

Trabajo y Ciudadanía –Clase 9

Ley de Contrato de Trabajo 20744



La remuneración del trabajador

Recibos y otros comprobantes de pago (Arts. 138, 139) Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador en doble ejemplar (uno para cada parte del contrato laboral)

Contenido del recibo:

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio;
- b) Nombre y Apellido del trabajador y calificación profesional;
- c) Todo tipo de remuneración que perciba;
- d) Importe de deducciones por aportes jubilatorios y otros autorizados por ley;
- e) Importe Neto
- f) Constancia de la recepción por el trabajador;
- g) Lugar y fecha;
- h) Fecha de Ingreso a trabajar.

S.A.C. Sueldo Anual Complementario- Aguinaldo. (Art 121). Consiste en el 50% de la mayor remuneración mensual de cada uno de los semestres del año que culminan en junio y en diciembre. Cuando no se trabajó el semestre completo, se liquida proporcional al tiempo trabajado. Los períodos de enfermedad, de accidentes y de vacaciones, entre otros, se consideran como tiempo trabajado. Se paga en dos cuotas la primera el 30 de junio y la segunda antes de las Fiestas de Fin de Año.

Para calcular los proporcionales se utilizan las siguientes formulas

- Sueldo dividido 2 (cuando se trabajo el semestre a liquidar completo, del 1/1 al 30/6 o del 1/7 al 31/12)
- Sueldo dividido 12 (meses del año) multiplicado por los meses completos trabajados en el semestre.
- Sueldo dividido 365 (días del año) multiplicado por los días trabajados en el semestre.

Extinción del contrato de trabajo – Pago proporcional (Art. 123) Al momento de la extinción del contrato de trabajo se debe abonar el proporcional correspondiente de SAC por el tiempo efectivamente trabajado.

Regímenes de licencias especiales. El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- 1) NACIMIENTO de hijo: 2 días corridos.
- 2) MATRIMONIO: 10 días corridos.
- 3) FALLECIMIENTO de cónyuge o concubino/a; hijos; padres: 3 días corridos.
- 4) FALLECIMIENTO de hermano: 1 día.
- 5) EXAMEN en la enseñanza media o universitaria: 2 días corridos por examen con un máximo de 10 al año.

PROTECCION A LA MATERNIDAD

PROHIBICION DE TRABAJAR. CONSERVACION DEL EMPLEO.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta los 45 días después del mismo. Sin embargo la interesada podrá optar por que se reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a los 30 días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

La trabajadora deberá comunicarle fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha del presunto parto, o requerir su comprobación por el

empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos mencionados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de la seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal. En el caso de ausentarse de su trabajo por un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o al parto y la incapacite para reanudarlo en aquellos plazos, la mujer será acreedora de la licencia por accidente o enfermedad inculpable (3 meses con antigüedad menor a 5 años y 6 meses con antigüedad mayor a dicho plazo).



DESPIDO POR CAUSA DEL EMBARAZO O LA MATERNIDAD. PRESUNCIÓN

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de embarazo o maternidad cuando fuese dispuesto dentro del plazo de 7 meses y ½ anteriores o posteriores al parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho de su embarazo así, como en su caso, el de nacimiento.

INDEMNIZACION ESPECIAL.

En tales condiciones dará lugar al pago de una indemnización equivalente a 1 año de remuneraciones, la que se acumulará a la indemnización correspondiente por despido sin causa equivalente a 1 mes de sueldo por año de servicio.

ESTADO DE EXCEDENCIA.

Consiste en una suspensión de la relación laboral que tiene la particularidad de que no hace ganar antigüedad a la empleada y se le reconoce a la mujer trabajadora que tenga como mínimo 1 año de antigüedad en la empresa. Corresponde tanto en caso de parto, como en el cuidado de un hijo enfermo menor de edad a su cargo. Al optar por la excedencia debe comunicar al empleador el tiempo por el cual se mantendrá ausente del trabajo, que no podrá ser inferior a 3 meses ni superior a 6 meses. Vencido el plazo de excedencia la mujer debe reincorporarse al trabajo u optar por el retiro del mismo teniendo derecho en este caso al pago de una compensación por el tiempo trabajado equivalente al 50% del mejor sueldo por cada año de servicio. La opción de hacer uso de este derecho debe ser comunicada al empleador 48 hs. Antes de finalizada la licencia por maternidad.

DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA.

Se podrá disponer de 2 descansos diarios de media hora por amamantamiento pro el término de 1 año posterior al nacimiento del hijo, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO.

Como en el caso del despido por maternidad, el empleador no se encuentra impedido de disponer el despido de un recién casado, pero si lo hace sin causa justificada deberá pagar la misma indemnización que en el caso de despido por maternidad: la indemnización por despido injustificado más un año de remuneraciones.

PRESUNCIÓN.

Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo se procede sin invocación de causa o no fuese probada la invocada dentro de los 3 meses anteriores y 6 posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.



ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación de servicios no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de 3 meses si su antigüedad en el servicio fuese menor a 5 años y de 6 meses si fuese mayor.

En los casos en que el trabajador tuviera carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a 6 y 12 meses, respectivamente, según su antigüedad fuese inferior o superior a 5 años.

