

Ley de Contrato de Trabajo y Ley de Riesgos de trabajo

El contrato de trabajo y los sujetos de la relación laboral.....	2
El contrato de trabajo	2
-Sobre la forma y prueba del contrato	3
Objeto del contrato de trabajo.....	3
Sujetos del contrato de trabajo	4
Capacidad de trabajo	4
Derechos y deberes de las partes.....	6
Modalidades contractuales	7
-Otros tipos de contrato	9
Jornada de trabajo, régimen de licencias y remuneración.....	10
Jornada de trabajo	10
-Tipos de jornada:	11
-Horas extraordinarias:	11
-Descansos y pausas:.....	11
-Otras licencias:.....	12
Accidentes y/o enfermedades.....	13
-Ley de Riesgos de Trabajo (LRT) n° 24.557	13
-Requisitos de suspensión de prestaciones:	14
-Tiempo de licencia:	15
-Reserva del puesto al trabajador	15
-Reincorporación.....	15
Remuneración.....	15
-Sueldo, salario y SMVM:	15
-Forma de pago y prueba.....	16
-Sueldo anual complementario (SAC)	17
-Recibo y comprobante de pago.....	17
Protección a la maternidad y protección al trabajo adolescente.....	19
Protección legal de la mujer trabajadora	19
De la protección de la maternidad	19
-Estado de excedencia:	19
Prohibición del despido por causa de matrimonio.....	20
Suspensión y extinción del contrato de trabajo	20
Suspensión del contrato de trabajo.....	20
-Por cargos electivos, actividad sindical o servicio militar	20
-Por causas económicas o disciplinarias	21
Extinción del contrato de trabajo	21

El contrato de trabajo y los sujetos de la relación laboral

El contrato de trabajo

Conforme al texto de la LCT, se entiende por trabajo, a toda actividad **lícita** que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

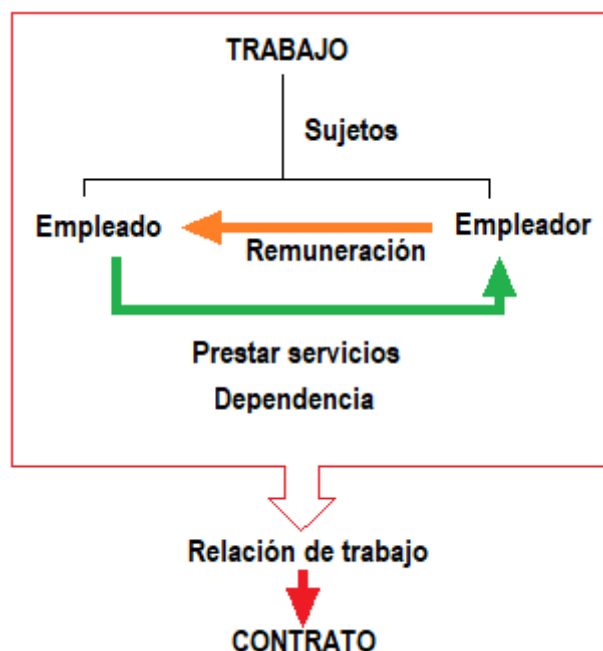
De esta definición, se comprende el concepto de “contrato” y “relación laboral”.

➤ **Contrato de trabajo (art. 21 LCT)**

“Habrà contrato de trabajo, **cualquiera sea su forma o denominación**, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una **remuneración**. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.”

➤ **Relación de trabajo (art. 22 LCT)**

“Habrà relación de trabajo cuando una **persona realice actos, ejecute obras o preste servicio** en favor de otra, bajo la **dependencia** de ésta en forma **voluntaria** y mediante el pago de una **remuneración**, cualquiera sea el acto que le dé origen.”



✱ **Presunción de la existencia del contrato de trabajo (art. 23 LCT): Principio de Primacía de la Realidad:**

“El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

La presunción contenida en el presente artículo **no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación** o el pago se realice conforme los

Legislación del trabajo

sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social.”

Sobre la forma y prueba del contrato:

- ✓ El contrato implica el **consentimiento** de las partes, ante la aceptación de las propuestas hechas. (art. 45 LCT)
- ✓ “Las partes podrán **escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato** de trabajo, **salvo lo que dispongan las leyes o convenciones** colectivas en casos particulares.” (art. 48 LCT)
- ✓ **Nulidad por omisión de la forma (art. 49 LCT):** Los contratos pueden ser formales (la ley impone requisitos para su validez, por ejemplo, una forma escrita); o informales (no requieren de una forma o cumplimiento de requisitos). De existir una forma instrumentada para celebrar el contrato de trabajo (por estatuto profesional o convención colectiva de trabajo), pudiendo generarse ante su incumplimiento presunciones en perjuicio del empleador.
- ✓ **Libro especial: (art. 52 LCT):** Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará: Individualización íntegra y actualizada del empleador; Nombre del trabajador; Estado civil; Fecha de ingreso y egreso; Remuneraciones asignadas y percibidas; Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares; Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo; Los que establezca la reglamentación. Se prohíbe: Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada; dejar blancos o espacios; hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa; tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro.
- ✓ **Omisión de su exhibición (art. 55 LCT):** La falta de exhibición o requerimiento judicial o administrativo del libro, registro, planilla u otros elementos de contralor previstos por los artículos 52 y 54 será tenida como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador o de sus causa-habientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos.

