

Cuadernillo de Apoyo Bibliográfico y Ejercicios

Recopiladora de Material Bibliográfico y Creación de Ejercicios Prácticos: Silvina Anahí Colegatti

Relaciones del Trabajo I



Cens 15
Taller de apoyo
escolar para Perito
en Relaciones de
Trabajo e Higiene
Laboral
2017

Docente Tutora: Lic. Viviana Vega
Realización de Ejercicios: Lic. Silvina Colegatti

Taller de apoyo escolar para Perito en Relaciones de Trabajo e Higiene Laboral

Año: 1er.

Materia: Relaciones de Trabajo(Ley de contrato de trabajo) I

Recopilación de material teórico: Colegatti Silvina Anahí

UNIDAD N°1: EL TRABAJO

El Trabajo es todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias; significa toda la actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad.

La necesidad de trabajar quizás tuvo su origen, hace milenios, en el instinto básico del hombre de sobrevivir y perpetuarse como especie. En aquel mundo solo y hostil, el hombre debió utilizar todas sus potencialidades para proveerse de alimentos, elaborar su ropa y vivienda, fabricar sus utensilios, herramientas y armas, para proteger a sus hijos.

Desde el punto de vista individual, el trabajo es todo lo que el hombre hace para su satisfacción, alegría y bienestar; toda la gama de actividades que satisfacen sus necesidades primarias, así como alcanzar la riqueza material y espiritual para el mismo, los suyos y su país.

La persona cuando realiza un trabajo puede tener diferentes finalidades. Si el trabajo se realiza para obtener ganancias económicas que nos garanticen la subsistencia, lo llamamos “trabajo productivo” o “remunerado”.

La ley 20744, también llamada Ley de Contrato de Trabajo en su art. 4° — Concepto de trabajo.

Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

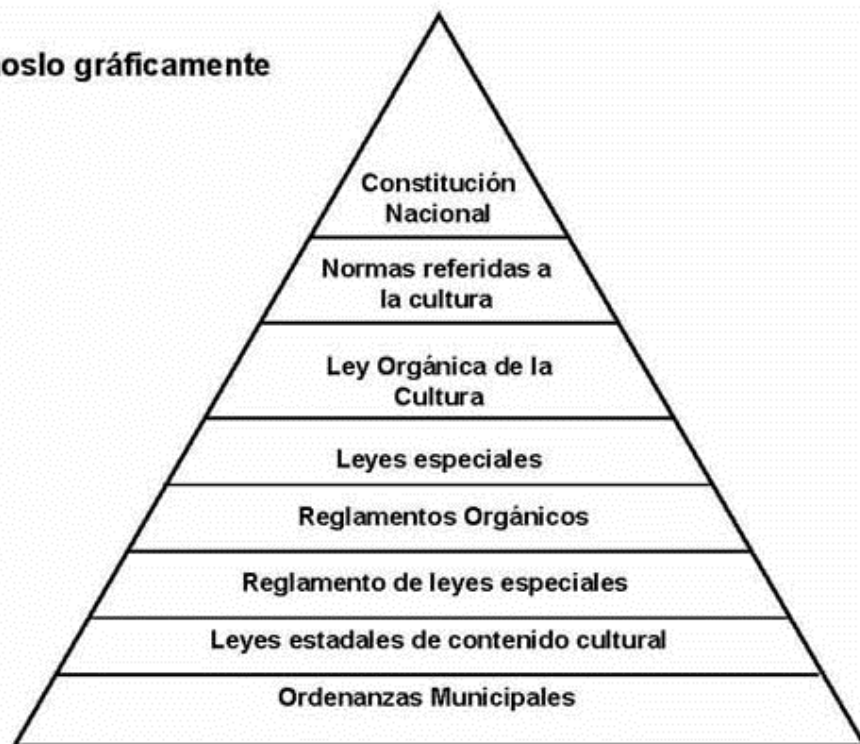
El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

1) Uno entiende que trabajo es _____

en todo sistema jurídico las normas se organizan jerárquicamente a partir de la Constitución (la norma jerárquicamente más alta) hasta llegar (en la base de la pirámide) a las sentencias judiciales. En nuestro caso, la Constitución Nacional es la norma jurídica más

general, rige para todos en todo el país (Artículo 31 de la Constitución Nacional; es la Ley Suprema de la Nación); a partir de ella encontramos los tratados con potencias extranjeras y las leyes nacionales. Las Constituciones Provinciales tienen que conformarse a la Constitución Nacional, son jerárquicamente inferiores, y las leyes provinciales deben ajustarse a las Constituciones provinciales y como consecuencia, a la Constitución Nacional. Hacia los niveles inferiores del orden jerárquico encontramos, entonces las normas municipales y en la base de esta pirámide imaginaria las sentencias judiciales, que son normas jurídicas individuales (una sentencia judicial rige solamente para las partes en el conflicto planteado ante el Tribunal). Se hace evidente, a partir de esta explicación, que cada decisión de un tribunal (sentencia) debe ajustarse a las normas que regulan la relación y el conflicto planteados, y necesariamente entonces, debe ajustarse a lo prescripto por la Constitución Nacional. Si representáramos gráficamente este concepto lo haríamos con la "pirámide de Kelsen".

Veámoslo gráficamente



Partiendo del concepto de supremacía constitucional, que afirma que la Constitución es la ley jerárquicamente superior en la estructura normativa de cualquier país, ninguna de las leyes (de jerarquía inferior a ella) puede contradecirla, es decir, todas las demás deben ser creadas conforme a lo que ella ordena, tanto en el contenido de la norma como en la forma o procedimiento de su creación.

Forma de Gobierno

La Nación Argentina adopta para su gobierno la forma Representativa, Republicana y Federal.

Es Representativa porque gobiernan los representantes del pueblo.

Es Republicana pues los representantes son elegidos por el pueblo a través del sufragio.

Existe la división de poderes (Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo y el Poder Judicial) y se adopta una Constitución escrita.

Es Federal porque los Estados Provinciales conservan su autonomía, a pesar de estar reunidos bajo un gobierno común (Gobierno Nacional).

Los tres Poderes se controlan unos a otros para garantizar la descentralización del poder.

Posee un régimen democrático y sistema de gobierno presidencialista.

La Constitución nacional fue sancionada en 1853 y reformada en 1860, 1898, 1957 y 1994.

El tipo de sufragio es universal y obligatorio a partir de los 18 años de edad.

Los Tres Poderes

El sistema democrático argentino reconoce tres poderes fundamentales: el ejecutivo, el legislativo y el judicial: Poder Ejecutivo: El art. 87 dispone que éste poder sea desempeñado por un ciudadano con el título de "Presidente de la Nación" (es unipersonal).

Sólo pueden ser elegidos para el cargo los argentinos nativos o por opción, pero sólo aquellos que son hijos de ciudadanos nativos nacidos en el extranjero que hayan optado por la ciudadanía argentina.

El Presidente es elegido para un período de cuatro años a través del voto popular directo, y en doble vuelta (en caso de no obtener más del cuarenta y cinco de los votos afirmativos). También tiene la posibilidad de ser reelecto por un sólo período consecutivo. Lo acompañan el Vicepresidente, elegido por el mismo período y con misma modalidad del Presidente. El

jefe de Gabinete de Ministros y ministros. Poder Legislativo: A cargo del Congreso de la Nación compuesto por dos cámaras, una de Diputados de la Nación y otra de Senadores de las Provincias y de la Ciudad de Buenos Aires.

La Presidencia del Senado es ejercida por el Vicepresidente de la Nación, que no tiene voto, salvo en caso de empate. Es parte integrante aunque haya sido elegido constituyendo la fórmula presidencial.

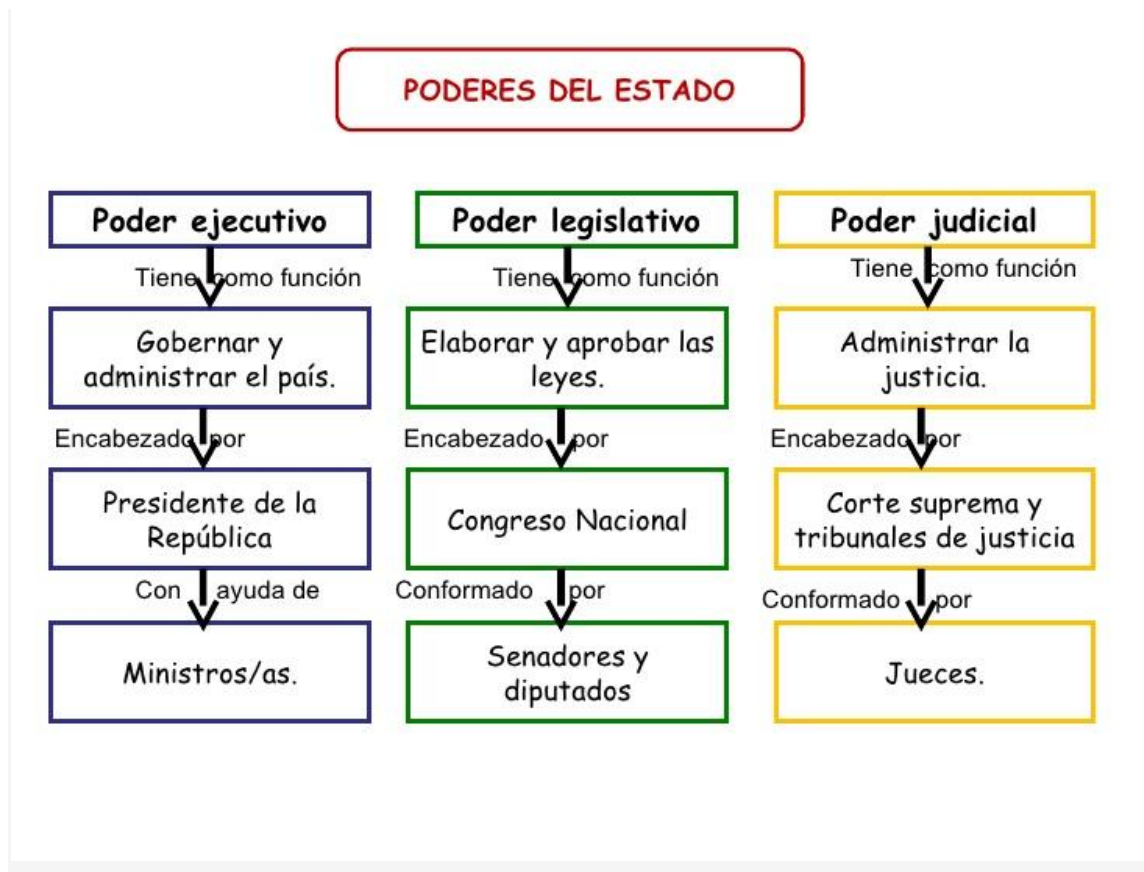
Ésta cámara está compuesta de tres senadores por provincia y tres por la ciudad de Buenos Aires, elegidos en forma directa y conjunta por seis años, renovable por tercios cada dos años, correspondiendo dos bancas al partido político con la mayoría de votos y la restante al partido que le siga.

La Cámara de Diputados (con 257 miembros elegidos en forma directa por cuatro años y reelegibles, renovables por mitad cada bienio).

Poder Judicial: Corresponde a la Suprema Corte de Justicia de la Nación Argentina y los tribunales inferiores, se encargan de administrar justicia.

La Corte Suprema de Justicia está compuesta jueces nombrados por el Presidente con el acuerdo del Senado.

El Consejo de la Magistratura administra el Poder Judicial y tiene a su cargo la selección mediante concurso público de los magistrados de los tribunales inferiores. El Ministerio Público es un organismo independiente con autonomía funcional y financiera para la promoción de la actuación de la justicia en defensa de los intereses de la colectividad, estando integrado por un Procurador General y un Defensor General de la Nación.



- 2) El estado está constituido por 3 poderes, el poder judicial, el poder _____ y el poder _____
- 3) El poder _____ es el que se encarga de sancionar las leyes, está compuesto por la cámara de senadores y la cámara de diputados.
- 4) En el derecho la ley suprema es la Constitución Nacional, por lo cual ¿las leyes *pueden/ no pueden* estar por debajo de la Constitución?

UNIDAD 2: CONTRATO DE TRABAJO

Comencemos con La ley de contrato de trabajo, leamos sus títulos, luego y concentremonos en el comienzo; menciona en su artículo 1º **Fuentes de regulación;** el contrato de trabajo y la relación de trabajo se rige:

- a) Por esta ley.
- b) Por las leyes y estatutos profesionales.
- c) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales.

d) Por la voluntad de las partes.

e) Por los usos y costumbres.

FUENTES FORMALES DEL DERECHO DE TRABAJO

A). FUENTES GENERALES:

- La Constitución
- La Ley
- Costumbre
- La Jurisprudencia
- La Doctrina
- Los Principios Generales del Derecho

B). FUENTES ESPECIALES:

- El Contrato de Trabajo
- El Convenio Colectivo de Trabajo
- El Reglamento Interno de Trabajo

Fuentes internas	Fuentes internacionales
<ul style="list-style-type: none">• Constitución, las leyes y los reglamentos (leyes orgánicas y ordinarias, decretos-leyes, decretos legislativos y reglamentos)• Los convenios colectivos• Los contratos de trabajo• La costumbre• La jurisprudencia• Los principios generales del Derecho	<ul style="list-style-type: none">• Los reglamentos y las directivas de la Unión Europea• Los convenios y las recomendaciones de la OIT• Los tratados o convenios internacionales• La jurisprudencia internacional

En forma gráfica:

Responder:

- 5) ¿Con qué fuentes se regula el contrato de trabajo? Menciones por lo menos 3
- 6) ¿Cuál es la ley que contempla todos los aspectos de las relaciones de trabajo?
- 7) ¿Qué aspectos generales contempla la ley de contrato de trabajo según sus títulos?
- 8) ¿Cuál es el número de ley de la LCT?
- 9) ¿Los convenios colectivos de trabajos tienen mayor jerarquía que la LCT? Justifique
- 10) ¿Al empleo público se aplica la LCT?
- 11) En caso de que haya un convenio colectivo de trabajo anterior a la sanción de la LCT, ¿Cuál se aplica?
- 12) ¿Qué es el trabajo? Explique con sus palabras

Leer los artículos 5, 6, 7, 8 y 9 de la Lct y responder

- 13) ¿Qué es un establecimiento? Explique con sus palabras
- 14) ¿Cuál es la diferencia entre empresario y empresa? Explique con sus palabras
- 15) ¿Los convenios colectivos de trabajo pueden ser menos favorables que la ley de contrato de trabajo? Justifique con sus palabras
- 16) ¿En caso de duda, que norma se aplica?

