendir examen** en la enseñanza media o universitaria, se otorgan dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario. Para el otorgamiento de esta licencia, los planes de enseñanza oficiales deben estar autorizados por organismo provincial o nacional competente. Además, el beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

Licencias extraordinarias

Previstas en distintas fuentes legales, se encuentran las **Licencias extraordinarias** que el trabajador puede gozar, siempre y cuando presente los comprobantes correspondientes.

Donación de sangre: se otorga a quienes hayan donado sangre. La misma es una licencia paga, por lo que la inasistencia del trabajador al puesto de trabajo se encuentra justificada. Pero, siempre y cuando se presente el certificado médico correspondiente. El plazo de la misma es de 24 horas.

Especial deportiva: es un beneficio del cual pueden hacer uso tanto los deportistas designados por autoridades competentes para participar de competencias deportivas como entrenadores o jueces. Rige para el sector público como en el privado e incluye tanto la preparación como la participación en la competencia. Para gozar de la misma se deberá tener una antigüedad en el lugar de trabajo superior a los seis meses anteriores a la fecha de su presentación. El plazo de licencia es de hasta sesenta días para el deportista y hasta treinta días para dirigentes o representantes, jueces, árbitros o jurados, directores técnicos o entrenadores. El sueldo del trabajador y los aportes previsionales correspondientes serán entregados al empleador por el órgano de aplicación y con recursos provenientes del Fondo Nacional del Deporte.

Donación de órganos: se considera la situación como una enfermedad inculpable, por tanto, las inasistencias del dador como del receptor del órgano se regirán según lo que se establece en las leyes del trabajo. El trabajador deberá presentar los comprobantes médicos respectivos.

Votación: dos situaciones:

- El Código Nacional Electoral Argentino, dispone que las personas que por razones de trabajo deban estar ocupadas durante las horas del acto electoral, tienen derecho a obtener una licencia especial paga con el objetivo de concurrir a emitir el voto o desempeñar funciones en el comicio. En estos casos, el empleador deberá otorgar una licencia por todo el lapso que le implique trasladarse desde el lugar de trabajo hasta el lugar de votación, emitir el sufragio y volver al lugar de trabajo (en caso de ser posible) o lo que dure su labor en los comicios.
- Según lo dispuesto por la ley 23.759 los ciudadanos de Países limítrofes, gozarán de hasta 4 días de licencia a los fines de que puedan concurrir a emitir su voto en las elecciones nacionales que se realicen en su país de origen. Sin embargo, dicha licencia se considerará a cuenta de la licencia ordinaria. A los fines de justificar la ausencia, se exige como obligación del trabajador, la presentación del documento electoral en el que deberá constar la emisión del voto.

Trámites ante organismos oficiales Los trabajadores citados por los tribunales nacionales o provinciales, tendrán derecho a no asistir a sus tareas durante el tiempo necesario. Igual derecho tendrá toda persona que deba realizar trámites personales y obligatorios ante autoridades nacionales, provinciales o municipales, siempre y cuando los mismos no pudieran ser realizados fuera del horario de trabajo habitual. En cualquiera de las dos situaciones no se perderá el derecho de percibir la remuneración que corresponda. Esto se encuentra normado bajo la ley 23.691.

Licencia por maternidad

En el caso de las mujeres, la Ley de Contrato de Trabajo tiene un capítulo especial dedicado a protegerlas, fundamentalmente cuando están embarazadas y luego del nacimiento o parto. Lo más importante para señalar es que la legislación establece que queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. Sin embargo, la mujer trabajadora podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 30 días. El resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento antes de término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

Toda mujer tiene garantizado el derecho a la estabilidad en el empleo durante el periodo de la gestación. Por lo que hasta cuarenta y ocho horas antes de vencer la licencia o asignación por maternidad, **la mujer trabajadora deberá optar por diversas opciones:**

- **Solicitar la extensión de la licencia** de manera voluntaria bajo lo que se conoce como período de **excedencia**. Esta situación consiste en un período mínimo de tres 3 a seis 6 meses como máximo en los que la trabajadora no percibe remuneración. El tiempo que dure la situación de excedencia no se considera como tiempo de servicio, por tanto, no se contabiliza como antigüedad en el empleo y al ser un periodo durante el cual no se percibe remuneración tampoco se efectúan aportes ni contribuciones a los organismos de la seguridad social, sin embargo, la mujer trabajadora como su hijo/a se encuentran cubiertos por el Plan Materno infantil.
- **Continuar su trabajo en las mismas condiciones**. En este caso, al regresar al trabajo durante el **período de lactancia**, toda trabajadora madre

de lactante dispondrá de dos descansos de media hora por día en su jornada de trabajo para amamantar a su hijo, hasta que éste cumpla un año 1 año de vida.