INculpABILIDAD. La inculpabilidad implica que no haya culpa grave del trabajador, en el sentido de que no debe haber adoptado actitudes lindantes con el dolo (acto intencional). Sólo se excluye, entonces, el hecho intencional y los accidentes o enfermedades producidos por la temeridad casi intencional o culpa grave de la víctima. Ni el alcoholismo, ni el intento de suicidio han sido considerados casos de culpabilidad.

OBLIGACIONES DURANTE EL PERIODO DE ENFERMEDAD EMPLEADOR

El empleador deberá abonar los salarios por enfermedad, reservar el puesto al enfermo durante 1 año y reincorporarlo cuando haya sanado sin incapacidad, en el mismo cargo o en otro acorde con la capacidad que posea. En el caso en que el empleador no tenga cargo para reubicar con capacidad resultante o en caso de incapacidad total deberá abonarle una indemnización equivalente al 50% del mejor sueldo por cada año de servicio.

TRABAJADOR

El trabajador deberá notificar la enfermedad al empleador, permitir el control patronal y en su caso acreditar la dolencia y retornar a su puesto una vez dado de alta.

DESPIDO DURANTE UNA LICENCIA POR ENFERMEDAD

Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las licencias pagas, deberá abonar además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquella o a la fecha del alta, según demostración que hiciera el trabajador.

DESEMPEÑO DE CARGOS ELECTIVOS

Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, dejaran de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo y a la reincorporación hasta 30 días después de concluido el ejercicio de sus funciones.

Accidentes y Enfermedades Profesionales

Existen compensaciones destinadas a cubrir contingencias en casos de lesión o enfermedad ocasionada por la ejecución del empleo. Estos beneficios también incluyen pensiones por invalidez o muerte.

Las compañías deben hacerse cargo del tratamiento médico y de la medicación necesaria para la rehabilitación, si ésta fuera necesaria. Para cubrir este tipo de situaciones los empleadores están obligados a contratar aseguradoras de riesgos de trabajo.



Riesgos del Trabajo

El empleador está obligado por ley a contratar una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) o a autoasegurarse para cubrir a todos sus empleados en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Las ART son empresas privadas que tienen como objetivo brindar las prestaciones dispuestas por la Ley de Riesgo de Trabajo. Todo trabajador tiene el derecho de gozar de una ART.

Los objetivos de la Ley de Riesgos del Trabajo son:

- Resarcir los daños causados por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, incluyendo la rehabilitación del trabajador perjudicado.
- Disminuir las enfermedades y accidentes de trabajo a través de la prevención.
- Impulsar la recalificación y reubicación profesional del trabajador damnificado.
- Promover la negociación colectiva laboral para las mejoras de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Los sujetos que quedan comprendidos dentro de esta ley son los trabajadores en relación de dependencia correspondientes al sector privado, los funcionarios y empleados del sector público nacional, provincial y municipal, y en general toda persona obligada a prestar un servicio de carga pública.

Más información sobre los derechos del trabajador y las obligaciones del empleador y las aseguradoras en la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT): <http://www.srt.gob.ar/>

¿Cuándo se considera accidente?

Se considera accidente a todo acontecimiento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las 72 horas ante el asegurador, que el "itinere" se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los 3 días hábiles de requerido.

Se consideran enfermedades profesionales aquellas que están incluidas en el listado de enfermedades profesionales elaborado y revisado anualmente por el Poder Ejecutivo.

Seguro de vida obligatorio

La falta de contratación de la cobertura del seguro constituirá una infracción, y el empleador será directamente responsable, debiendo abonar el beneficio del seguro en caso de fallecimiento del trabajador. Este seguro de vida no cubre los riesgos por invalidez total, absoluta, permanente irreversible, sino que cubre solamente los riesgos por muerte del trabajador.

El empleador tiene 30 días de plazo para tomar el seguro; pero tendrá cubiertos los siniestros que se produzcan desde el comienzo de la vigencia de la póliza, que será coincidente con la fecha de inicio de actividades de la empresa.

Seguridad Social

El trabajador y el empleador están obligados a realizar aportes y contribuciones respectivamente según lo que corresponda en cada caso.

Tabla de Aportes y Contribuciones	Empleador	Trabajador
Contribuciones		
Jubilación	16%	11%
PAMI	2%	3%
Obra Social	5%	3%
Asignaciones familiares	7,5%	
Fondo Nacional de Empleo	1,5%	
Seguro de Vida Obligatorio	0,03%	
ART	(lo que cotice la ART)	

Los porcentajes se calculan sobre el sueldo bruto que percibe el trabajador. El empleador es el responsable de retener e ingresar el aporte obligatorio que debe realizar el trabajador. Todo lo que atañe a las ART también es parte de la seguridad social.

Asignaciones familiares

Le corresponde al trabajador cobrar las siguientes asignaciones:

- por hijo;
- por hijo con discapacidad;
- prenatal;
- Ayuda Escolar Anual;
- Ayuda Escolar+ Anual para Hijo con Discapacidad;
- por maternidad;
- por nacimiento;
- por adopción;
- por matrimonio.

Estas asignaciones serán liquidadas de acuerdo a los parámetros de ingresos y al tipo de asignación.

Documento tomado de...

- <http://www.trabajo.gov.ar/derechos>

Actividad

1-Realizar un recibo de sueldo

2-¿Qué es SAC?

3- ¿Cuáles son las licencias ordinarias y las especiales?

3-¿ Qué asignaciones familiares le corresponde a una mujer embarazada?

¿y a un hombre con un niño de 6 años?