LECTURA:

CONTRATO LABORAL	CONTRATO POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS
El trabajador deberá prestar personalmente el servicio, en beneficio del empleador; es decir, la actividad a realizar la ejecutará el mismo.	Se pacta para la ejecución de una labor específica, que la persona desarrollará de acuerdo a su experiencia, capacidad y formación de una materia en particular.
Existe una continua subordinación del trabajador con respecto al empleador. En este orden, el empleador tiene la facultad de impartir órdenes al trabajador, de acuerdo a las necesidades y conveniencias de la organización. Sin embargo, es importante tener en cuenta que dichas órdenes no deben atentar bajo ninguna circunstancia con la dignidad, el honor y los derechos del trabajador. *	El contratista tendrá independencia sobre la forma en la cual desarrollará la labor para la cual fue contratado. Además, será autónomo en cuanto al criterio técnico y científico que utilizará para la ejecución de la labor que dio origen al contrato.
El empleador deberá retribuir al trabajador mediante una remuneración, que para efectos del contrato se denominada salario.	Su forma de remuneración será por honorarios.
Debido a la relación laboral existente, el trabajador tiene derecho al pago de prestaciones sociales.	Debido a que no existe ninguna relación laboral, no se genera el pago de prestaciones sociales.
El contrato laboral se podrá establecer de acuerdo a su duración, a término fijo o a término indefinido. En el caso de los contratos establecido a término fijo, será posible la prórroga del mismo cuando las partes así lo acuerden.	El contrato por prestación de servicios es temporal, debido a que su duración estará acorde al tiempo estipulado para la realización de la labor por parte del contratista. Por esta razón, el tiempo de contrato es limitado.

La afiliación al sistema de seguridad social, la deberá hacer el empleador.	La afiliación al sistema de seguridad social, la deberá hacer directamente el contratista, como trabajador independiente.
Se puede establecer un periodo de prueba, dependiendo de la duración del contrato.	No hay lugar a periodo de prueba.

Son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo.

En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la parte que aporta el capital se denomina patronal o empresario.

El trabajador siempre es una persona física, mediante el pago de una remuneración en tanto que **el empleador** puede ser tanto una persona física como una persona jurídica que requiere los servicios del trabajador. (artículo 25 y 26 lct) La LCT



también menciona **Auxiliares del trabajador** describiendolos como el trabajador estuviese autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél, salvo excepción expresa prevista por esta ley o los regímenes legales o convencionales aplicables.

En las sociedades modernas la relación laboral **se regula por** un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres.

El contrato de trabajo es la norma legal que regula la relación laboral. Tiene un contenido mínimo obligatorio establecido en todo lo mencionado anteriormente, entre los que se destacan el derecho laboral y leyes laborales. Es importante señalar que el contrato, sí no tiene un periodo pautado fijo, **posee una duración indeterminada**, pudiendo extinguirse solamente por las causales que expresamente la ley establece.



Una de las características más distintivas de las relaciones laborales es que suelen ser desequilibradas en el sentido de que siempre en ellas hay alguien que tiene el poder de comenzarlas o terminarlas según su conveniencia, y esa persona es la que contrata al empleado o que le brinda los

medios de producción para que pueda trabajar.

REGULACIÓN LEGAL:

En el Derecho argentino el despido laboral se encuentra regulado por la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT) aprobada por la Ley 20744 en 1974, con algunas reformas posteriores y disposiciones complementarias. En 1976 se dictó el Decreto 390/76 que aprobó un texto ordenado que recoge esas reformas, por lo cual a veces se la menciona como ley 20744 (t.o. decreto 390/76).



La **Ley de Contrato de Trabajo**, es la norma legal que regula las relaciones laborales de los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia, excluyendo a los empleados de la Administración Pública (nacional, provincial o municipal), salvo, que por un acto expreso de voluntad, se los incluya en la ley o en las **Convenciones Colectivas de Trabajo**. Por ejemplo, los trabajadores de la **AFIP**, se rigen por la **L.C.T.**

*Se excluyen de la **L.C.T.**, los trabajadores domésticos y agrarios, y del estado los cuales tienen su propia legislación.*

Encontramos una serie de estatutos particulares, que regulan actividades especiales, como los trabajadores de la industria de la construcción, periodistas, encargados de casas de rentas, entre otros., en estos casos la **L.C.T.**, se aplica de forma determinada, es decir, cuando la norma especial no contiene una disposición sobre el tema en concreto, se debe recurrir a la Ley de Contrato de Trabajo, para resolver el caso concreto, la cual es el mínimo de derechos que tienen los trabajadores.

Según lo leído, responda

- 17) Según el artículo 23 de la ley de contrato de trabajo, ¿cuándo hay relación de trabajo?
- 18) Defina el concepto de empleado
- 19) El empleado es la persona que brinda su esfuerzo físico o intelectual ¿a cambio de qué lo hace para ser considerado empleado?
- 20) ¿ Qué es el concepto empleador que menciona el artículo 26? Explique con sus palabras y de un ejemplo

21) ¿ Los auxiliares de trabajo tienen relación con el empleador? Justifique su respuesta en base al artículo 28.

22) ¿Se le debe entregar al empleado las herramientas necesarias para realizar su labor? Explique con sus palabras?

Leer los artículos del 37 al 44 de la LCT y el recorte que se ofrece a continuación para poder responder las preguntas

Del objeto del contrato de trabajo:

Es la prestación de la actividad del trabajador que debe ser personal e infungible (significa que debe cumplir las tareas en forma personal, no la puede delegar en otra persona).

La prestación puede ser:



determinada, el trabajador es contratado para una tarea específica; por ejemplo, se lo contrata para que cumpla la función de conductor de un vehículo.



indeterminada, para que desempeñe cualquier tarea dentro de la empresa.

En el caso de una tarea determinada se realizará de acuerdo a la categoría profesional del trabajador y lo establecido en los Estatutos Profesionales o Convenios Colectivos.

¿Qué actividad no puede ser objeto del contrato de trabajo?

No podrá ser objeto del contrato de trabajo, los servicios ilícitos y prohibidos. **Es ilícito** el trabajo, cuando es contrario a la moral o a las buenas costumbres, es trabajo **prohibido**, aquél que es contrario a las leyes, por ejemplo:



si se hubiera prohibido la prestación de un servicio a determinadas personas (el caso de menores de 14 años),



determinadas tareas (mujeres y menores en trabajos insalubres),



determinados periodos (la prohibición del trabajo de la mujer durante el periodo de licencia por embarazo),



determinadas condiciones (trabajo nocturno de menores).

La prohibición está dirigida al empleador, que si viola las normas legales deberá afrontar los efectos del contrato (pago de salarios, indemnizaciones,etc.).

Los requisitos son los siguientes:



Capacidad:

toda persona mayor de 18 años puede celebrar válidamente contrato de trabajo, los menores de 18 pueden celebrarlo con la autorización de sus padres responsables o tutores. Si el menor vive en forma independiente, se presume que está autorizado para contratar. A partir de los 16 años están facultados para reclamar judicialmente por ellos mismos los incumplimientos del contrato.



Consentimiento:

la actividad debe ser prestada en forma voluntaria, si fuese de otro modo estaríamos dentro de lo que es la esclavitud o la servidumbre que se encuentran expresamente prohibidos por la legislación Argentina.



Prestación Personal:

el trabajador no puede hacerse sustituir por otra persona, salvo expresa autorización del empleador.



Remunerado:

el servicio debe ser siempre con la contraprestación de un salario, como excepción podemos considerar el trabajo de los miembros de una familia en una empresa familiar; por motivos religiosos o benévolos, que son casos de ayuda entre vecinos o conocidos.



Subordinado: es decir que está sometido al poder de dirección y ordenamiento que dispone el empleador.

¿Qué requisitos para su validez requiere el contrato de trabajo?

El contrato de trabajo no requiere ninguna formalidad, es suficiente que una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo dependencia, en forma voluntaria, con una remuneración, aunque

no se haya formalizado ningún contrato; es decir basta una relación de trabajo para que sea regulado por la L.C.T. Todo ello deriva del principio de primacía de la realidad, del orden público laboral y de la irrenunciabilidad de las normas protectoras, más allá de las formas y tipos que hubieren asignado las partes. Por ejemplo, muchas veces uno observa que se ha celebrado un contrato civil de locación de servicio o facturas emitidas por un trabajador autónomo, entrando en tales relaciones elementos que configuran un auténtico contrato de trabajo y no un contrato de locación; este caso, es una situación muy común en la realidad laboral, debe considerarse como una relación laboral encubierta, esta postura lo ha reconocido en forma pacífica la jurisprudencia.

Como **excepción a la informalidad**, se encuentran los contratos a plazo fijo, los cuales, como señalamos anteriormente, deben ser formalizados por escrito, indicando el tiempo y razones del mismo. También el contrato a tiempo parcial, debe ser realizado por escrito, indicando las razones y la cantidad de horas de trabajo a prestar.

¿Cómo se debe probar un contrato de trabajo?

El **trabajador puede acreditar la relación laboral por cualquier medio de prueba**, preferentemente, por medio de documentos y testimonio.

En el caso de que hubiera una supuesta violación al contrato por parte del empleador y, probada la relación laboral, se debe acreditar la inexistencia de los hechos invocados por el trabajador. En este caso el empleador debe demostrar que no despidió al dependiente, que abonó los salarios de ley, que lo registró regularmente, que le concedió vacaciones y demás derechos que le confiere la ley al trabajador. A los efectos probatorios debe llevar el libro o planillas previstas por el Art. 52 de la L.C.T.

En materia de apreciación probatoria, como se señaló anteriormente rige el Principio "In dubio pro operario" (en caso de duda, se debe buscar la interpretación más favorable al trabajador).



Derechos y Obligaciones que nacen del contrato:

El contrato de trabajo establece para ambas partes derechos y obligaciones.

Como **una obligación común** para ambas partes es la solidaridad, el deber de colaboración y el respeto al principio de la buena fe.

Derecho y Obligaciones de Trabajador

Derechos

- A percibir el salario.
- A recibir una ocupación efectiva.

- Recibir un trato igualitario.
- Ejercer la titularidad de los inventos que realice fuera del contrato.
- Recibir protección de su seguridad personal.

Obligaciones

- Realizar el trabajo asignado.
- Respetar las instrucciones y órdenes.
- Conservar en buen estado los elementos de trabajo.
- Guardar reserva de las informaciones que tuviese en el trabajo. Esta obligación se desprende del deber de fidelidad, es un deber que va más allá de la extinción del contrato.

Obligaciones y atribuciones del Empleador

Obligaciones

- Pagar la remuneración en tiempo y forma.
- Proteger al trabajador cumpliendo las reglas de higiene y seguridad.
- Dar un trato igualitarios a los trabajadores, es decir no discriminar.
- Dar ocupación efectiva, es decir tiene que asignarle algún tipo de función.
- Proveer los elemento para trabajar.

Derechos o atribuciones

- Tiene el derecho de beneficiarse de los resultados del trabajo. (es decir gozar de las ganancias)
- Tiene la facultad de organizar su empresa, pudiendo modificar la forma y modalidades del trabajo en forma razonable.
- reglamenta la actividad de la empresa, fijando horarios, pausas en el trabajo, rotación del personal.
- ejerce el control sobre el personal, controla el cumplimiento del horario y la actividad que desarrolla dentro del establecimiento, controles personales en la salida...

• Dicta reglamento interno de la empresa, destinadas a ordenar el trabajo y la convivencia dentro del establecimiento.

• Disciplinaria, que se materializa con la aplicación de sanciones en caso de incumplimiento del trabajador. Las sanciones deben tener un carácter correctivo y deben aplicarse en forma progresiva. Las mismas pueden ir de llamado de atención, apercibimientos, hasta suspensiones, este tema se desarrollará más adelante en el punto de sanciones en el Contrato de Trabajo.

Importante: todas las facultades del empleador mencionadas deben ser ejercidas en forma razonable y respetando la dignidad de su persona, evitando daños materiales, psicológicos y morales al trabajador, todo exceso está expresamente sancionado por la L.C.T

Importante: todas las facultades del empleador mencionadas deben ser ejercidas en forma razonable y respetando la dignidad de su persona, evitando daños materiales, psicológicos y morales al trabajador, todo exceso está expresamente sancionado por la L.C.T

Según lo leído, responda:

- 23) ¿Qué significa que algo es objeto de un contrato?
- 24) ¿Cuál es el objeto del contrato de trabajo?
- 25) Explique con sus palabras la diferencia entre trabajo prohibido y trabajo ilícito. Ejemplifique.
- 26) ¿Puede el trabajo ilícito ser objeto de un contrato de trabajo? ¿y el trabajo prohibido?
- 27) Por trabajo prohibido se puede reclamar una remuneración y sus beneficios? ¿Por qué?
- 28) ¿Cómo se prueba el contrato de trabajo?
- 29) ¿Se necesita firmar un contrato de trabajo? ¿Hay excepciones?
- 30) ¿Se puede aplicar una sanción que modifique el contrato de trabajo? ¿Por qué?
- 31) ¿Cuánto tiempo tiene un empleado para cuestionar una sanción notificada?
- 32) ¿Qué implica el deber de fidelidad?
- 33) ¿El trabajador debe asumir la responsabilidad por el deterioro de las herramientas de trabajo? ¿Hay excepciones?
- 34) ¿Qué implica el deber de no concurrencia?

- 35) Según establece el deber de diligencia y colaboración, el empleado debe prestar servicio, ¿con qué características?