Objeto del contrato de trabajo

Teniendo en consideración que, conforme a la LCT, el trabajo refiere a toda actividad lícita, se extiende que el **objeto del Contrato de Trabajo no puede implicar la prestación de servicios ilícitos o prohibidos:**

El objeto del contrato puede ser:

- ✓ **LÍCITO y NO PROHIBIDO**

EL objeto del contrato de trabajo excluye a los servicios:

- ☒ **ILÍCITOS:** “contrario a la moral y a las buenas costumbres” (art. 39 LCT), no regulado, tolerado o consentido por el orden normativo; ej. Contratar a alguien para robar.

- **El contrato de objeto ilícito es NULO ABSOLUTO: carece de efectos para ambas partes** (art. 41 LCT)

- ☒ **PROHIBIDOS:** “cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones” (art. 40 LCT), ej. contratar a un niño de 13 años; contratar a un menor de 18 para tareas peligrosas, penosas, riesgosas; exceder el tiempo de jornada para un trabajo insalubre.

Legislación del trabajo

- El contrato de objeto prohibido es **NULO RELATIVO**: el efecto es sobre el empleador, la parte trabajadora **TIENE** el derecho a “percibir las remuneraciones o indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa” (art. 42 LCT)

Sujetos del contrato de trabajo

Las figuras que intervienen en una relación de trabajo son:

- ✓ **Trabajador (art. 25 LCT)**: persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.
- ✓ **Empleador (art. 26 LCT)**: persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador. Es quien tiene la facultad de dirigir y organizar la empresa, así como aplicar sanciones.
- ✓ **Socio-empleado (art. 27 LCT)**: las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad. Se exceptúan las sociedades de familia entre padres e hijos.
- ✓ **Auxiliares del trabajador (art. 28 LCT)**: “Si 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.”

Consideraciones:

- ✱ En el derecho laboral, la figura del trabajador responde al concepto “*intuitu personae*”: el trabajador es una persona física y no se puede sustituir su prestación de servicios. En dicho caso, al cambiar de la ecuación a la figura del trabajador, el contrato y la relación laboral se extingue con ese trabajador, quien puede iniciar una nueva relación laboral con otro empleador. Por el contrario, la figura del empleador puede reemplazarse, sosteniendo la relación laboral entre la parte empleadora y el trabajador (ej. Fallecimiento de un empleador, cambio en la dirección de una SRL, SA).
- ✱ La **empresa** es el “conjunto de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos”.
- ✱ El **empresario** es quien dirige la empresa, y se relaciona jerárquicamente con los trabajadores.
- ✱ El **establecimiento** es “la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de **una o más explotaciones**”: *es el lugar físico de ejecución del trabajo, en donde se desarrollan las tareas; rige el principio de primacía de la realidad a los efectos de considerar la figura del solidario responsable por el trabajador.*

Capacidad de trabajo

En los términos de la LCT, **es posible celebrar un contrato de trabajo cuando la persona es:**