- **Rescindir su contrato de trabajo.** Más allá de que la mujer pudiese no continuar con sus labores, el empleador tiene la opción de no admitirla nuevamente. En tal caso, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrará la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en la ley de contrato de trabajo.

Feridos Obligatorios y Días no Laborables

Estos se encuentran legislados tanto por la Ley de contrato de trabajo número 20.744 como por la Ley de Establecimiento de Feriados y Fines de semanas largos Ley número 27.399

Feridos nacionales

Feridos Fijos inamovibles

Son los feriados en los que no se trabaja el mismo día en que se conmemora la fecha. Tampoco es posible trasladarla. Entre algunos de ellos podemos citar los siguientes:

- 1° de enero: Año Nuevo.
- Lunes y Martes de Carnaval.
- 24 de marzo: Día Nacional de la Memoria por la Verdad y la Justicia.
- Viernes Santo.
- 2 de abril: Día del Veterano y de los Caídos en la Guerra de Malvinas.
- 1° de mayo: Día del Trabajo.
- 25 de mayo: Día de la Revolución de Mayo.

- 20 de junio: Paso a la Inmortalidad del General Don Manuel Belgrano.
- 9 de julio: Día de la Independencia.
- 8 de diciembre: Día de la Inmaculada Concepción de María.
- 25 de diciembre: Navidad.

Trasladables

La fecha en la que se conmemora este tipo de feriados puede ser cambiada por otro día que resulte más conveniente, por lo general para promover el turismo. Los feriados nacionales trasladables cuyas fechas coincidan con los días martes y miércoles serán trasladados al día lunes anterior. Los que coincidan con los días jueves y viernes serán trasladados al día lunes siguiente. Algunos ejemplos:

- 17 de junio: Paso a la Inmortalidad del General Don Martín Miguel de Güemes.
- 17 de agosto: Paso a la Inmortalidad del General Don José de San Martín.
- 12 de octubre: Día del Respeto a la Diversidad Cultural.
- 20 de noviembre: Día de la Soberanía Nacional.

Puentes o turísticos

El Poder Ejecutivo nacional a través del Ministerio del Interior o de la Autoridad que corresponda podrá fijar anualmente hasta tres días feriados o no laborables destinados a promover la actividad turística, que deberán coincidir con los días lunes o viernes. Deberá establecerlos con una antelación de cincuenta días a la finalización del año calendario.

Días no laborales

En estos casos, el trabajo será optativo. Es decir que queda a voluntad del empleador que dicho día sea o no laborable. Estos casos tienen excepciones

como ser: bancos, seguros y actividades afines, conforme lo determine la reglamentación. **Se consideran como días No laborables:**

- Jueves santo, es optativo para el empleador, salvo para Bancos que es feriado nacional.
- Para todos los habitantes de la Nación Argentina que profesen la religión judía, los días del Año Nuevo Judío (Rosh Hashana), dos días, el Día del Perdón (Iom Kipur), un día, y de la Pascua Judía (Pesaj) los dos primeros días y los dos últimos días.
- Para todos los habitantes de la Nación Argentina que profesen la religión islámica, el día del Año Nuevo Musulmán (Hégira), el día posterior a la culminación del ayuno (Id Al-Fitr); y el día de la Fiesta del Sacrificio (Id Al-Adha).
- Asimismo, según establecido por ley el 24 de abril para los trabajadores y estudiantes armenios se configura como día no es laborable con motivo del "Día de acción por la tolerancia y el respeto entre los pueblos", en conmemoración del genocidio de que fue víctima el pueblo armenio.
- Con fines turísticos, los que se establecen por decreto del Poder Ejecutivo.
- También se considera como feriado el **día del gremio**. Este se encuentra determinado por el sindicato de la actividad de la Empresa u oficio del trabajador- Suele quedar establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo

Remuneraciones

Respecto de las remuneraciones que los trabajadores deben cobrar cuando trabajasen los **días feriados nacionales**, según lo que establece la Ley de contrato de trabajo, rigen las normas legales sobre el descanso dominical. Esto implica que en tales días los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva percibirán el salario correspondiente a los mismos, aun cuando coincidan en domingo. En caso que presten servicios en tales días, cobrarán la

remuneración normal de los días laborables más una cantidad igual. Mientras que, en los días **No laborables**, puesto que dependen de la “voluntad” del empleador, los trabajadores que debieran prestar servicio percibirán el salario simple. Asimismo, en caso de optar como día no laborable, el salario será igualmente abonado al trabajador

Es recomendable ingresar a la página del Ministerio del Interior (o de la autoridad competente al momento de realizar el presente curso), para confirmar la información aquí expuesta, ya que año a año algunos feriados se modifican o se ingresan de manera extraordinaria. Por ejemplo, en el 2013 se estableció como feriado nacional inamovible, por única vez, el 31 de enero, por el Bicentenario de la Asamblea General Constituyente de 1813. En el caso de los días No laborales, estos también sufren modificaciones por parte del Poder Ejecutivo a través de Decretos.