Señala cuál de las siguientes afirmaciones son verdaderas

- 36) Es derecho del trabajador percibir su salario. Verdadero Falso
37) ¿Es verdad que el empleador puede abonar salarios en especie? Verdadero Falso
38) Está contemplado la protección al trabajador en el Art. 14 bis de la Constitución Nacional. Verdadero Falso
39) La ley de contrato de trabajo protege al trabajador de casa de familia y al trabajador agrario. Verdadero Falso
40) El empleador es quien realiza las actividades laborales, cumpliendo instrucciones del trabajador Verdadero Falso
41) Hay contrato de trabajo cuando una persona física realiza actos, presta servicios o ejecuta obras, de una manera permanente o transitoria, cumpliendo órdenes de otra, a cambio de una remuneración determinada. Verdadero Falso
42) El Contrato a Plazo Fijo es el contrato que dura hasta que el trabajador se encuentra en condiciones de gozar de la jubilación Verdadero Falso

Leer del artículo 90 al 100 de la LCT y completar

Completar:

- 43) El contrato de trabajo es por tiempo _____, si no especifica lo contrario.
44) ¿Cuáles son las excepciones que se escriben en el art. 90.?
45) Ejemplificar cada excepción con sus palabras.
46) El periodo de prueba ¿Cuánto dura?

Elegir la opción correcta

- a) 3 meses
- b) 4 meses
- c) 6 meses
- d) 9 meses

Elegir la opción correcta

- 47) Un empleador **puede / no puede** contratar por más de un periodo de prueba a un empleado. ¿Qué significa la frase que acabo de completar?
- 48) El uso abusivo del período prueba es:
- a) contratar a un mismo empleado por más de un periodo de prueba
 - b) Contratar muchos empleados en periodo de prueba sin efectivizar a ninguno
 - c) Otro. Explique

- 49) Durante el periodo de prueba **se debe / no se está obligado a** pagar los aportes y contribuciones de la Seguridad social. ¿Qué son los aportes y contribuciones de la seguridad social?
- 50) Mientras dure el periodo antes mencionado, **se tiene / no se tiene** derecho a prestaciones por accidentes o enfermedad.
- 51) El contrato a plazo fijo, tiene un periodo máximo de:
- a) 1 año
 - b) 2 años
 - c) 3 años
 - d) 5 años
- 52) En el artículo 94 de la LCT, el contrato de trabajo a plazo determinado fija un periodo de preaviso de la extinción del mismo de _____ mínimo y de _____ de máximo.

UNIDAD 3: Remuneraciones

Artículo 103 LCT —Concepto: A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

En el artículo 103 BIS, menciona beneficios sociales, Se denominan beneficios

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 103 bis L.C.T.

- SERVICIO DE COMEDOR EMPRESA
- REINTEGRO GASTOS MEDICAMENTOS, MEDICOS Y ODONTOLOGICOS, (previa presentación documentación)
- ROPA DE TRABAJO E INDUMENTARIA VINCULADA AL TRABAJO
- GASTOS DE GUARDERIA (Límite)
- UTILES ESCOLARES Y GUARDAPOLVOS
- CURSOS DE CAPACITACION
- GASTOS DE SEPELIO

sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

De acuerdo a Ley de Contrato de Trabajo, el Salario Mínimo Vital y Móvil se define como "la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión". El valor del SMVM se determina en forma tripartita en el marco del Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil.

Sueldo Anual Complementario(SAC)

Según lo establece el artículo 122 de la ley de contrato de trabajo 20.744 (LCT), el sueldo anual complementario (SAC), se deberá abonar en 2 cuotas:



“Art. 122.- El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas: la primera de ellas con vencimiento el 30 de junio y la segunda con vencimiento el 18 de diciembre de cada año.

El importe a abonar en cada semestre será liquidado sobre el cálculo del cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los dos (2) semestres que culminan en los

meses de junio y diciembre de cada año.

A fin de determinar la segunda cuota del sueldo anual complementario, el empleador debe estimar el salario correspondiente al mes de diciembre. Si dicha estimación no coincidiera con el salario efectivamente devengado, se procederá a recalcular la segunda cuota del sueldo anual complementario. La diferencia, que resultare entre la cuota devengada y la cuota abonada el 18 de diciembre se integrará al salario del mes de diciembre.”

Sin embargo, en la práctica, por una cuestión de tiempo para su correcta liquidación, se hace difícil abonar el aguinaldo en las fechas establecidas por el artículo 122 de la LCT. Sobre todo en aquellos casos en que la remuneración de los trabajadores se compone de remuneraciones variables, ya que es necesario esperar hasta el último día del semestre para conocer el monto de esa remuneración variable del trabajador.

Además, la jurisprudencia ha avalado que el pago del SAC pueda realizarse con posterioridad a las fechas del artículo 122 de la LCT, siempre y cuando no se superen los límites establecidos por el artículo 128 de la misma ley, el cual dispone que el pago de las remuneraciones mensuales podrán realizarse dentro de los 4 días hábiles para la remuneración mensual o quincenal o 3 días hábiles para la semanal.

SAC Proporcional: Si el tiempo trabajado es inferior al Semestre completo el procedimiento es el siguiente: tomar la Mayor remuneración del semestre dividido por 2, ello dividido cantidad de días del semestre, por la Cantidad de días trabajados.

Rubros no incluidos en el SAC: No se incluyen para el cálculo del aguinaldo las remuneraciones que tengan carácter “no remunerativo.” A manera de ejemplo, citamos algunos otros conceptos:

- Asignaciones familiares (entre ellas la licencia por maternidad)

- Prestaciones dinerarias de la ley de ART

- Beneficios sociales otorgados por el empleador conforme al artículo 103 bis Ley de Contrato de Trabajo

Tiempo trabajado: La expresión “Tiempo Trabajado”, empleada por el artículo 1º del Decreto 1078/84, debe interpretarse como inclusiva del período en el que el trabajador prestó servicios, ofreció prestarlos o se encontró eximido de hacerlo y siempre que hubiera devengado remuneración. Por lo que no se toma en cuenta el período de licencia por maternidad. En los períodos durante los cuales no se prestaron servicios, pero en los que al empleado le correspondió percibir su remuneración por disposición de la Ley, como las licencias por enfermedad, y vacaciones, deben computarse como tiempo trabajado.

Períodos del empleado que no generan derecho al cobro de la remuneración: En los supuestos de licencias o recesos que no generen derecho al cobro del sueldo, por ejemplo licencia por maternidad, el período de excedencia, las licencias sin goce de sueldo y el período de reserva de puesto de trabajo no se computan como tiempo trabajado.

Casos puntuales en la liquidación del SAC:

- Horas extras y comisiones: corresponde adicionar el importe de las mismas a la remuneración en el mes en que se generaron, ya que la ley se refiere a *“la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto”*.
- Retroactividades: no corresponde sumarlas al mes en que se abonan, sino prorratearlas entre los meses en que se han devengado. Un ejemplo claro son los conceptos del primer punto, Horas extras y Comisiones, que se suelen generar en un periodo, pero muchas veces se paga en otro.

Responder:

53) ¿Qué es la remuneración? explique con sus palabras

54) ¿A que no debe ser inferior la remuneración?

55) ¿Qué son los beneficios sociales?

56) Mencione 3 beneficios sociales

57) Características de los beneficios sociales:

Elige las correctas:

- a) Son remunerativos
- b) No Son remunerativos
- c) Son acumulativos
- d) No son acumulativos
- e) Son dinerarios
- f) No son dinerarios

58) ¿Quién entrega los beneficios sociales?

59) ¿Cuál es el objeto de los beneficios sociales?

60) ¿Qué es el Sueldo Anual Complementario?

61) ¿Cuáles son las siglas del Sueldo Anual Complementarios?

- a) SAC
- b) CAS
- c) SAMC

d) SMVM

62) ¿Cuántas veces al año se cobra el sueldo anual complementario?

- a) 1 vez
- b) 2 veces
- c) 4 veces

63) ¿Cuándo se establece que se debe cobrar el Sueldo Anual Complementario?

64) Si un trabajador no trabajó todo el semestre:

Elige la opción correcta:

- a) No lo cobra
- b) Cobra un proporcional
- c) Lo cobra entero

65) ¿En base a qué se calcula el sueldo anual complementario?

66) Unir:

El periodo de pago según el tipo de jornada

Mensualizado	Semana
Hora	Quincena
Pieza	Mes
Día	Día

67) ¿Cuál de estos enunciados es correcto?

- a) La liquidación del SAC será proporcional sobre la base del 50% de la mayor remuneración mensual normal devengada por todo concepto en el semestre que se considere.
- b) La liquidación del SAC será proporcional sobre la base del 50% de la última remuneración mensual nominal devengado por todo concepto en el semestre al que pertenece el aguinaldo.
- c) La liquidación del SAC será proporcional sobre la base del 50% de la última remuneración mensual nominal devengado por todo concepto del último año

68) Si un trabajador ingresa a trabajar el 20 de diciembre, ¿le corresponde el aguinaldo?

Remuneración

La remuneración, tal como se explicitó al inicio de esta guía, es un elemento esencial del contrato de trabajo y se define como la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo (art. 103, LCT).

Puede ser medida por unidad de tiempo (horas, días, semanas, meses) o por unidad de resultado (por pieza o medida), puede consistir en una comisión individual o colectiva, habilitación, premios, participación en las utilidades, propina.

La remuneración podrá consistir en:

- una suma de dinero; ó
- parte en dinero y hasta un 20% del monto total en especie, habitación o alimentos.

El monto debido en concepto de remuneración será igual al valor que determine para la categoría o puesto correspondiente al trabajador la escala salarial del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a

la actividad o a la empresa en la cual el trabajador se desempeñe.



En ningún caso, la remuneración total que perciba un trabajador mensualizado que cumpla una jornada legal a tiempo completo podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil establecido por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, el cual

asciende a partir del mes de enero de 2014, a pesos tres mil seiscientos (\$ 3.600).

En cuanto a los deberes del empleador vinculados al pago de la remuneración, cabe destacar lo siguiente:

El pago del salario en dinero debe realizarse mediante el depósito en cuenta bancaria a nombre del trabajador. Dicha cuenta debe ser abierta en entidades bancarias habilitadas que posean cajeros automáticos, en un radio no superior a dos (2) kilómetros del lugar de trabajo en zonas urbanas y a diez (10) kilómetros en zonas no urbanas o rurales, y el servicio operativo prestado por el banco debe ser gratuito para el trabajador en todos los casos.

La Resolución N° 653/2010 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, reglamentaria de la Ley N° 26.590, establece que el funcionamiento de la cuenta sueldo prevista en la Ley de Contrato de Trabajo no podrá tener límites de extracciones ni costo alguno para el trabajador.

Sea cual fuere el modo en el que se realice el pago, siempre el empleador deberá entregar un recibo de sueldo, que se confecciona en doble ejemplar.

Finalmente, recordamos los plazos de pago de los salarios, de acuerdo a lo dispuesto por la LCT, a saber:

- Al personal que cobra mensualmente, al finalizar el mes trabajado.
- Al personal que se le paga por jornal o por hora, al vencimiento de cada semana o quincena.
- Al personal que se le paga por pieza o medida, al terminar la semana o quincena, por el total de los trabajos realizados en ese período.

Una vez vencidos los períodos mencionados, el plazo que tiene el empleador para abonar los sueldos es de cuatro días hábiles para los trabajadores que cobran por mes o quincena, y de tres días hábiles para los que cobran semanalmente.

Recibo de sueldo

Todos los trabajadores en relación de dependencia deben percibir su remuneración con la entrega de un recibo de sueldo. Es muy importante que los empleados sepan comprender la estructura básica y legal de un recibo de haberes.

En el artículo 140 de la Ley de Contrato de Trabajo se mencionan los requisitos mínimos que debe contener el recibo de sueldo emitido por la empresa. En el mismo deberá figurar la información referente al empleador, al trabajador, a la composición de la remuneración del trabajador y otros datos obligatorios exigidos por la ley.

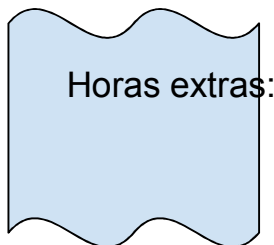
Características del recibo de sueldo:

El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- nombre íntegro o razón social del empleador, su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT);
- nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (CUIL);
- todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador;

- los requisitos del artículo 12 del Decreto-ley 17.250/67;
- total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado;
- importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan;
- importe neto percibido, expresado en números y letras;
- constancia de la recepción del duplicado por el trabajador;
- lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador;
- en el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos;
- fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

Los conceptos deben estar descritos con claridad; las referencias confusas juegan en contra del empleador. Inclusive la misma LCT sugiere la confección de recibos separados para rubros tales como vacaciones, licencias pagas e indemnizaciones de cualquier tipo. Por último, son nulos los agregados que pueda realizar el empleador estableciendo renunciaciones de cualquier naturaleza.



De acuerdo con la Ley N ° 11.544 sobre el horas de trabajo, *las horas de trabajo normales son de 8 horas diarias y 48 horas semanales*. Horas de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, y no puede participar en ninguna actividad de su propia cuenta. Puede incluir períodos de inactividad inherentes al puesto de trabajo. Las horas de trabajo se pueden extender más allá de las horas diarias y semanales normales, sin embargo estas horas no podrán exceder las 8 horas diarias y 48 horas cuando se promedia en un período de 3 semanas. Este límite de horas de trabajo 'normal no es aplicable a los trabajadores que ocupan puestos responsables, cuando el trabajo se realiza en equipo, o en casos de accidente, urgencia o fuerza mayor, cuando el trabajo no se puede realizar durante las horas normales de trabajo. Para trabajos peligrosos o insalubres, el horario máximo de trabajo es de 6 horas al día y 36 horas a la semana.

Un trabajador no puede ser obligado a trabajar horas extraordinarias salvo en los casos de emergencia, accidente, fuerza mayor, peligro real o inminente o exigencias excepcionales de la economía o empresa. Las horas extras no podrán exceder las 3 horas por día, 30 horas al mes y 200 horas por año. No se permite el trabajo de horas extras para los trabajadores a tiempo parcial y los que están bajo condiciones de trabajo peligrosas.

El empleador está obligado a pagar al menos el 150% del salario, si las horas extras se realiza en días laborables normales y el 200% del salario, si las horas extras se llevan a cabo en los días de descanso semanal y días festivos.

Las horas de trabajo son establecidos por el empleador sin ninguna alteración de los términos y condiciones del contrato que puedan causar un perjuicio moral o material al trabajador. Las horas de trabajo se muestran en los lugares visibles en el establecimiento para informar a los trabajadores y permitir la inspección administrativa.