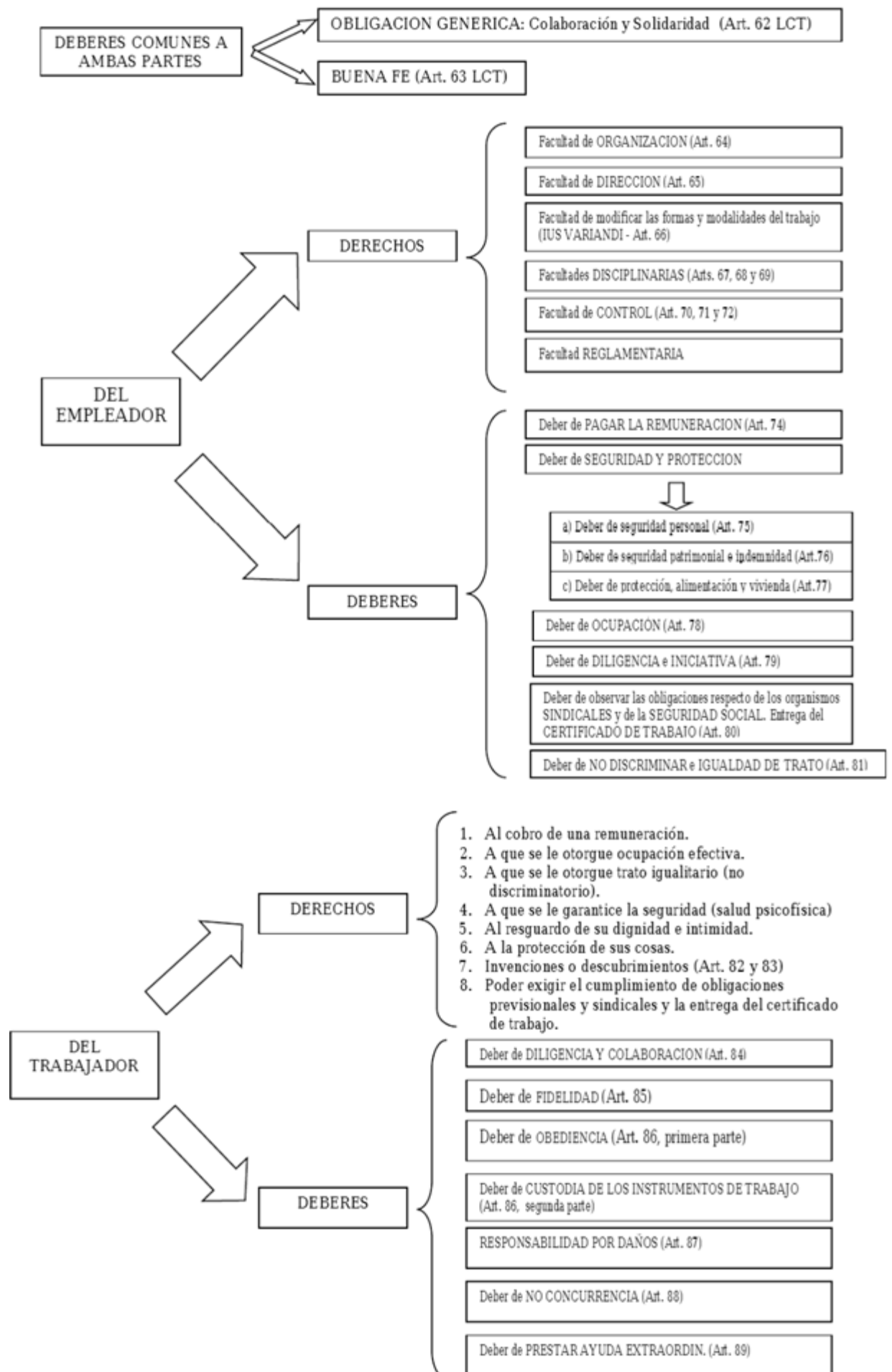
- ✓ **MAYOR DE 18 AÑOS**: plena capacidad laboral
- ✓ **ENTRE 16 y 18 AÑOS**: sólo con autorización previa de padres, responsables o tutores (art. 187-189 LCT).
 - Con certificado médico de aptitud física.
 - Mayores de 14 años en empresas familiares.
- ✓ **EMANCIPADOS por MATRIMONIO**: capacidad plena de trabajo.

Legislación del trabajo

- ✱ A partir de los 16 años de edad, las personas **“están facultadas para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para hacerse representar por mandatarios mediante el instrumento otorgado en la forma que prevén las leyes locales”** (art. 33 LCT)
- ✱ “Los menores desde los dieciocho (18) años de edad tienen la libre administración y disposición del producido del trabajo que ejecuten, regidos por esta ley, y de los bienes de cualquier tipo que adquirieran con ello” (art. 34 LCT)