Jornada de trabajo

Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador, en la medida que no pueda aprovechar ese tiempo en su propio beneficio. La distribución de las horas es privativa del empleador, ya sea en turnos fijos o rotativos, respetando los límites legales y convencionales. Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán acordar tipos de jornadas (diarias o semanales) más beneficiosas al trabajador, como así también los adicionales de nocturnidad e insalubridad.

De acuerdo al horario del día, La jornada puede ser:

- **Diurna:** se desarrolla entre las 6 y 21 horas. Tiene una duración máxima de 8 horas diarias, que se pueden extender a 9 horas, o 48 horas semanales. Las partes integrantes de la relación laboral, empleador y trabajador, pueden pactar jornadas inferiores a la legal.

- **Nocturna:** tiene lugar entre las 21 y las 6 horas. Tiene un máximo de 7 horas diarias o 42 horas semanales. Se considera que 1 Hora nocturna equivale a 1 hora 8 minutos de la hora normal, o sea que cada hora nocturna cuesta un 13.33% más de la hora normal.
- **Jornada a tiempo parcial:** cuando el trabajador presta tareas por menos de las 2/3 partes de la jornada completa, se abona el sueldo proporcional por las horas trabajadas pero los aportes y contribuciones a la obra social son por tiempo completo.
- **Jornadas mixtas:** existen dos tipos:
 - La **jornada mixta** que combina las jornadas diurnas con nocturnas. En este caso las horas nocturnas se abonan con el 13.33% de adicional.
 - La **jornada mixta** que combina jornadas salubres e insalubres.

Según la salubridad, podemos hablar de **jornadas salubres, jornada insalubre o nocturna**

- **La jornada salubre:** Tiene una duración máxima de 8 horas diarias, que se puede extender a 9 horas, o 48 horas semanales.
- **La jornada insalubre** tiene un máximo de 6 horas diarias o 36 horas semanales. Se considera que 1 Hora insalubre equivale al trabajo de 1 hora 20 minutos de la hora normal, es decir que cada hora insalubre cuesta un 33.33% más que la hora normal.
- **Jornada mixta** cuando se alternan horas salubres con insalubres. Las horas insalubres se abonarán con el 33,33% de adicional. Las tareas insalubres permitidas son de hasta 3 horas. La condición de insalubridad existe siempre y cuando previamente así lo declare la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma

autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones.

Existe un caso especial de jornada de trabajo que refiere a los casos **de Trabajo en equipo**, es decir cuando el trabajo está formado por trabajadores cuyas tareas comienzan y terminan a la misma hora y están coordinadas de tal forma que el trabajo de unos no puede realizarse sin la cooperación de los demás. Cuando el trabajo se efectúe por equipos, la duración de la jornada de trabajo podrá prolongarse más allá de las 8 horas diarias o 48 horas semanales, distribuyendo las horas sobre un período de 3 semanas, o sea 144 horas en 18 días laborales, de forma tal que el término medio no exceda las 8 horas diarias o las 48 horas semanales.

Descanso

Así como se prevé la duración de los periodos de tiempo trabajado, se prevén también los periodos de tiempo sin trabajar, necesarios entre las tareas: **Descanso**. Según establece la ley, queda prohibida la ocupación del trabajador desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones, atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales.

- **El Descanso diario:** es el que se realiza entre jornada y jornada. La ley establece que debe mediar una pausa no menor a 12 horas.
- **Descanso semanal:** debe ser como mínimo de 35 horas. Se da entre las 13 horas del sábado hasta las 24 horas del domingo. Si el trabajador realiza tareas normalmente en dichos días, el trabajador

se hará acreedor de un descanso compensatorio de la misma duración.

Existen **Excepciones** a la jornada normal de trabajo:

- A los empleados de dirección (gerentes o directores) o vigilancia no se le aplican las normas sobre la jornada normal.
- El descanso semanal de los trabajadores que presten servicio bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.