Fuentes: Arts. 66, 197 y 201-203 de la Ley de Contrato de Trabajo, N ° 20.744 de 1976; Art. 01 del Decreto 484/2000 sobre el trabajo y las horas de trabajo; §1-3 y 13 de la Ley N ° 11.544 sobre Tiempo de Trabajo 1929

**Compensación
por trabajo
nocturno:**

De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo, el trabajo nocturno es el trabajo realizado entre las 21:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente. Las horas de trabajo normales para el trabajo nocturno es de sólo 07 horas por noche. Las horas de trabajo para los trabajadores nocturnos se reducen a 06 horas por noche y 36 horas por semana en el caso de que el trabajo se lleva a cabo en lugares insalubres y si la salud del trabajador está en riesgo.

En caso de que las horas de trabajo diurnas se combinan con las horas de trabajo nocturno, las horas de trabajo totales se reducen proporcionalmente por ocho minutos por cada hora de trabajo nocturno o el extra de ocho minutos se paga como horas extraordinarias.

En Argentina, a los trabajadores nocturnos no se les paga una tarifa superior por trabajar de noche, en cambio sus horas de trabajo se reducen de 8 horas a 7 horas.

Fuentes: Arts. 200 de la Ley de Contrato de Trabajo, N ° 20.744 de 1976; §02 de la Ley N ° 11.544 sobre Tiempo de Trabajo 1929

Días de descanso compensatorios

En circunstancias extraordinarias, los trabajadores pueden realizar un trabajo en días de descanso semanal y/o festivos. Los trabajadores reciben un día libre compensatorio en lugar de

la jornada de descanso durante la semana siguiente. El trabajador puede reclamar su derecho a partir del primer día hábil de la semana siguiente, previa notificación formal de su intención de hacerlo por lo menos con 24 horas de antelación. No existe ninguna disposición para compensatorios a los trabajadores que trabajan en un día festivo.

Fuente: Art. 207 de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744 de 1976

Fines de semana / Días compensatorios

Los trabajadores pueden ser requeridos para trabajar en los días de descanso semanal y festivos. En tales circunstancias, cuando los empleados tienen que trabajar en días festivos oficiales, tienen derecho a recibir una compensación del 200% de la tasa del salario por hora normal. Del mismo modo, los trabajadores que trabajan en los días de descanso semanal tendrán derecho al pago de una compensación del 200% del salario normal.

Fuentes: Arts- 166 y 207 de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744, 1976

COMPLETAR Y RESPONDER:

69) Plazos en los que se debe realizar el pago.

Completar:

- a) Si el pago es semanal _____ días hábiles máximo
- b) Si el pago es quincenal _____ días hábiles máximo
- c) Si el pago es mensual _____ días hábiles máximo

70) El recibo de pago/ sueldos debe ser _____

71) ¿El recibo de pago debe estar duplicado?

72) Mencione las características del recibo de pago

73) ¿Qué son las horas extras?

74) Sí un trabajador quiere hacer horas extras pero el jefe no lo autoriza, las puede realizar?

75) Sí se trabaja un domingo a que porcentaje se liquidan las horas extras?

76) Indique un sinonimo de horas extras.



ASIGNACIONES FAMILIARES;

Leer

Asignaciones Familiares.

Que son las Asignaciones Familiares

Consiste en el pago de una suma fija, que puede ser mensual o por única vez, que abona ANSES al trabajador en relación de dependencia y al beneficiario de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo, ante determinadas circunstancias de su vida: cuando se casa, cuando espera un bebé, durante el período de Licencia por Maternidad, cuando nace un hijo o decide adoptar uno, cuando tiene hijos o cuando su hijo va a la escuela.

El SUAF es el mecanismo por el cual ANSES liquida y abona las Asignaciones Familiares en forma directa a los trabajadores en relación de dependencia y beneficiarios de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo. De esta forma, el Estado Nacional le quita a los empleadores la carga financiera a través del pago anticipado de las asignaciones. Mediante este Sistema efectúa los controles de derecho sobre las asignaciones familiares de los trabajadores y las efectiviza, en caso de corresponder.

Tipos de Asignaciones Familiares.

Asignación por hijo: consiste en un pago mensual por cada hijo menor de 18 años a cargo del trabajador.

Asignación por hijo con discapacidad: consiste en un pago mensual por cada hijo con discapacidad a cargo del trabajador y que se percibirá sin límite de edad y a partir del mes en que el trabajador acredite tal situación ante su empleador. Según el art.2 de la Ley 22.431, se considera discapacitada a la persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.

Asignación Prenatal: consiste en el pago de una suma de igual cuantía a la de asignación por hijo que se abona desde el momento de la concepción hasta el nacimiento. Esta condición debe ser acreditada entre el tercer y cuarto mes de embarazo mediante certificado médico, y es necesaria una antigüedad mínima de 3 meses en el empleo para percibir dicha asignación.

Ayuda Escolar: Consiste en un pago anual que se abona en el mes de Marzo de cada año por cada hijo que concurra a la escuela primaria, EGB y poli modal o bien, cualquiera sea su edad, si concurre a establecimientos oficiales o privados donde se imparta educación diferencial.

Asignación por Maternidad: Es un pago del mismo monto al sueldo del empleado que será percibido por éste durante el periodo de licencia por maternidad.

Asignación por Adopción

Ídem a la asignación anterior. Consiste en el pago de una suma de dinero que se abonará cuando el trabajador acredite la adopción ante el empleador y es necesario una antigüedad mínima de 6 meses en el empleo, para poder percibir la presente asignación.

U
N
D
A
D
4:
JO
R

NADA DE TRABAJO, VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS:

La jornada de trabajo o jornada laboral está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. Se debe diferenciar del concepto de "horario de trabajo", la jornada representa el "número de horas que el trabajador debe prestar hasta su servicio", mientras que el "horario" fija la hora de entrada y la salida. Entre horario y jornada prevalece la jornada, puesto que el salario que fija el contrato viene determinado por el número de horas que se trabaja.

Si el horario establecido impidiera que se pudiera realizar la jornada completa, el empresario podrá imponer el cumplimiento íntegro de la jornada

JORNADA DE TRABAJO

- ✦ **Definición:** La jornada de trabajo o jornada laboral es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral.



TIPOS DE JORNADA LABORAL

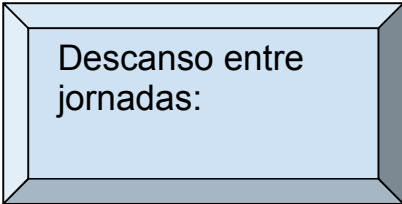
Diferenciamos diversos tipos de jornada laboral, de acuerdo al momento del día o de la semana en el que se trabaja, o bien a la distribución del tiempo de trabajo:

- **Jornada reducida:** esta jornada laboral se encuentra regida por una regulación especial y se aplica en casos particulares de empleados que trabajan bajo unas circunstancias físicas determinadas, como pueden ser trabajos con riesgos para la salud de los trabajadores, trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación, trabajos en laboratorios, trabajos con productos químicos, en el interior de las minas, trabajos de construcción y obras públicas, etc.
- **Jornada continuada:** esta jornada laboral se aplica cuando el trabajo se inicia y finaliza con una sola interrupción de quince a treinta minutos para descansar o tomar algún alimento.
- **Jornada partida:** en esta jornada hay una única interrupción del trabajo de al menos una hora de duración.
- **Trabajo a turnos:** se establecen turnos de trabajo rotatorios entre los trabajadores, quienes forman equipos y van alternando su jornada laboral de mañana, tarde o noche. Esta jornada se aplica en trabajos donde la actividad no puede paralizarse, por razones productivas o de servicio (trabajos en hospitales, bomberos, policía, etc.).

- **Trabajo nocturno:** la jornada está comprendida entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente.
- **Trabajo en festivos:** el trabajo se realiza en días festivos (domingos, festividades nacionales, etc.).
- **Horas extraordinarias:** son las horas de trabajo efectivo que un trabajador realiza fuera de la duración máxima de la jornada de trabajo legal establecida. El número de horas extraordinarias no puede ser superior a ochenta al año, a excepción de las realizadas por causa de fuerza mayor.

Las jornadas laborales también pueden dividirse siguiendo la siguiente clasificación, imprescindible en toda guía del trabajador que se precie:

- **Jornada a tiempo completo o jornada completa:** contempla 8 horas diarias de trabajo, con descansos intermedios.
- **Jornada a tiempo parcial o media jornada:** el trabajador ejecuta su actividad en un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. No suele superar las 30 horas semanales.
- **Jornada parcial por horas:** el empleado no trabaja durante una jornada continuada, sino que lo hace por horas, que pueden ser alternadas o consecutivas.

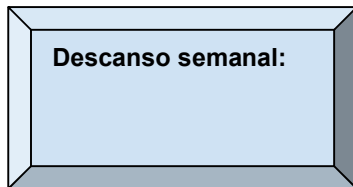


Descanso entre jornadas:

El descanso como necesidad biológica, social y cultural del ser humano es el período de corta, media o larga duración durante el cual el trabajador se encuentra fuera del ámbito laboral dedicado al reposo y la recuperación,

como asimismo a la atención de su familia y de otras actividades. La ley laboral impone que entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce horas.

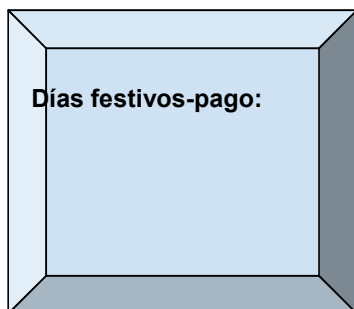
La Ley de Contrato de Trabajo prohíbe la ocupación del trabajador desde las 13 del **sábado** hasta las 24 del domingo. Se admiten excepciones en la misma ley y en otras normas, en cuyo caso el



trabajador debe gozar de un descanso compensatorio de la misma duración. El período de descanso semanal se contempla bajo la ley. Cada trabajador tiene derecho a disfrutar de un descanso semanal de 35 horas a partir del sábado a las 13:00, excepto en alguna circunstancia extraordinaria mencionada en la legislación. Incluye parte del sábado y todo el domingo. La ley establece un descanso diario

de al menos 12 horas. En cuanto a las pausas de descanso, dado entre horas de trabajo, aunque la ley dice que éstas se incluyen en las horas de trabajo sin embargo su duración no está claramente especificada. Sin embargo, la Ley de Contratos de Empleo establecía un descanso de dos horas para los jóvenes trabajadores (menores de 18 años) y para las mujeres.

Fuente: Art.174 y 204 de la Ley de Contrato de Trabajo, N ° 20.744 de 1976



Los trabajadores tienen derecho a compensatorios pagos si trabajan durante los días festivos (públicos y religiosos). Estos incluyen fiestas conmemorativas y fiestas religiosas (origen cristiano). Los días festivos son por lo general 11.

Los días festivos en Argentina se dividen en dos categorías. Feriados inamovibles (no se mueven) están cubiertos por la Ley 21.329, mientras que los feriados trasladables (se mueven en función del día de la semana se producen) están cubiertos por la ley 23.555.

Los días festivos argentinos incluyen: Año Nuevo (1 de enero); Viernes Santo (antes del Domingo de Pascua); Día del Veterano y de los Caídos en la guerra de Malvinas (2 de Abril); Día del Trabajo (1 de mayo); Aniversario de la Revolución de 1810 (25 de mayo); Día de la

Bandera (20 de junio); Día de la Independencia (09 de julio); Aniversario de la muerte del General José de San Martín (17 de agosto); Día de la Raza (12 de octubre) y Navidad (25 de diciembre).

Las fiestas nacionales obligatorias que caen en martes o miércoles serán trasladadas al lunes anterior mientras que si estos días festivos caen en jueves o viernes, se mueven al siguiente lunes.

Los días festivos se pagan sólo si los trabajadores han prestado servicios al mismo empleador con al menos 48 horas o 6 días en los últimos 10 días de trabajo procedentes de la fiesta nacional. Fuentes: Art.168 de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20744, 1976; Art.01 de la Ley de Vacaciones, N ° 21.329 de 1976; Ley N ° 23.555

Feridos Obligatorios y Días No Laborables LCT - Título VI - A°165 - A°170

- Sin bien los feriados y días no laborables no son específicamente días de descanso, cumplen una función equivalente. Son feriados los días en donde se aplican las reglas del descanso semanal. En cambio, son días no laborables los optativos, en donde es el empleador quien resuelve trabajar o no.

A° 166 – Feriados Obligatorios (Se perciben aún sin prestar servicios)

A° 167 – Días No Laborables (es facultad del empleador el hecho de prestar servicios o no, la excepción son los bancos, cajas de seguro y los organismos estatales)

Jornada insalubre

Es la jornada que se desarrolla en lugares que por las condiciones de trabajo, por las modalidades o por su naturaleza, ponen en peligro la salud de los trabajadores y que la autoridad administrativa determinó como insalubres.

Ley 20744 Art. 200: [...] La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de 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 [...].

En cuanto a la *remuneración de la jornada insalubre*, el dependiente que presta tareas en esas condiciones ya que, por ende, trabaja 6 horas diarias y 36 semanales, *debe percibir la misma remuneración que el que trabaja 8 horas diarias o 48 semanales en una jornada normal*. Por tanto, *6 horas de trabajo equivalen a 8 horas de trabajo normal*.

Puede suceder que el dependiente, durante la jornada de trabajo, preste servicios una parte del tiempo en trabajos declarados insalubres y otra realizando tareas normales; a esto se denomina *jornada mixta normal e insalubre*. El límite a la jornada insalubre mixta es de *3 horas insalubres*, si se excede dicho tope, se debe aplicar la jornada de 6 horas.

Una hora insalubre equivale a una hora y 20 minutos de jornada normal.

Las mujeres y los menores de
18 años no pueden
desempeñar tareas declaradas

Jornadas reducidas en la LCT:

- **Nocturnas:** 7 horas diarias y 42 semanales (art. 200)
- **Insalubres:** 6 horas diarias y 36 semanales (art. 200)
- **Menores:** 6 horas diarias y 36 semanales (art. 190)

Vacaciones

La Constitución Nacional garantiza la provisión de vacaciones anuales. De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo, los trabajadores tienen derecho a vacaciones anuales tras el cierre de al menos la mitad de los días de trabajo en un año, es decir, por lo menos 6 meses. Si un trabajador ha trabajado menos de 6 meses en un año calendario, él/ella tiene derecho a un día de vacaciones anuales por cada veinte (20) días de trabajo. La duración de las vacaciones

anuales para los trabajadores recién ingresados es por lo menos 15 días, para los demás la duración de las vacaciones anuales depende de la duración del servicio / la antigüedad del empleado.