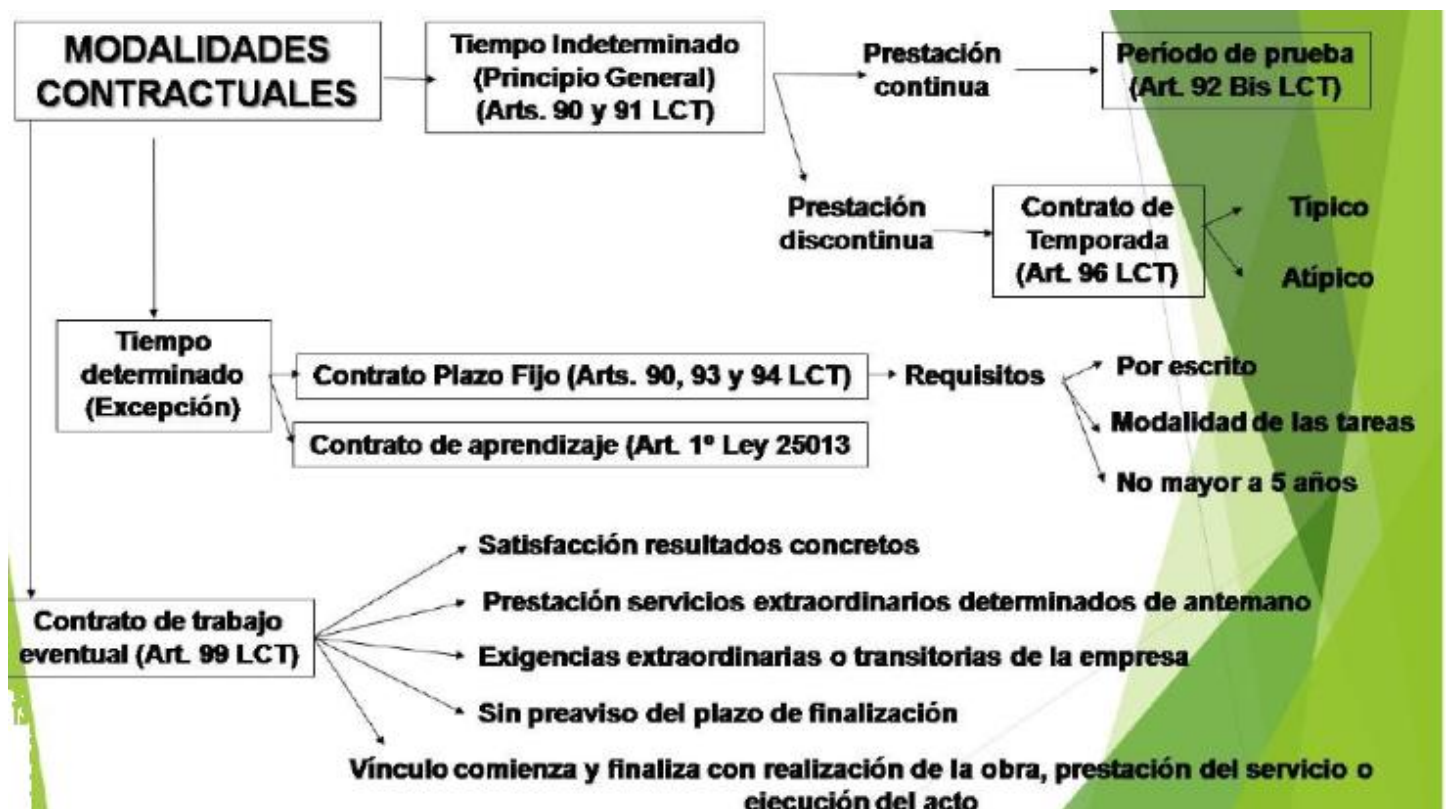
Legislación del trabajo

Derechos y deberes de las partes



	DERECHOS	LCT NORMA LEGAL	DEBERES	
DEL TRABAJADOR	Recibir la colaboración	art. 62	Colaboración	DEL EMPLEADOR
	Exigir la buena fe	art. 63	Buena Fe	
	Recibirla	art. 74	Pago de la remuneración	
	Goce y beneficio de teg. hig. med. laboral	art. 75	Seguridad y previsión	
	Exigir preservar los derechos personales y patrimoniales	art. 65	Presentar y mejorar derechos personales y patrimoniales. Reintegro de gastos	
	A la indemnidad	art. 76	Resarcimiento de daños	
	Reserva y secreto sobre política, religión y sindicalización	art. 73	No intromisión y reserva sobre ideología y religión	
	Prestación efectiva Salarios diferenciados	art. 78	Ocupación	
	A recibir alimentación adecuada, protección suficiente, vivienda digna	art. 77	Protección, alimentación, vivienda	
DEL EMPLEADOR	Organización	art. 64	Cumplir procesos	DEL TRABAJADOR
	Dirección	art. 65	Aceptar órdenes e instrucciones	
	Disciplinario	arts. 67/68/69	Cumplir con obligaciones	
	<i>Ius variandi</i>	art. 66	Adecuación en base a límites	
	Controles personales	arts. 70/71/72	Exigir amparo de su dignidad	
	Preferencias en inventos y descubrimientos	arts. 82/83	Otorgar preferencia	
	Buena fe	art. 63	Exigir la del trabajador	

Modalidades contractuales



Legislación del trabajo

Conforme a la LCT, las modalidades contractuales responden al art. 14 bis de la Constitución Nacional, con la protección del trabajador al despido arbitrario; y al principio de continuidad de la relación laboral (art. 23 LCT), mediante el cual, ante la duda, la situación se resuelve en favor de la continuidad del contrato.