Horas extras o suplementarias

Son aquellas que exceden los límites diarios o semanales de la jornada de trabajo, establecidos en las normas legales o convencionales, y se pueden aplicar en determinadas circunstancias: casos de peligro o fuerza mayor o exigencias extraordinarias de la empresa. Las horas extras se abonan con un recargo del 50% en días hábiles y sábados hasta las 13 horas, y del 100% sábados después de las 13 horas, domingos y feriados. Si el trabajo habitual se presta en sábados y domingos y tuviera franco entre semanas, en el caso de trabajarse el franco éste se computaría como horas extra y valdría como trabajar en domingo, es decir se recargaría al 100 %.

Existen límites a las horas extras: 3 horas por día, 30 horas por mes y 200 horas por año. Si las horas extras se realizan en horario nocturno, percibirán además del recargo correspondiente, el adicional nocturno establecido por ley o por el convenio colectivo de trabajo. El trabajador no estará obligado a prestar servicio en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la

empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

Vacaciones o Licencia Anual.

Según lo establece la ley de contrato de trabajo Numero 20.744, las vacaciones o licencia anual ordinaria, es el **período de descanso continuo, de corridos, y remunerado** que es otorgado todos los años por el empleador al trabajador. Tiene como objetivo proteger la integridad psicofísica del trabajador. Algunos convenios colectivos de trabajo pueden establecer que los días que se contabilicen para las vacaciones sean días hábiles en lugar de corridos.

Los días que corresponden de vacaciones al trabajador se determinan según la antigüedad en el empleo al 31 de diciembre del año al que corresponden las mismas. Se hace de la siguiente manera:

- De 6 meses a 5 años de antigüedad, corresponden al trabajador: 14 días corridos
- En caso de que su antigüedad sea de entre 5 años y 10 años, podrá gozar de 21 días corridos de vacaciones.
- Si la antigüedad es de entre 10 años y 20 años, le corresponden 28 días corridos
- Para aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mayor a 20 años, los días de vacaciones ascienden a 35 días corridos.

Los convenios Colectivos de trabajados pueden determinar más días de vacaciones que los establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo.

Por un periodo menor a los 6 meses, el trabajador tendrá el derecho a 1 día de vacación sobre 20 días efectivamente trabajados. Esto se constituye desde la

fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre. Para la contabilización de este tiempo, se **computan** como días **hábiles** los días feriados trabajados. Asimismo, se contarán como trabajados los días en que el trabajador se encontrase gozando de una licencia legal o convencional o afectado por una enfermedad inculpable, laboral o por otras causas.

Según lo determina la Ley, **el inicio de las vacaciones** debe realizarse en un día el lunes o el día siguiente si es este fuese feriado. Para aquellos trabajadores que tengan descanso en la semana, las vacaciones se iniciarán al día siguiente de dicho franco. Mientras que aquellos trabajadores que realizan sus labores en días no hábiles, las vacaciones deben iniciarse al día siguiente del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado. Si dentro del período de vacaciones hubiese **feriados**, no se suman como días de vacaciones. Si el trabajador se **enferma** durante las vacaciones, estas se interrumpen, debiendo dar aviso al empleador de su enfermedad y acreditarla mediante certificado médico correspondiente. Llegado este caso los días de vacaciones quedaran pendientes y podrán ser gozados en otro momento, según lo que se acuerde con el empleador.

El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La Empresa debe notificar al trabajador las vacaciones con 45 días de anticipación a la salida de las mismas, indicando los días a gozar, fecha de salida, fecha de terminación y fecha de regreso. Debe hacerse por escrito en 2 copias, 1 copia para la Empresa firmada por el trabajador y otra para el trabajador firmado por la Empresa. Los convenios colectivos de trabajo pueden establecer sistemas distintos según las modalidades de cada actividad. Si el empleador no comunica al trabajador la fecha de inicio de sus vacaciones, este podrá iniciarla, previa notificación. Tener en cuenta que estas deben ser tomadas antes del 31 de mayo. El empleador deberá otorgar las vacaciones por lo menos en una temporada de verano (21 de diciembre a 21 de marzo) como mínimo cada 3 períodos. La Ley de

Trabajo prohíbe que las vacaciones sean compensadas en dinero, es decir que no se pueden trabajar, hay que gozarlas.

Si por algún motivo se produjera la extinción del contrato de trabajo y el trabajador no se hubiera tomado las vacaciones, este tendrá derecho a los días proporcionales de vacaciones según su antigüedad, de acuerdo a la fracción del año trabajado, percibiendo una indemnización. Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causa-habientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista. La ley, además, habilita a que se pueden dejar un tercio $1/3$ de días pendientes de goce de vacaciones para el próximo año, con la condición de que se gocen antes que comience el nuevo período vacacional. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes. En el caso de matrimonios que se desempeñan bajo las órdenes de un mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma simultánea, siempre que no afecten el normal desenvolvimiento de la Empresa. Esto último corre por decisión del empleador.