Siendo de:

i. 14 días naturales cuando el tiempo de servicio es superior a 6 meses, pero no exceda de cinco (5) años;



ii. 21 días naturales cuando el tiempo de servicio es superior a cinco (5) años pero menos de diez (10) años;

iii. 28 días naturales cuando el tiempo de servicio es superior a diez (10) años pero menos de veinte (20) años; y

iv. 35 días naturales cuando la duración del servicio es de más de 20 años.

Los empleados tienen derecho a vacaciones anuales durante los meses de verano, es decir, entre octubre y abril. Los trabajadores deben estar informados por escrito sobre el calendario anual de licencia con al menos 45 días de antelación. Los trabajadores tienen derecho a una remuneración especial durante las vacaciones anuales, que se calcula dividiendo el salario mensual por 25 y luego multiplicar esta cantidad por el número de días de vacaciones anuales. El pago se realiza al comienzo del período de licencia.

Si ambas las partes acuerdan, hasta un tercio de las vacaciones anuales pueden ser prorrogados hasta el año siguiente. Fuentes: Arts. 150-157, 164 y 194 de la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744 de 1976

Licencias especiales

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales **Estas licencias son pagas.**

LICENCIA	DÍAS
Nacimiento de Hijo*	2 días corridos
Matrimonio	10 días corridos
Fallecimiento cónyuge, hijo o padres*	3 días corridos
Fallecimiento de hermano*	1 día
Examen	2 días corridos por examen (máximo 10 días por año calendario).



Existen Convenios Colectivos de Trabajo que amplían y/o mejoran el otorgamiento de dichas licencias; y/o agregan otras no contempladas en el marco legal general (LCT 20.744).

De acuerdo a lo leído, responda:

- 77) ¿Las vacaciones son en días corridos? ¿Qué significa que sea en día corridos?
- 78) ¿El periodo de vacaciones incluye los días sábados domingos y feriados? ¿Hay alguna excepción válida?
- 79) El periodo de vacaciones depende de _____
- 80) ¿A qué fecha se computan las vacaciones?
- a) 31/12
 - b) 31/10
 - c) 30/10
 - d) 31/10
 - e) 1/1
- 81) Unir según corresponda por antigüedad, se tiene de vacaciones:
- | | |
|---------|----------------------------------|
| 14 días | 20 años o más de antigüedad |
| 21 días | Entre 10 y 20 años de antigüedad |
| 28 días | Entre 5 y 10 años de antigüedad |
| 35 días | Menos de 5 años de antigüedad |
- 82) ¿Qué día comienzan a computarse las vacaciones?

- a) Lunes
- b) Martes
- c) Viernes
- d) Sábado
- e) Domingo

83) ¿Qué son los días inhábiles?

84) ¿Si se trabaja los días inhábiles que día comienzan las vacaciones?

85) ¿Cuál es la proporción de días de vacaciones que corresponde al empleado si no se llega a un año de antigüedad en el trabajo que menciona el artículo 135 de la ley de contrato de trabajo?

- a) 1-30 días
- b) 1-31 días
- c) 1-25 días
- d) 1-20 días
- e) 1-15días

86) ¿Cuál es el periodo de vacaciones previsto por ley?

- a) 1/10 - 30/4
- b) 1/11 - 30/4
- c) 1/12- 31/3
- d) 1 /9 - 30 /4
- e) 1/10 - 31/3

87) Si un convenio colectivo de trabajo indica que un trabajador con oficio de foguista, tiene durante los primeros 5 años 28 días de vacaciones, y la LCT que tiene 14. ¿Cuántos días de vacaciones les corresponde?

88) ¿Un contrato de trabajo puede marcar que solo se pueden tener 7 días de vacaciones al año

89) Si un convenio colectivo de trabajo indica que un trabajador con oficio de foguista, tiene durante los primeros 5 años 28 días de vacaciones, y la LCT que tiene 14. ¿Cuántos días de vacaciones les corresponde?

90) ¿Qué significa la sigla L.A.O?

91) ¿Puede un agente tener solo 5 días de licencia anual ordinaria? ¿Cuándo?

92) ¿Qué tipos de licencias hay previstas en el artículo 158? Mencione y explique con sus palabras por lo menos 3

93) Indique a tipo de licencia pertenecen los días que se detallan a continuación:

- a) 2 días: _____
- b) 10 días: _____

- c) 2 días: _____
d) 3 días: _____
e) 1 día: _____

- 94) ¿La licencia por examen puede otorgarse en planes de educación no oficiales?
95) ¿Se debe acreditar haber rendido un examen? ¿Cómo?
96) Si presento la firma en la libreta universitaria, ¿certifica el permiso de examen?
97) Un trabajador que se toma licencia por fallecimiento de un familiar, debe presentar alguna documentación en su lugar de trabajo? en caso afirmativo, ¿Cuál considera que es?

UNIDAD 5:

LEER Y ANALIZAR:

Licencia por Maternidad

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.



Toda mujer tiene garantizado el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación.



Una vez concluida esta licencia, la madre puede:

- continuar su trabajo en las mismas condiciones;
- rescindir su contrato de trabajo percibiendo una compensación equivalente al 25% de la remuneración calculada sobre la base del promedio fijado en el art. 245 por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses; esta rescisión puede ser tácita (si

vencida la licencia no se reincorpora y tampoco comunica la decisión 48 horas antes de finalizada la licencia) o expresa;

- solicitar la extensión de la licencia por un período de entre tres y seis meses. Esta situación se denomina período de excedencia.



Durante el período de lactancia (no podrá ser superior a un año posterior a la fecha del nacimiento) la madre tiene derecho a dos pausas diarias, de treinta minutos cada una, para amamantar al niño.

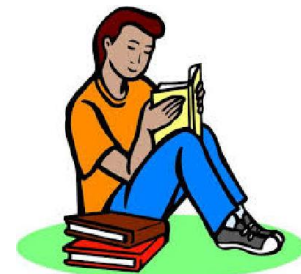
- 98) ¿Cuál es el periodo anterior al parto que el personal femenino debe tomarse licencia?
- 99) ¿Se puede hasta 15 días antes del parto? Justifique el periodo mínimo.
- 100) Si una mujer tiene fecha de parto para el 30 de julio, ¿A partir de qué fecha se debe tomar la licencia por maternidad?
- 101) Posterior al parto ¿Cuántos días es la licencia por maternidad?
- a) 40 días
 - b) 45 días
 - c) 60 días
 - d) 90 días
 - e) 120 días
- 102) Si una trabajadora termina su licencia por maternidad y decide renunciar, ¿Le corresponde percibir indemnización? ¿Por qué?
- 103) Si una trabajadora termina su licencia por maternidad y decide renunciar, ¿Le corresponde percibir algún concepto? ¿Cuál?
- 104) Si una mujer tiene fecha de parto para el 30 de julio y se le adelanta el parto al 25 de junio, ¿Cuántos días por maternidad tiene posterior al parto? Justifique su respuesta
- 105) ¿Se tiene estabilidad en el empleo durante la licencia por maternidad?
- 106) ¿ Se debe notificar el embarazo al empleador? ¿Como?
- 107) Si una mujer muestra su test de embarazo, ¿es válido como método de aviso?
- 108) Si una mujer solo le cuenta a sus compañeros que está embarazada y se enteran sus jefes, se da por notificado el empleador?

- 109)** Se presume que se despide por motivo de embarazo _____ meses antes del parto y/o _____ posterior al mismo.
- 110)** ¿Tiene la madre lactante algún descanso especial? Explique
- 111)** El descanso antes mencionado ¿en qué momento puede concretarse?
- 112)** El descanso por lactancia se puede usufructuar(usar) por:
- a) 3 meses
 - b) 6 meses
 - c) 9 meses
 - d) 1 año
 - e) 2 años
- 113)** ¿Se debe avisar al empleado el matrimonio? ¿Cómo?
- 114)** ¿Cuándo se presume como causa de despido al matrimonio?
- a) 6 meses posterior
 - b) 9 meses posterior
 - c) 6 meses anterior
 - d) 3 meses posterior
 - e) 3 meses anterior
- 115)** Si un empleado contrae matrimonio el 17 de enero, y es despedido el 07 de julio. ¿Se considera como causa al matrimonio?
- 116)** ¿Qué es el estado de excencia? Explique con sus palabras
- 117)** ¿Cuánto tiempo comprende el estado de excedencia?
- 118)** ¿En qué categoría debe reingresar una trabajadora que usó el periodo de excedencia?
- 119)** ¿Cuál es el requisito de antigüedad que plantea el artículo 185 de la lct para gozar del estado de excedencia?
- 120)** ¿Qué es la jornada de trabajo?
- 121)** ¿Qué es el trabajo nocturno?
- 122)** ¿En qué franja horaria se considera el horario nocturno?
- a) 21-6
 - b) 21-5
 - c) 22-6
 - d) 22-5
- 123)** Si se alterna entre horario diurno y nocturno se paga un adicional de:
- a) 10 minutos por cada hora trabajada
 - b) 8 minutos por cada hora trabajada

- c) 6 minutos por cada hora trabajada
d) 15 minutos por cada hora trabajada
- 124) Si un empleado trabaja en turno fijo de 23-04 en feriado, ¿Cobra un adicional por horas nocturnas?
- 125) ¿Qué es una hora suplementaria? Explique con sus palabras.
- 126) ¿Se debe abonar a un trabajador que trabaja en horas suplementarias un adicional/recargo?
- 127) ¿Cómo se pagan las horas suplementarias? Con sus palabras
- 128) Escriba un sinónimo de Hora Suplementaria _____
- 129) ¿Son obligatorias las horas suplementarias?
- 130) Si se trabaja con horas adicionales un día domingo, ¿con qué porcentaje se paga de adicional?

Trabajo de menores:

La Ley de Contrato de Trabajo de la República Argentina, número 20.744, establece que los menores de edad (la mayoría de edad en Argentina se adquiría a los 21 años hasta diciembre de 2009) pueden celebrar contrato de trabajo a partir de los 18 años, en las condiciones generales impuestas por la ley. a partir de diciembre de 2009 la mayoría de edad es a los 18 años.



Los menores, hasta la edad de 14 años, tienen prohibido trabajar, salvo en empresas familiares. Si un empleador contrata a un menor de 14 años, no puede eximirse de sus responsabilidades a su respecto, pues la nulidad del contrato solo puede ser alegada por el menor o sus representantes legales.

La LCT disponía que entre los 14 años y los 16 años, con permiso de sus padres, podían trabajar en horario diurno y no más de 6 horas por día. Esto ha sido modificado por la ley 26.390, de protección del trabajo infantil del año 2010, que estableció como edad mínima para ingresar al mercado laboral la de 16 años. En las empresas familiares pueden trabajar pero no más de tres horas por día o en total 15 a la semana. Entre los 16 años y los 18, pueden hacerlo en las condiciones generales, pero con autorización de los padres.



La regulación del modo como prestan sus servicios, están establecidos en los artículos 187 195 de la L.C.T. Las mismas establecen que los menores deben haber cumplido la instrucción obligatoria, si están en edad escolar, salvo en condiciones de necesidad, y autorizados por el Ministerio Pupilar, y ser empleados en lugares y tareas no peligrosas, la no discriminación en sus salarios por razón de edad, la exigencia de requerírseles un certificado de aptitud física y realizar controles de salud periódicos, y concedérseles una licencia anual no menor a una quincena. Si el menor sufriera un accidente de trabajo o enfermedad laboral, por realizar tareas prohibidas, serán consideradas por culpa del empleador, salvo que el menor estuviera allí por propia voluntad, a pesar de habersele prohibido. En este caso la prueba de la falta de culpa le compete al empleador.

Enfermedades y Accidentes Inculpables

Las enfermedades y accidentes inculpables son hechos o sucesos que afectan la salud del trabajador ***fuera del ámbito laboral*** por motivos ajenos a la voluntad del mismo.

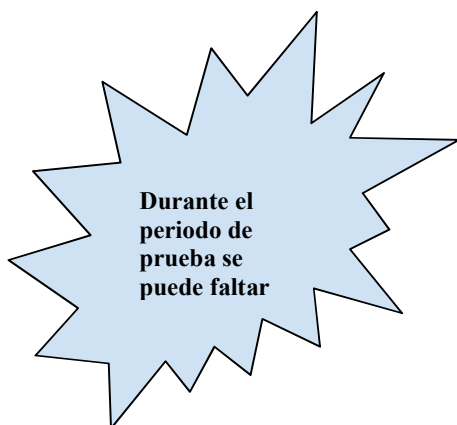
Características:

- Inculpable: El trabajador no tiene la culpa de enfermarse o sufrir un accidente. El establecimiento o actividad que realice no tampoco es responsable de cualquier accidente o enfermedad que sufra el trabajador
- Incapacitante: La enfermedad y/o accidente debe ser incapacitante, es decir, que no le permita realizar su actividad laboral.
- Manifestarse: Se debe manifestar durante la relación laboral. No luego de extinguido el vínculo.



En el artículo 209 de la Ley de Contrato de Trabajo, se establece que siempre se debe dar aviso al empleador durante **la primer jornada** de trabajo ausente, la ley no exige una forma determinada para transmitir la noticia, aunque conviene efectuarla por escrito, puede ser por teléfono, e-mail, presencial, telegrama.

Si el trabajador omite mencionar el lugar donde está, se entiende que se encuentra en su domicilio;



Será cuestión del empleador corroborar el estado de salud del empleado, es decir tiene **facultad de control**. Está facultad la ejerce enviando a un médico al lugar de residencia del trabajador. En el caso que el trabajador se oponga a ser revisado puede ejercer una sanción y perder el derecho a percibir la remuneración del día de la inasistencia (artículo 210 de la LCT).



Si el empleador no hizo uso de la facultad de verificar el estado de salud del trabajador, pierde la posibilidad de cuestionar exitosamente el certificado que éste presente, ya que no está en condiciones de confrontarlo con otra opinión profesional.



La verificación se limita al control personal y a la consulta de los antecedentes médicos en poder del trabajador que no está obligado a seguir las indicaciones terapéuticas.