Modalidades:

- **Por tiempo indeterminado (art. 90 LCT):** el contrato de trabajo se considera celebrado por tiempo indeterminado, salvo que se demuestre lo contrario; no tiene plazo de finalización previsto, y se extingue por la jubilación del trabajador o causales de extinción previstas por la ley (art. 91 LCT)
 - o **Prestación continua: se requiere del servicio del trabajador todo el año.**
 - Inicia con el **Periodo de Prueba (art. 92 bis)**: durante los primeros seis (6) meses de vigencia del CT. Este periodo se puede ampliar (CCT):
 - Hasta 8 meses si la empresa tiene de 6-100 trabajadores
 - Hasta 1 año si la empresa tiene hasta 5 trabajadores.Puede extinguirse la misma sin causa y sin derecho a indemnización, con un preaviso de 15 días (caso contrario, indemnización, art 231 LCT). Reglas: se debe registrar al trabajador desde la fecha de inicio de la relación (caso contrario, se considera que se renuncia a la prueba), se realizan los aportes a seguridad social, mismos derechos y deberes, prestaciones por accidente y enfermedad de trabajo e inculpable– a excepción de la indemnización art. 212-; computa como tiempo de servicio; existen sanciones ante el abuso de la forma (de la contratación sucesiva de trabajadores para un mismo puesto); no se puede contratar más de una vez a un mismo trabajador bajo el periodo de prueba, de hacerlo, se considera que se renuncia al periodo de prueba (de tal manera, se interpreta que si se extingue la relación y el trabajador es reincorporado posteriormente, no se aplica el periodo de prueba).
 - o **A tiempo parcial (art. 92 TER):** difiere en la jornada, la cual puede ser de hasta las 2/3 partes de la jornada tipo -6 hs); no admite horas extras; remuneración y aportes a seguridad social proporcionales a la jornada. CCT determina % máximo de trabajadores a tiempo parcial.
 - o **Por temporada (art. 96-98):** sin periodo de prueba; se requiere del servicio del trabajador por épocas del año o temporadas, propio de la naturaleza de la actividad. Al finalizar la temporada, perdura el principio de la buena fe, por lo que el empleador, con una antelación no menor a 30 días del inicio de la siguiente temporada, debe notificar al trabajador sobre su voluntad de continuar en la relación laboral, y dicho trabajador debe responder en un plazo de 5 días, por escrito. Ante el despido sin causa durante la temporada, el trabajador tiene derecho a una indemnización con resarcimiento por daños y perjuicios.
- **Por tiempo determinado:**
 - o **Plazo fijo (art. 93-95 LCT):** plazo de duración del contrato no mayor a 5 años; por escrito. Previo a su finalización, el empleador debe preavisar con mínimo 30 días de antelación (excepto CT menor a 1 mes), máximo 2 meses. Si se omite el preaviso de finalización, el contrato se convierte a tiempo indeterminado. Ante el despido injustificado, previo al vencimiento del contrato, se contempla la figura de indemnización con resarcimiento por daños y perjuicios.
 - o **Eventual (art. 99 y 100 LCT):** la ley no establece el plazo, el contrato sí, la relación laboral inicia y termina con el comienzo y fin de la obra o servicio para el cual el trabajador es contratado.
- **Grupo o equipo (art. 101 y 102 LCT):** puede ser a tiempo determinado o indeterminado; se celebra entre un empleador y un grupo de trabajadores, con un representante o delegado de los mismos. La remuneración es acordada previamente, y el salario se puede pactar en forma colectiva, según participación en tareas.
- **Del Contrato de Teletrabajo (art. 102 bis LCT):** “Habrà contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios (...) sea efectuada **total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja**, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la **utilización de tecnologías de la información y comunicación. (...)”**

○ Características (Ley 27555)

- Horarios flexibles: (respetando la jornada laboral) – el tiempo y habitualidad de trabajo se acuerdan previamente para conocer la disponibilidad del teletrabajador y si existe una rutina presencial o no.
- **Cobertura de ART:** Los trabajadores deben tener cobertura de su jornada laboral semanal, con horarios aproximados y mención de días presenciales.
- **Igualdad de derechos y obligaciones** con el trabajador presencial: El teletrabajador goza de los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos trabajadores que presten igual tarea en los establecimientos de la empresa; los mismos estarán sujetos a la legislación vigente y los Convenios Colectivos de Trabajo.
- **Respeto a la vida privada:** Todos los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de la empresa deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.
- **Voluntariedad.** El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito.
- **Reversibilidad acordada:** El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.
- **Herramientas de trabajo provistas por la empresa** o el trabajador: Los equipos y herramientas necesarias para cumplir con la labor podrán ser provistos por la empresa/empleador y el trabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, como sucede en cualquier puesto de trabajo. En el caso consensuado en que el trabajador utilice su propio equipamiento, se sugiere a la empresa/empleador compensar la totalidad de los gastos y/o amortizaciones que genere su uso.
- **Derecho a la desconexión digital**
- **Tareas de cuidados.** Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.
- **Empresas de teletrabajo registradas.**

Otros tipos de contrato

No son contratos de trabajo, pero, en caso de incumplirse sus términos, se convierte en contrato a tiempo indeterminado.