En caso de que el empleador **no pueda realizar el control de la**

dolencia por no hallarse en el domicilio o haberse mudado (y el empleador desconoce esa circunstancia), **el trabajador pierde el derecho a percibir remuneración por ese día**. Por ello es importante que se mantenga actualizado el domicilio del dependiente.

En

Si la empresa tiene servicio médico y el trabajador está en condiciones de ambular, se debe someter al control médico del empleador

Si no pudo dar aviso o el medio utilizado no cumplió su fin, tiene que demostrar la circunstancia que le impidió concurrir al trabajo (certificado médico) y la causa por la cual no pudo comunicar la ausencia.

DT

El artículo 208 de la LCT(ley de Contrato de Trabajo) prevee los siguientes plazos:

Recordar:

Cargas de Familia:

La LCT no define que son las cargas de familia, pero se suele tomar a las personas que dependen económicamente de quien trabaja, serían el esposo/ esposa, conviviente, hijos menores de 18 años.

Antigüedad	Plazo de Licencia Paga
Con menos de 5 años, sin cargas de familia	3 meses
Desde 5 años en adelante, sin cargas de familia	6 meses
Con menos de 5 años, con cargas de familia	6 meses
Desde 5 años en adelante con cargas de familia	12 meses

Los plazos de licencias se computan por cada enfermedad del trabajador, en el caso que el trabajador tenga varias manifestaciones de una misma enfermedad o accidente, los plazos de ausencia se suman hasta completar la licencia remunerada.

Así mismo, si un trabajador se reintegra antes de vencido el plazo de enfermedad, los días no utilizados pueden ser gozados en el caso de producirse nuevas manifestaciones de una misma enfermedad, que la ley denomina recidiva (repeticiones) dentro del plazo de 2 años

desde que fue notificada fehacientemente al empleador.

El artículo 211, de la Ley de Contrato de Trabajo, prevee el período de conservación del puesto, el cual es un plazo de suspensión del contrato de trabajo en el cual, si bien el trabajador no tiene derecho a percibir remuneración, debe ser considerado tiempo de ser vicio y computado como antigüedad en el empleo para la determinación de los beneficios que surjan de la ley, los convenios colectivos y los estatutos profesionales.



Durante este lapso de tiempo el trabajador se puede reintegrar al trabajo en cualquier momento.

REINTEGRACIÓN

Como consecuencia de una enfermedad o

accidente inculpable, la normativa legal(ley de contrato de trabajo) prevé en su art. 212, diferentes alternativas para la reincorporación o no del trabajador a su puesto de trabajo, luego de una licencia por enfermedad.

Esto se puede visualizar en los siguientes ítems:

- Reincorporación total **sin incapacidades**: Ingresa en la misma función y con las mismas condiciones que tenía antes de comenzar la licencia.



- Reincorporación **con incapacidades**: Ingresa en una función adecuada a la a la reducción de capacidad laboral que padece el trabajador, como consecuencia de la enfermedad o accidente. Se mantiene, en este caso, la misma remuneración. Se debe demostrar la incapacidad y reincorporar el trabajar readecuando las tareas según su discapacidad.

- **No reincorporación por rechazo del empleador**: Si el empleador que puede dar tareas adecuadas a la capacidad del trabajador pero se rehúsa a otorgarlas, se deberá indemnizar por despido sin causa (art. 245 LCT)

- **No reintegro** al trabajo: cuando el trabajador tuviera más del 66% de discapacidad, pudiendo acceder a una jubilación por discapacidad, la incapacidad absoluta se produce cuando el trabajador por cualquier motivo (no imputable) no puede seguir trabajando en las tareas que cumplía ni en ninguna otra. Imposibilita la prestación de las tareas y afecta en forma definitiva su capacidad de ganancia, ya que le impide reinscripción en el mercado de trabajo.



LRT: Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Ley de Riesgos del Trabajo **N°24.557**: Está en vigencia desde el año 1996 y se fundamenta en un sistema de responsabilidad individual de los empleadores, los cuales deben contratar un seguro obligatorio que son las Aseguradoras del Riesgo del Trabajo (ART). Estas ART están supervisadas por un órgano de control creado por la misma ley: la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT). Su objetivo primordial es garantizar el efectivo cumplimiento del derecho a la salud y seguridad de la población cuando trabaja. Centraliza su tarea en lograr trabajos decentes preservando la salud y seguridad de los trabajadores, promoviendo la cultura de la prevención.

Objetivos de la LRT:

- Asesorar en la prevención de accidentes a través de la disminución del riesgo, mediante la adopción de medidas de higiene y seguridad laboral.
- Reparar los daños ocasionados por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Promover la recalificación y la reinserción del accidentado.
- Indemnizar los casos que resulten en incapacidad o muerte.

Contingencias cubiertas

- **Accidentes de trabajo:** La LRT entiende por accidente laboral todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho y en ocasión del trabajo.
- **Enfermedades profesionales:** Son las que se originan en el ambiente de trabajo y, en principio, están incluidas en el listado que elabora anualmente el Poder Ejecutivo. Las enfermedades no incluidas en el listado y sus consecuencias no serán consideradas resarcibles a no ser que, en cada caso concreto, una Comisión Médica determine que han sido provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo.
- **Accidentes in Itinere:** Son los ocurridos en el trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo y viceversa, siempre que el damnificado no hubiere alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador (y dentro de las 72 hs ante el asegurador) que dicho recorrido se modifica por 3 causas: razones de estudio, concurrencia a otro empleo y atención de familiar enfermo directo y no conviviente. El trabajador deberá presentar al empleador el correspondiente certificado dentro de los tres días hábiles.



Alcances de la ley

- Trabajadores en relación de dependencia del sector privado y público.
- Pasantés y Becarios.

Principales actores comprendidos en el sistema: derechos y obligaciones

Trabajadores: sujeto de la prevención y de la curación o resarcimiento como consecuencia de haber sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

Obligaciones

- Denunciar ante su empleador o ART, los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Cumplir con las normas de seguridad e higiene.
- Comunicar a su empleador, ART o a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) cualquier situación peligrosa para usted o para el resto del personal relacionada con el puesto de trabajo o establecimiento en general.
- Participar de actividades de capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo.

- Utilizar correctamente los elementos de protección personal provistos por el empleador.
- Cumplir con la realización de los exámenes médicos periódicos.

Derechos

- Trabajar en un ambiente sano y seguro.
- Conocer los riesgos que puede tener su trabajo.
- Recibir información y capacitación sobre cómo prevenir accidentes o enfermedades profesionales.
- Recibir los elementos de protección personal según su trabajo.
- Estar cubierto por una ART a través de la afiliación de su empleador.
- Conocer cuál es su ART.
- Si su empleador no tiene ART, o no lo ha declarado como empleado ante la misma, tiene derecho a denunciarlo ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) para intimarlo a que se afilie o lo declare.

Empleador: sujeto obligado a contratar los servicios de una ART y quien debe contribuir mensualmente a su financiamiento mediante el pago de las contribuciones, y responsable directo de la prevención.

Derechos

- Elegir una ART y cambiar de aseguradora, luego de cumplir los plazos mínimos de afiliación.
- Recibir por parte de la ART asesoramiento, capacitación y asistencia técnica en materia de prevención de riesgos para el propio empleador y para sus trabajadores.
- Recibir información de la ART sobre el régimen de alícuotas vigente, sobre las prestaciones que prevé el sistema de riesgos del trabajo y los procedimientos de denuncia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Exigir a su ART la realización de los exámenes periódicos que correspondan y el cumplimiento de la asistencia médica y económica a sus trabajadores en caso de accidentes o enfermedades profesionales.
- Exigir a su ART la entrega de credenciales para los trabajadores en la cual consta el número telefónico de la aseguradora para llamar en forma gratuita que brinda asistencia y orientación en caso de accidente de trabajo.

Obligaciones

- Estar afiliado a una ART o autoasegurarse (sólo si cumplen con los requisitos técnicos y financieros establecidos y aprobados por la SRT).
- Notificar a la ART la incorporación de nuevo personal.
- Informar a sus trabajadores a qué ART está afiliado.
- Cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo establecidas a través de las Leyes N° [19.587](#) y N° [24.557](#) y sus normativas complementarias.



- Adoptar las medidas necesarias para prevenir riesgos en el trabajo.
- Informar a sus trabajadores de los riesgos que tiene su tarea y protegerlos de los mismos.
- Proveer a sus trabajadores de los elementos de protección personal y capacitarlos para su correcta utilización.
- Capacitar a sus trabajadores en métodos de prevención de riesgos del trabajo.
- Realizar los exámenes médicos preocupacionales y por cambio de actividad (si dicho cambio implica el comienzo de una eventual exposición a agentes de riesgo), e informar los resultados de los mismos al trabajador.
- Denunciar ante la ART los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que ocurran en su establecimiento.
- Solicitar a la ART la atención médica inmediata en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- Denunciar incumplimientos de su ART ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Mantener un registro de accidentabilidad laboral.

ART: son empresas privadas contratadas por los empleadores para asesorarlos en las medidas de prevención y para reparar los daños en casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Las ART tienen como obligación:

- Brindar todas las prestaciones que fija la ley, tanto preventivas como dinerarias, sociales y de salud.
- Evaluar la verosimilitud de los riesgos que declare el empleador.
- Realizar la evaluación periódica de los riesgos existentes en las empresas afiliadas y su evolución.
- Efectuar los exámenes médicos periódicos para vigilar la salud de los trabajadores expuestos a riesgo.
- Visitar periódicamente a los empleadores para controlar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo.
- Promover la prevención, informando a la SRT acerca de los planes y programas exigidos a las empresas.
- Mantener un registro de siniestralidad por establecimiento.
- Informar a los interesados acerca de la composición de la entidad, de sus balances y de su régimen de alícuotas.
- Controlar la ejecución del Plan de Acción de los empleadores y denunciar ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo los incumplimientos.
- Brindar asesoramiento y asistencia técnica a los empleadores y a sus trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo.
- Denunciar los incumplimientos de los empleadores a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

SRT: Sus funciones principales son:

- Controlar el funcionamiento de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).
- Garantizar que las ART otorguen las prestaciones médico-asistenciales y dinerarias en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Promover la prevención para conseguir ambientes laborales sanos y seguros.
- Imponer las sanciones previstas en la Ley N° 24.557.
- Mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales en el cual se registran los datos del damnificado y su empresa, fecha del accidente o enfermedad, prestaciones abonadas, incapacidades reclamadas.
- Supervisar y fiscalizar a las empresas autoaseguradas y su cumplimiento de las normas de Salud y Seguridad en el Trabajo.

- Controlar el cumplimiento de las normas legales vigentes sobre Salud y Seguridad en el Trabajo en los territorios de jurisdicción federal.

Ante las contingencias, las ART cubren 2 tipos de prestaciones:

- **En especie o médicas:** son los servicios y beneficios para asistir al trabajador.
 - Asistencia médica y farmacéutica
 - Prótesis y ortopedia
 - Rehabilitación
 - Recalificación profesional
 - Servicio funerario

- **Dinerarias:** apuntan a cubrir la pérdida de los ingresos del trabajador por no poder concurrir a prestar tareas por su incapacidad. Para fijar su monto es necesario determinar la incapacidad, el ingreso base, la edad del trabajador, las cargas de familia.
Reintegro a la empresa de salarios pagados por ILT, pago de indemnizaciones por fallecimiento e incapacidades temporales y permanentes.

Para establecer la prestación que corresponde se deberá tener en cuenta el porcentaje de incapacidad del trabajador (parcial – leve o grave – y total) y su carácter (temporaria, provisoria o permanente).

Tipo de incapacidades:

- **Incapacidad Laboral Temporaria:** se produce cuando un trabajador se encuentra accidentado o padece una enfermedad profesional, y el daño sufrido le impide la realización de sus tareas habituales. Esta incapacidad comienza en la fecha de la primera manifestación invalidante y finaliza cuando el trabajador recibe el alta médica, o se le declara una Incapacidad Laboral Permanente, si se cumplió 1 año desde la primera manifestación invalidante, o bien si fallece el damnificado.
Las ART deben abonar las prestaciones dinerarias mensuales mientras un trabajador se encuentre en tratamiento por un accidente de trabajo o padeciendo una enfermedad profesional. Estas prestaciones dinerarias sustituyen a los haberes mensuales que percibía cuando estaba en actividad y deben otorgarlas hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas incapacitantes.
Los primeros 10 días posteriores a la ocurrencia de un accidente de trabajo o a la manifestación de una enfermedad profesional, el encargado de pagar la prestación

dineraria es el empleador, a partir del día 11 la debe abonar la ART. El pago se tiene que realizar en forma mensual, está exento del impuesto a las ganancias y el trabajador recibirá además las asignaciones familiares que correspondan. La reglamentación vigente autoriza a que el pago que debe efectuar la ART se realice a través del empleador.

- **Incapacidad Laboral Permanente:** comienza con la finalización de la incapacidad temporaria. Cuando el daño producido por el accidente de trabajo o la enfermedad profesional le ocasionó una disminución de su capacidad de trabajo. El grado y el carácter de la incapacidad permanente son determinados por las Comisiones Médicas.
 - **Parcial definitiva:** Es aquella menor o igual al 50%. El carácter Definitivo se otorga cuando hay certeza de la disminución permanente de la capacidad laboral o por haber transcurrido el plazo máximo de 5 años desde el cese de la ILT. La ART abona un pago único al finalizar la incapacidad temporaria.
 - **Parcial provisoria:** Es aquella mayor al 50% y menor al 66%. Esta incapacidad se puede considerar **provisoria** por un plazo máximo de 60 meses desde el cese de la ILT. El damnificado percibirá una prestación de pago mensual hasta que el trabajador esté en condiciones de jubilarse o hasta su fallecimiento, además de las asignaciones familiares correspondientes.
 - **Total provisoria:** Es aquella mayor al 66%. Esta incapacidad se considera provisoria durante los 36 meses siguientes al cese de la ILT. Este plazo podrá ser extendido por las Comisiones Médicas durante 24 meses más, si no existiera certeza del carácter definitivo de la incapacidad. El trabajador percibirá una prestación igual al pago de ILT.
 - **Total definitiva:** Es aquella cuyo grado de incapacidad es del 66% o más. Al ser definitiva, el trabajador tiene derecho a percibir una suma mensual hasta la fecha en que esté en condiciones de acceder a los beneficios jubilatorios o hasta su muerte. Además el trabajador deberá percibir la pensión por invalidez a cargo de la ANSES y le corresponde una suma de pago único.
- **Gran invalidez:** Se considera que un trabajador está en situación de Gran Invalidez cuando tiene una Incapacidad Laboral Permanente Total y necesita la asistencia continua de otra persona para realizar los actos elementales de la vida. Además de las prestaciones que corresponden por Incapacidad Laboral Permanente Total, la ART debe pagar una prestación de pago mensual que se extingue con la muerte.
- **Fallecimiento:** Fallecido el trabajador por causas laborales, los derechohabientes cobran pagos mensuales complementarios a la pensión prevista en el régimen previsional. Además la ART debe abonar la prestación dineraria en un pago único.

Ley 26.773, sancionada en Octubre de 2012 introduce grandes cambios para el régimen de las ART:

- El fin de la doble vía: el trabajador deberá optar entre el cobro de la indemnización o el reclamo judicial.
- El cambio de fuero: Quienes opten por litigar deberán hacerlo en el fuero Civil y no en el Laboral como hasta entonces.
- Indemnización extra: Si el daño se produce en el lugar de trabajo, el damnificado percibirá, junto a los montos previstos en el régimen, una indemnización adicional de

pago único en compensación por cualquier otro daño del 20%. En caso de muerte o incapacidad total, esta indemnización adicional no podrá ser inferior a \$70.000.

- **Actualización:** Los valores del régimen de reparación se ajustarán de manera general semestralmente.

Ley 27.348 y decreto reglamentario **298/17**

Dispone que la actuación de las comisiones médicas jurisdiccionales constituirá la instancia administrativa previa, de carácter obligatorio y excluyente de toda otra intervención, para que el trabajador afectado, solicite la determinación del carácter profesional de su enfermedad o contingencia, la determinación de su incapacidad y las correspondientes



prestaciones dinerarias previstas en la Ley de Riesgos del Trabajo.

“Recuerden que la prevención de los riesgos en el trabajo conjuntamente con la seguridad e higiene en el lugar de trabajo representa una de las principales características del trabajo decente. Por lo tanto nosotros, como especialistas, debemos cumplir y hacer cumplir las leyes que promueven el bienestar y la salud de los trabajadores.”

Actividad: Completar el cuadro con los plazos máximos según la ley

1)



Empleo	Fecha de Ingreso	¿Cargas de familia?	Tiempo máximo de licencia	Empleo	Fecha de Ingreso	¿Cargas de familia?	Tiempo máximo de licencia
Docente	05/02/2001	NO		Administrativo	26/07/2017	NO	

3)



Empleo	Fecha de Ingreso	¿Cargas de familia?	Tiempo máximo de licencia	Empleo	Fecha de Ingreso	¿Cargas de familia?	Tiempo máximo de licencia
Empleada de ventas	23/08/2016	SI		Futbolista	17/07/2006	SI	

Actividad: Describir cómo continúa el contrato de trabajo.

Ejemplo:

a) Marcos tiene 53 años, está casado y tiene 4 hijos menores de edad, sufrió un accidente de tránsito y está en recuperación, a la fecha lleva 120 días de licencia, aún le falta recuperarse. tiene 15 años de antigüedad en la empresa en la cual es chofer ¿Cuántos meses le faltan para agotar la licencia por enfermedad según el artículo 208 de Ley de Contrato de Trabajo?

Tiene cargas de familia: sí

Antigüedad: 15 años

Plazo máximo de licencia según el artículo 208 de la LCT: 1 año por la misma patología

Plazo ya usado: 4 meses

Plazo que le resta utilizar: 8 meses

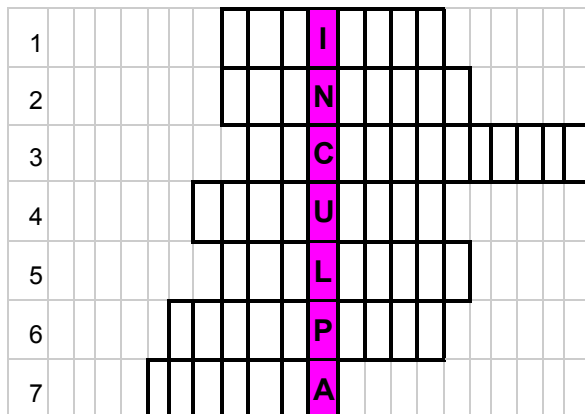
Respuesta: Marcos puede utilizar 8 meses de licencia por el accidente de tránsito en forma continua o alternada. Luego comienza el periodo de reserva de puesto sin sueldo, según lo establecido en el artículo 211 de la ley de contrato de trabajo.

a) Un Trabajador de 58 años, casado, con 25 años de antigüedad en la empresa, es contador, tiene cáncer de colon y fue operado 2 veces, es sometido a quimioterapia. No lo jubilan por incapacidad. Vive a 35 km de su trabajo y se le dificulta transportarse(no puede manejar), lleva usufructuados(usados) 10 meses continuos y 40 días alternados desde su reintegro laboral. ¿Cuántos días le resta utilizar por enfermedad? Si los usa, ¿Cómo continúa su relación laboral?

b) Luciana tiene 3 años de antigüedad, está con depresión postparto, debe permanecer en reposo su mente hasta el alta del médico. ¿Cuántos días puede utilizar por enfermedad? Si los usa, ¿Cómo continúa su relación laboral?

c) Lucas ingresó a la empresa el 01/08/2005, repara ascensores en una empresa del Conurbano, es soltero y tiene 1 hijo de 1 año, Jugando a la pelota cayó y se operó la rodilla, y debe permanecer en reposo, ya lleva utilizados 35 días pero su médico le dijo que tiene por lo menos 4 meses más hasta recuperarse y volver a caminar normalmente. ¿Cómo continúa su relación laboral?

Crucigrama, se puede realizar con el Dossier:





justa causa, es decir que haya un hecho reprochable imputable al trabajador;



que sea **proporcional**, es decir que guarde una relación entre el hecho y la sanción que se le aplica. Además debe ser **progresiva**, iniciar con un tiempo mínimo de sanción e incrementarla si se reiteran los hechos;



plazo máximo, es hasta 30 días en el año;



debe **notificarse por escrito**, es decir que cuando se suspende al trabajador se lo debe notificar por escrito (telegrama, carta documento, nota con copia de recepción).

Reforzando la idea del segundo ítem, las suspensiones por razones disciplinarias deben ser proporcionales al acto que la origina. Por ejemplo si el trabajador tiene una ausencia injustificada, no se le puede aplicar el máximo de sanción.

!!!Los días de suspensión por causa disciplinaria no se pagan!!!,

salvo que judicialmente se determine que la suspensión no reunía los requisitos para su validez.

Además, se prevee la suspensión preventiva en el art. 224, cuando el trabajador es detenido por una denuncia criminal, mientras dure la investigación. Si el trabajador imputado es puesto en libertad por falta de culpabilidad, deberá reincorporarlo y pagarle el tiempo de suspensión si el empleador hubiese sido el denunciante.

02

Por razones económicas: La suspensión del personal se debe comenzar por los trabajadores menos antiguos, los ingresados en un mismo semestre, se preferirá a los que tengan menos carga de familia. Este procedimiento, se utilizará también en las suspensiones por disminución o falta de trabajo. En la práctica concreta el empleador debe comunicar al trabajador y a la autoridad de aplicación la medida a tomar y los motivos de la misma.

En los casos de suspensión por razones económicas la ley obliga a realizar un procedimiento preventivo de crisis, en el cual la secretaría de trabajo convoca a una audiencia de conciliación entre el empleador y los trabajadores, con el fin de dar una solución al conflicto o atenuar los efectos del mismo.



falta o disminución de trabajo, sin culpa del empleador; es decir, que se refiere a situaciones de crisis y no a la mala gestión del empleador. El periodo máximo es hasta 30 días, sin pagar haberes (sueldo) durante ese periodo. Si se llega a un acuerdo de reconocer una compensación económica, esa suma se considera no remunerativa;



por **fuerza mayor debidamente comprobada**, es decir, que se refiere a un caso fortuito, que es aquel que no ha podido preverse, o que previsto no ha podido evitarse. Ejemplo del mismo es un incendio que no pudo evitarse, inundaciones... En estos casos la suspensión puede extenderse hasta un plazo máximo de 75 días en 1 año.

03

Por razones de salud que se divide en dos:

- Por enfermedades y accidentes inculpables (ajenos al contrato de trabajo): la L.C.T. en su artículo 208, establece una licencia paga por un periodo de hasta 3 meses, cuando la antigüedad del trabajador es inferior a 5 años; si tuviere más antigüedad le corresponde hasta 6 meses de licencia paga. Estos plazos se duplican cuando el trabajador tiene cargas de familia.

- Por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo: que son aquellas producidas por motivo o en ocasión del trabajo. Ejemplos de enfermedades profesionales pueden ser las originadas por el contacto con el plomo, cámaras de frío, áreas de calor excesivos. Los accidentes de trabajo pueden ser con motivo del mismo o como los "in itinere".

La comunicación de la enfermedad deberá ser realizada por el obrero en forma fehaciente, durante el primer día de ausencia, a los fines que el empleador pueda verificar la existencia de la misma. Sino comunica la enfermedad, perderá los haberes de los días de trabajo hasta el momento que dio aviso.

Vencido los plazos de suspensión, si el trabajador no estuviere en condiciones de reintegrarse, el contrato de trabajo se mantendrá por el plazo de un año sin pago de haberes, vencido el mismo, ambas partes podrán extinguir la relación laboral sin pago de indemnizaciones.

Si durante el periodo de conservación del empleo resultare que el trabajador tiene una **disminución de su capacidad laboral, deberá asignársele tareas que pudiere realizar** sin disminuir la retribución. **Si no tuviere tareas acordes a su discapacidad**, deberá indemnizarlo como si hubiera falta o disminución de trabajo. Durante el periodo de reserva, no podrá ser despedido sin justa causa; de hacerlo no solo deberá indemnizarlo por la antigüedad, sino además por el tiempo que falta hasta el alta médica.

Los *accidentes ocurridos en ocasión del trabajo* (con motivo del mismo), son los producidos en el ámbito en el cual se desarrolla su actividad laboral. En todos los accidentes y enfermedades de trabajo, los haberes son afrontados hasta los 9 días por el empleador, luego se hace cargo la A.R.T., quien además de los salarios, deberá afrontar los costos de los tratamientos médicos hasta la fecha de alta; incluyendo el suministro de prótesis y otros gastos ocasionados por la enfermedad profesional o accidente de trabajo. Estas asociaciones deberán abonarle al trabajador la indemnización por el porcentaje de las secuelas de incapacidad que le quedaren o las indemnizaciones por fallecimiento. Las A.R.T. se financian con los aportes y contribuciones que realizan los empleadores y trabajadores

Tipos de Suspensión

Suspensión por razones disciplinarias

Juan es trabajador de la Empresa Pluma, el tiene problemas personales con Pedro que trabaja en el mismo establecimiento, luego de una discusión originada por los desencuentros personales, ambos trabajadores comienzan a golpearse dentro del establecimiento y en horarios de trabajo. El empleador frente a este hecho y siendo reiterativo el comportamiento de ambos, les aplica una sanción de suspensión por 5 días. Sólo puede despedir el empleador cuando los incidentes por la reiteración y la gravedad hagan imposible el trabajo de ambos en la fábrica. Es importante señalar, que el despido no puede ser utilizado como sanción. Como se señaló en la parte teórica la sanción debe ser gradual y proporcional a la gravedad del hecho.

Suspensión por razones económicas

▣ Suspensión por falta o disminución de trabajo

Con motivo de las retenciones cambiarias que vive el país, Carlos que tiene un negocio de productos electrónicos, disminuye las ventas por falta de provisión, ya que sus productos vienen de fuera de Argentina (importación). La disminución de la venta obliga a Carlos a suspender a alguno de sus empleados, comenzando con los que tienen menor antigüedad. Esta situación obliga Carlos a concurrir a la Secretaría de Trabajo, para someterse a un procedimiento preventivo de crisis.

▣ Suspensión por fuerza mayor debidamente comprobada

Se produce un incendio en el supermercado Economax, por la caída de un cable originada por una tormenta. Esa situación ocasiona daños graves que hacen imposible continuar con la actividad normal. El empleador se ve obligado a suspender parte del personal invocando por razones de fuerza mayor. La suspensión se puede extender hasta 75 días corrido. Durante ese periodo el personal no percibe los haberes durante el tiempo de la suspensión.

Suspensión por razones de salud

▣ Suspensión por enfermedades o accidentes inculpables

Rosa que es empleada de un supermercado se enferma de anginas, comunica la enfermedad el mismo día y el médico de la empresa le asigna un periodo de 5 días de licencia por razones de salud. En ese periodo Rosa no asistirá a trabajar, pero percibirá sus haberes.

■ Suspensión por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo

Ramón que maneja grúa de la empresa, sufre una caída al bajar de la misma, ocasionándole una fractura en la pierna. El trabajador y la empresa realizan la denuncia del accidente ante la A.R.T , quien asume la responsabilidad de abonarle los salarios a partir del noveno día y realizar los tratamientos para su recuperación. La A.R.T, debe suministrarle una prótesis, pagarle la tarea de rehabilitación por la incapacidad permanente del 10% que le ha dejado el accidente.

■ Suspensión por accidente "in itinere" (en el camino al trabajo o en el regreso del mismo a la casa)

Mario que trabaja en la empresa textil Colortex, concurre al establecimiento donde presta servicio en un vehículo de su propiedad utilizando el camino habitual. Al llegar a la esquina del inicio del Parque Industrial es arrollado por un vehículo causándole severas lesiones. Realiza la denuncia del accidente acompañando acta policial que demuestra que no es responsable del hecho. La A.R.T. deberá abonarle los salarios hasta el momento del alta médica, proveerle de las prótesis y medicamentos necesarios y pagarle una indemnización, si quedara alguna incapacidad permanente.

Por último el accidente in itinere, se configura desde el momento en que el trabajador sale de su vivienda.