- **Contrato de aprendizaje (Ley n° 25.013):** aplica para jóvenes sin empleo, entre 16 y 28 años de edad. Contrato de 3 meses y 1 año de duración, jornada 40 h/semana (incluye formación). No aplica si hubo relación laboral previa con el aprendiz; y al cumplirse el contrato, el empleador debe entregar un certificado de acreditación de la experiencia.
- **Pasantías (Ley n° 26.427):** práctica profesional para estudiantes de nivel superior, educación permanente de jóvenes y adultos o formación profesional, mayores a 18 años. Se firma un convenio entre la entidad educativa, la empresa donde se realizan las prácticas y el estudiante firma un acuerdo con dicha empresa, donde constan las condiciones. La duración puede ser entre 2 meses y 12 meses, renovable por 6 meses más. Finalizada la práctica, la empresa puede contratar al pasante, sin emplear el periodo de prueba. El pasante recibe un estímulo (suma de dinero) durante la pasantía; tiene que encontrarse incluido en la nómina de la ART y obra social, contando con cobertura ante accidente o enfermedad laboral; así como tiene derecho a licencia por enfermedad, examen o maternidad (ante este caso, no se percibe el estímulo).

Jornada de trabajo, régimen de licencias y remuneración

Jornada de trabajo

Antecedentes de la regulación de la jornada de trabajo:

- Convenio OIT n° 1 “Convenio sobre las horas de trabajo (industria)”, 1919
- Convenio OIT n° 30: “Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)”, 1930

*En estos dos Convenios se establece la norma general de **48 horas regulares de trabajo a la semana, con un máximo de 8 horas al día.***

- Constitución Nacional, artículo 14 bis: “jornada limitada...”

Jornada de trabajo (art. 197 LCT):

- ✓ **todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador** en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. **Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad** a que obliguen la prestación contratada, **con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.**
- ✓ “La **distribución de horas de trabajo** será facultad privativa del empleador y la **diagramación de los horarios**, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá **hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles** del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores”.
 - *Se pueden distribuir las horas de manera desigual, sin superar las 9 horas diarias de trabajo (caso contrario se abonan como extraordinarias)*
- ✓ **Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.**
- ✓ **Art. 197 bis:** por CCT es posible establecer regímenes que se adecuen a la producción, condiciones de actividad, y disponer colectivamente horas extras, francos compensatorios.

Regulación normativa según LCT:

- ✓ La jornada de trabajo se rige según **la Ley n° 11.544.**

Artículo 1° - La duración del trabajo **no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales** para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

- ✓ **Exclusiones y excepciones (art. n° 2 y n° 3, Ley 11.544):**
 - **Trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico**
 - Establecimientos en que trabajen **solamente miembros de la familia** del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal.
 - **Directores y gerentes.**
 - Trabajo por **equipos**: la duración del trabajo **podrá ser prolongada** más allá de las 8 hs/día y 48 hs/semana, a **condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un período de tres semanas a lo menos, no exceda** de 8 hs/día y 48 hs/semana.
 - En caso de **accidente** ocurrido o inminente, o en caso de trabajo de **urgencia** a efectuarse en las máquinas, herramientas o instalaciones, o en caso de **fuerza mayor**, pero tan sólo en la medida necesaria para evitar que un inconveniente serio ocurra en la marcha regular del establecimiento y únicamente cuando el trabajo no pueda ser efectuado durante la jornada normal, debiendo comunicarse el hecho de inmediato a las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la presente ley.

Legislación del trabajo

Tipos de jornada:

- **Normal, diurna:** entre las 06 y 21 hs, 8 hs/día, 48hs/semana.
 - **Menores (16-18 años):** 6 hs/día, 36 hs/semana. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las siete (7) horas diarias. Prohibido el trabajo en tareas insalubres, penosas, riesgosas, peligrosas, o en horario nocturno. (salvo autorización administrativa, puede realizar jornada normal o nocturna)- art. 190 LCT-.
 - Mayores de 14 años, en empresas familiares: no pueden exceder las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales. (art. 189 bis LCT)
- **Trabajo nocturno** (art. 200 LCT): aquella desarrollada entre las 21 hs – 6 hs del día siguiente. Duración no mayor a 7 hs (excepto horarios rotativos)
- **Jornada mixta** (art. 200 LCT): cuando se alternan horas diurnas con nocturnas, se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario
- **Trabajo insalubre** (art. 200 LCT): ante el desarrollo de tareas en condiciones de insalubridad, la autoridad de aplicación intima al empleador a regularizar las condiciones; en caso de no cumplirse, la autoridad de aplicación procede a calificar la insalubridad de las tareas, y asignar el tiempo de trabajo. La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales, sin disminución de las remuneraciones.

Horas extraordinarias:

- ✓ **Horas Suplementarias** (art. 201 Y 203 LCT; art. 4 Ley 11.544):
 - **No más de 3 hs/día, 30 mensuales, 200 anuales (Dec. 16115/1933 y 484/2000)**
 - Se abonan con un recargo del:
 - 50% calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes
 - 100% en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.
 - **El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo** casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de **fuerza mayor**, o por exigencias excepcionales de la **economía** nacional o de la empresa (principio de buena fe). – no aplican las excepciones a menores de 16 años-
 - **Los CCT pueden establecer máximos de jornada que sean más beneficiosos para el trabajador.**
- ✓ **Feridos** (art. 166 LCT): En los días **feriados nacionales rigen las normas legales sobre el descanso dominical**. En dichos días los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva percibirán el salario correspondiente a los mismos, aún cuando coincidan en domingo. **En caso que presten servicios en tales días, cobrarán la remuneración normal de los días laborables más una cantidad igual.**
- ✓ **Días no laborables (art. 167 LCT):** En los días no laborables, **el trabajo será optativo para el empleador**, salvo en bancos, seguros y actividades afines, conforme lo determine la reglamentación. En dichos días, los trabajadores que presten servicio, percibirán el salario simple. En caso de optar el empleador como día no laborable, el jornal será igualmente abonado al trabajador.

Descansos y pausas:

- ✓ **Descanso diario: 12 hs** entre fin de jornada y comienzo de la siguiente jornada
- ✓ **Descanso semanal: 35 hs corridas**
 - **Prohibición de trabajar** (art. 204 LCT): desde las **trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente (depende de lo pautado en CT)**, salvo fuerza mayor. Caso contrario, el trabajador gozará de un **descanso compensatorio** de la misma duración.

Legislación del trabajo

- Si el **descanso compensatorio no es otorgado**, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del **primer día hábil de la semana subsiguiente**, **previa comunicación formal** de ello efectuada con una anticipación no menor de veinticuatro **(24) horas**; el empleador, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100 %) de recargo salario por día de descanso no gozado- (art. 207 LCT)
- ✓ **Descanso anual: “vacaciones”**
 - **Licencia anual ordinaria: descanso mínimo, anual y remunerado, su duración depende de la antigüedad:**
 - 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años.
 - 21 días corridos cuando la antigüedad es mayor de 5 años y no exceda de 10 años
 - 28 días corridos cuando la antigüedad es mayor de 10 años y no exceda de 20 años
 - 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años.
- La antigüedad se computará como aquella que tendría el trabajador **al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas (art. 150 LCT)**
- Para tener el beneficio, **se deberá prestar servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario** o aniversario respectivo. Se computan como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios. (art. 151 LCT)
 - Si el trabajador no tiene el tiempo mínimo de antigüedad, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un **1 día de descanso por cada 20 días de trabajo** efectivo (art. 153 LCT)
- La licencia **comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado**. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado. (art. 151 LCT)
- Los días de licencia (por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo), se computarán como trabajados.
- **El empleador debe conceder las vacaciones entre el 1 de octubre y el 30 de abril** del año siguiente, comunicándola **por escrito** al trabajador, con una **antelación no menor a 45 días**. La época de otorgamiento puede diferir por CCT o disposición de la autoridad de aplicación según el rubro (art. 154 LCT). Según estatuto, se pueden fraccionar.
- Si no se otorgan las vacaciones a todos los trabajadores en forma simultánea, el empleador deberá proceder de manera que a un trabajador le corresponda **su periodo de vacaciones en una temporada de verano por cada tres periodos**.
- En caso de vencer el plazo de otorgamiento, el trabajador puede hacer **uso de su derecho, previa notificación al empleador, antes del 31 de mayo** (art. 157 LCT)
- **Las vacaciones son pagas**, según art. 14 bis Constitución Nacional, y se regula su pago según ar. 155 LCT.
- **No son compensables en dinero (art. 162 LCT).**
- Si se extingue el contrato, el trabajador (o causa-habientes, en caso de muerte del trabajador) tendrá derecho a percibir una indemnización **equivalente al salario correspondiente al periodo de descanso proporcional a la fracción del año trabajada**.
- **Tienen vencimiento**. Podrá acumularse a un período de vacaciones la **tercera parte de un período inmediatamente anterior** que no se hubiere gozado. (art 164 LCT)
- **Cuando un matrimonio se desempeñe a las órdenes del mismo empleador**, las **vacaciones** deben otorgarse en forma **conjunta y simultánea**, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento. (art 164 LCT)

Otras licencias:

- ✓ El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales **(art. 158 LCT)**:
 - **Por nacimiento de hijo**, dos (2) días corridos.