Desempeño de cargos electivos

Es cuando es designado para cumplir una tarea electiva, en cargos nacionales, provinciales o municipales. Dejaran de prestar servicio y tendrán derecho que le conserven el puesto, debiendo reincorporarse hasta 30 días después de concluida el desempeño de su función. Son licencias no pagas.

Desempeño de cargos gremiales

Cuando el trabajador debe cumplir funciones gremiales en las asociaciones profesionales, o en organismos o comisiones que requieran una representación sindical. Esa licencia dura mientras se desempeñe en el cargo. El empleador debe conservarle el puesto de trabajo hasta el momento de su reintegro, que no puede exceder de 30 días de finalizada las tareas. Son licencias no pagas.

Causas deportivas

Es la licencia que tienen los deportistas amateur para desempeñarse en competencias que tengan auspicio oficial. Es necesario aclarar que no se da la licencia si fuere para jugar un partido de fútbol con los muchachos del barrio. Son licencias pagas.

-Por Renuncia: deberá formalizarse mediante un despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo.

-Por voluntad concurrente de las partes: el acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.

-Por fuerza mayor o por falta o disminución del trabajo: el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo.

-Por muerte del trabajador: la circunstancia permite a los herederos a acceder a derecho indemnizatorio, conforme artículo 247 de la ley de contrato de trabajo (50% indemnización).

-Por Muerte del Empleador: el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 247 de la ley de contrato de trabajo (50% indemnización).

-Por vencimiento de plazos: el trabajador será acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247 de la ley de contrato de trabajo (50% indemnización), siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un (1) año.

-Por quiebra o concurso del empleador: si la misma corresponde a causas no imputables al mismo, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el artículo 247 de la ley de contrato de trabajo (50% indemnización).

-Por jubilación del trabajador: reunidos los requisitos, el empleador podrá intimar al trabajador a que inicie los trámites pertinentes. Finalizados los trámites o vencido el plazo concedido para realizarlo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.

-Por Incapacidad o Inhabilidad del Trabajador: el sistema prevé un régimen de protección al trabajador, el que puede derivar en un derecho indemnizatorio.

-Despidos e indemnizaciones: se aplica el criterio general de la justa causa a fines de la obligación de pago de indemnización.

-Abandono del trabajo: el abandono del trabajo, como acto de incumplimiento del trabajador, sólo se configurará previa intimación fehaciente a que se reintegre al trabajo.

T

DESPIDO CON CAUSA

Es aquel dispuesto por el empleador por el incumplimiento grave y reiterado de las obligaciones que tiene como trabajador, por ejemplo puede darse por inasistencia reiterada, la desobediencia a instrucciones, falta de respeto a los superiores y compañeros de trabajo, producir daños graves a instrumental o bienes de la empresa, falta de voluntad de trabajar o infidelidad por divulgar secretos o procedimientos de la empresa.



➤ **Como requisito para invocarlo se requiere:**

- Falta grave del trabajador, delito o incumplimiento del trabajador (arts. 67 y 242 LCT):

La falta grave cometida por el trabajador debe tener tal gravedad que razonablemente apreciada no consienta la continuidad del contrato. Contemporánea al conocimiento por el empleador de la falta que invoca. El lapso que transcurra entre ese conocimiento y la comunicación de despido no debe exceder del razonablemente necesario conforme las circunstancias del caso para reunir los elementos de juicio y tomar la decisión. Este lapso es muy variable: a veces el conocimiento de la falta es inmediato y a veces la investigación para comprobar los hechos y responsabilidades lleva un tiempo.

Si para rescindir el contrato se invoca el **abandono del trabajo** por el trabajador es indispensable la previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso (art. 244 LCT).

Si se invoca que el trabajador cometió un **delito** (por ejemplo, un hurto) el despido solamente puede considerarse justificado si luego el empleador hace la denuncia penal y obtiene sentencia condenatoria. En este supuesto el juez laboral no puede dictar sentencia hasta que haya resolución definitiva en el proceso penal.

DESPIDO SIN CAUSA:

Es el despido producido por el empleador sin que existan motivos que lo justifiquen. En tal supuesto el empleador deberá abonar al trabajador sin perjuicio del preaviso, si lo hubiere omitido, una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio, tomando como base la mejor remuneración mensual percibida durante el último año. La indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos meses.

Despidos en trabajos en negro: Estas indemnizaciones se duplican cuando el despido se trata de una relación laboral no registrada, por ejemplo el trabajo en negro; o registrada en forma deficiente, que es cuando aun estando registrada, los datos que se consignan son erróneos con relación al sueldo que se percibe: categoría profesional, antigüedad, etc.

Un ejemplo que es muy frecuente es cuando se registra un sueldo de \$ 3.000 pesos pero en realidad se perciben \$ 5.000 pesos, o bien se tiene registrada una antigüedad de tres años cuando en realidad se ingresó hace 10 años. Estos casos de agravamiento están previstos por la Ley 25.323.

DESPIDO INDIRECTO:

El trabajador se considera despedido por actos del empleador, en el supuesto que sea el trabajador que se considera despedido, deberá percibir una indemnización equivalente a la **indemnización sin justa causa.**

Los actos del empleador son tales como:

- Actos que afectan la **dignidad** del trabajador, tales como acoso, agraviosos , falta de elementos de protección

En estos casos el trabajador deberá intimar previamente al empleador, que cese los actos que lo afectan. Sino lo íntima el trabajador y se ausenta del trabajo, esa actitud, puede ser considerada como abandono, en este caso se extingue el contrato sin obligación del empleador de indemnizar.

- **Retención de aportes destinados para la seguridad social,** no lo hubiere depositado total o parcialmente en los organismos pertinentes, como AFIP, ANSES, OBRAS SOCIALES, SEGUROS.

Deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a sus haberes mensuales desde el momento de la omisión hasta que proceda a efectivizar los depósitos de la suma retenida.

- **Transferencia de establecimiento:**

El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infiriese un perjuicio que, apreciado con el criterio del artículo 242, justificare el acto de denuncia. A tal objeto se ponderarán especialmente los casos en que, por razón de la transferencia, se cambia el objeto de la explotación, se alteran las funciones, cargo o empleo, o si mediare una separación entre diversas secciones, dependencia o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador (art. 226 LCT).

En algunos casos para considerar justificada la decisión del trabajador los jueces le requieren que previamente intime al empleador en forma documentada a cumplir la obligación que reclama. Tales son los casos de rescisión fundada en una negativa a darle tareas, a reconocer su real fecha de ingreso o su real salario, a pagarle la remuneración, etc.



Previo a la extinción de los contratos dispuestos por voluntad de las partes, debe darse una comunicación formal, es lo que se llama en el derecho laboral, el **Preaviso**. Tanto en el despido sin causa como por justa causa dispuesto por el empleador como en la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas (art. 243 LCT)

Condiciones para su validez:

- Ser escrito
- En los plazos de anticipación que fija la ley:
 - El trabajador el preaviso: 15 días
 - Para el empleador:
 - 15 días cuando el trabajador está en periodo de prueba
 - 1 mes si la antigüedad del trabajador menor a 5 años

- 2 meses cuando la antigüedad fuere superior a 5 años.

Estos plazos pueden ser ampliados por las partes de común acuerdo, jamás deben ser menores a lo establecido.



En caso de omisión del preaviso quien no cumpliera con la norma o lo hiciera de manera insuficiente, deberá pagar una indemnización sustitutiva, que es equivalente a la remuneración que le correspondería al tiempo del preaviso omitido.

El preaviso rige a partir del primer día hábil del mes siguiente a su comunicación. El periodo entre la fecha de notificación del preaviso e iniciación del mismo, se denomina integración de mes y debe ser pagada.

Por ejemplo Juan que es trabajador de Arcor recibe el preaviso con fecha 20 de agosto por parte de la empresa, el preaviso comenzará a partir del día 1 de septiembre.

Excepciones al deber de preaviso: El preaviso no es obligatorio cuando la extinción del contrato de trabajo se produce por un hecho extraño a la voluntad de las partes; son situaciones de fuerza mayor, podemos citar las siguientes excepciones:

- Muerte del trabajador
- Incapacidad absoluta e inhabilitación del trabajador sin culpa de las partes
- Muerte del empleador
- Vencimiento del contrato a plazo fijo

CRÉDITOS LABORALES

Los créditos por remuneraciones debidos al trabajador por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo, gozan de privilegio especial sobre las mercaderías, materias primas y maquinarias que integren el establecimiento donde haya prestado sus servicios, o que sirvan para la explotación de que aquél forma parte.

El mismo privilegio recae sobre el precio del fondo de comercio, el dinero, títulos de créditos o depósitos en cuentas bancarias o de otro tipo que sean directo resultado de la explotación, salvo que hubiesen sido recibidos a nombre y por cuenta de terceros.

Las cosas introducidas en el establecimiento o explotación, o existentes en él, no estarán afectadas al privilegio, si por su naturaleza, destino, objeto del establecimiento o explotación, o por cualquier otra circunstancia, se demostrase que fuesen ajenas, salvo que estuviesen permanentemente destinadas al funcionamiento del establecimiento o explotación, exceptuadas las mercaderías dadas en consignación.

Los créditos previstos en el artículo 268 de la ley de contrato de trabajo, gozan de preferencia sobre cualquiera otro respecto de los mismos bienes, con excepción de los acreedores prendarios por saldo de precio, y de lo adeudado al retenedor por razón de las mismas cosas, si fueren retenidas.

Los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente del trabajo, por antigüedad o despido y por falta de preaviso, vacaciones y sueldo anual complementario, los importes por fondo de desempleo y cualquier otro derivado de la relación laboral, gozarán del privilegio general. Se incluyen las costas judiciales en su caso. Serán preferidos a cualquier otro crédito, salvo los alimentarios.

SEGUN LO LEIDO, RESPONDER Y COMPLETAR:

131) ¿Se debe avisar del fin del contrato de trabajo? ¿Cómo?

132) ¿Cuál es el plazo de preaviso? Unir

Trabajador	1 mes
	45 días
	15 días
Empleador	60 días
	10 días

no requiere preaviso

- 133)** Si un trabajador de una empresa de limpieza "XX" en un supermercado "hola" se presume despedido por el cambio en las condiciones de trabajo, ¿quienes son los responsables ante la ley?
- 134)** Si un empleado envía una carta por correo de renuncia a su empleador, ¿se considera válida?
- 135)** Justifique lo anterior, el plazo de preaviso del fin del contrato de trabajo, en una oración.
- 136)** ¿Cómo se debe realizar el preaviso?
- 137)** Si el fin del contrato es por parte del empleador, ¿hay alguna licencia especial?
- 138)** ¿En qué consiste la licencia de preaviso?
- 139)** Si el fin del contrato es por parte del empleado, ¿hay alguna licencia especial?
- 140)** ¿Cómo se debe hacer para formalizar una renuncia? Ejemplifique
- 141)** ¿Qué es el abandono de trabajo?
- 142)** ¿Cuándo se paga indemnización?
- 143)** ¿Cómo se calcula la indemnización? Elegir
- a) 1 mes por 5 años trabajados
 - b) 1 mes por cada trimestre trabajado
 - c) 1 mes por cada mes trabajado
 - d) 1 mes por cada año trabajado
 - e) 1 mes por cada semestre trabajado
- 144)** Se calcula el **peor / el mejor/ normal** remuneración del último **año/ semestre**
- 145)** Ejercicio práctico, Si en enero 2017 gané \$8800 neto, por las horas extras, en marzo 2017 8700 neto, mi sueldo normal y habitual, y en diciembre gané \$9800 neto por las horas extras y el presentismo. ¿Cuál es el sueldo que utilizo para calcular la indemnización? Justifique
- 146)** ¿Puede la indemnización ser inferior a 1(un) mes?
- 147)** Si el empleador cambia unilateralmente las condiciones de trabajo, afectado al trabajador. ¿Qué considera que podría suceder?

- 148)** ¿Cuáles son las prestaciones de la ley n°24241?
- 149)** ¿A cuál de las prestaciones que menciona la anterior ley hace referencia el artículo 252 de la LCT?
- 150)** ¿Quién debe intimar para la jubilación?
- 151)** ¿Cuál es el periodo máximo que puede trabajar un empleado una vez que ha sido intimado?
- 152)** ¿Se debe extender alguna documentación al empleado al que se le da preaviso bajo el artículo 252?
- 153)** ¿Qué sucede una vez vencido el plazo de preaviso? Elija la opción correcta.
- a) Puede continuar trabajando hasta que obtenga el beneficio
 - b) Se extingue el contrato de trabajo
- 154)** Caso Práctico sobre despido y suspensión del contrato de trabajo
- 155)** La empresa de servicio la estrella advierte que se han producido irregularidades, en su estado contable. Aparecen faltantes de dinero y documentación adulterada. Ante esta circunstancia procede a despedir con causa a Pedro, quien es el responsable del área y lo denuncia penalmente por el delito de Administración Fraudulenta. Concluidos el proceso penal el juez sobresee (lo declara no culpable) a Pedro porque no fue el autor del hecho.
- 156)** ¿Tiene derecho Pedro a reclamar por la conducta de la empresa?
- 157)** ¿Qué debió realizar la empresa ante la situación de irregularidad descubierta?
- 158)** Caso Práctico sobre suspensión por disminución de trabajo.
- 159)** La Empresa TAP dedicada a la venta de productos electrónicos importados y sus insumos, invocando las restricciones cambiarias, suspende parte del personal por disminución de trabajo por un lapso de 40 días comenzando por los más antiguos en razón de que persiguen un salario mayor.
- 160)** ¿Es correcta la medida dispuesta por la empresa?
- 161)** ¿Es correcto empezar a suspender el personal que tiene mayor antigüedad?
- 162)** Caso Práctico de suspensión por razones de fuerza mayor.
- 163)** En la ciudad de Fraga, se produce un gran tornado que destruye parte importante del establecimiento Las Marias, dedicada a la venta de los productos para el agro. La empresa procede a suspender al personal por un lapso de 50 días y acuerda una retribución del 50% de los salarios en carácter de compensación.
- 164)** ¿Es correcta la medida tomada por la empresa?
- 165)** ¿La retribución compensatoria tiene naturaleza salarial?
- 166)** ¿Se deben realizar aportes sobre las sumas acordadas?

- 167)** Un trabajador reclama que se le abone el 50% restante de la suma acordada, ¿le corresponde que le paguen?