Legislación del trabajo

- **Por fallecimiento del cónyuge** o de la persona con la cual estuviese unido en aparente **matrimonio**, en las condiciones establecidas en la presente ley; de **hijo o de padres**, tres (3) días corridos.
- Por fallecimiento de **hermano**, un (1) día.
 - o Estas licencias se computan en un día hábil cuando coinciden con días domingo, feriados o no laborables (art. 160 LCT).
- Por **matrimonio**, diez (10) días corridos.
- Para **rendir examen** en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.
 - o El beneficiario deberá **acreditar** ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del **certificado expedido por el instituto** en el cual curse los estudios (art. 161 LCT)

✓ **Las licencias serán pagas.**

Accidentes y/o enfermedades

El accidente y la enfermedad laboral se encuentra regulada por el siguiente orden normativo:

- Constitución Nacional: art. 14 bis “condiciones dignas y equitativas de labor”
- Tratados internacionales de Derechos Humanos: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Declaración Universal de Derechos Humanos; Convención sobre Derechos del Niño;
- Convenios de la OIT
- LCT – LRT – Ley de Higiene y Seguridad –
- CCT y laudos
- Jurisprudencia
- Doctrina: fallo Aquino.

El accidente o la enfermedad puede ser “de trabajo/laboral” o inculpable. El accidente o la enfermedad inculpable refiere a aquella que no se relaciona con el desarrollo de la actividad laboral. La diferencia radica en la ley que regula la contingencia y la cobertura clínica del trabajador.

Ley de Riesgos de Trabajo (LRT) n° 24.557

Objetivos:

- o **Reducir la siniestralidad** laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;
- o **Reparar los daños** derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la **rehabilitación** del trabajador damnificado;
- o Promover la **recalificación** y la recolocación de los trabajadores damnificados;
- o Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Ámbito de aplicación: incluidos en el ámbito de la LRT,

- Los funcionarios y empleados del sector público nacional, de las provincias y sus municipios y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires;
- Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado;
- Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública.
- El Poder Ejecutivo nacional podrá incluir en el ámbito de la LRT a: trabajadores domésticos; trabajadores autónomos; trabajadores vinculados por relaciones no laborales; y bomberos voluntarios.

Contempla:

- **El seguro obligatorio o autoseguro (ART)**
- **Derechos y deberes de las partes**
- **Régimen indemnizatorio**
- **Contingencias**

Legislación del trabajo

Accidente de trabajo:

Art. 6 LRT.

“Se considera accidente de trabajo a todo **acontecimiento súbito y violento** 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 setenta y dos (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 tres (3) días hábiles de requerido.

Enfermedad profesional

Art. 6 LRT.

Deterioro lento y paulatino, por repetición de las tareas en el tiempo.

Para que se considere enfermedad profesional, debe coexistir una serie de factores: exposición al agente de riesgo, sintomatología, desarrollo de la actividad de riesgo; encontrarse en el listado oficial (decreto 658/96 y Decreto 49/14)

- Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en **el listado oficial**, que identifica **agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional**.
- Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, excepto que la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, **excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo** (tales como la predisposición o labilidad a contraer determinada dolencia).

Casos en los que se exige de responsabilidad al empleador:

- **Accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo;**
- **Incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación.**
- **Fuerza mayor (ej. Inundación).**

La comisión médica es una instancia obligatoria previa a una instancia judicial, en donde se determina la incapacidad del trabajador accidentado/enfermo, y se establece la indemnización.

Incapacidad:

- ✓ Incapacidad laboral temporaria
- ✓ Incapacidad laboral permanente
 - Total: mayor al 66%
 - Parcial: menor al 66%
- ✓ Gran invalidez: se requiere de la asistencia permanente de otra persona.

Requisitos de suspensión de prestaciones:

Ante un accidente o enfermedad, se debe obrar con buena fe.

El accidente y la enfermedad **inculpable** es un acontecimiento transitorio, provisorio, con causa, sin culpa del empleado, **con un plazo** fijo establecido por el médico, y media la **notificación por escrito** y acreditación de certificados.

Justa causa + plazo de suspensión + notificación a 1° hora (salvo en casos de fuerza mayor)

Si el trabajador no notifica su ausencia (art. 209 LCT): se pierde el derecho a la remuneración (sanción disciplinaria, máxima sanción= despido; figura de abandono de trabajo).

Legislación del trabajo

Tiempo de licencia:

Establecido por el médico

- Según antigüedad y carga familiar:
 - **Antigüedad < 5 años**
 - Sin carga familiar: 3 meses
 - Con carga familiar: 6 meses
 - **Antigüedad > 5 años**
 - Sin carga familiar: 6 meses
 - Con carga familiar: 12 meses
- ✓ **Durante el periodo que dure la licencia, el trabajador percibe su remuneración (art. 208 LCT)**
- ✓ El empleador puede realizar el control del trabajador (ej. médico laboral, art. 210 LCT).

Reserva del puesto al trabajador

- Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, **si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año** contado desde el vencimiento de aquéllos (art. 211 y 212 LCT)

Reincorporación

Si del accidente o enfermedad resultase una **disminución definitiva en la capacidad laboral** del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía (art. 212 LCT):

- Y el médico indica tareas livianas:
 - **Si el empleador las tiene, debe asignárselas sin disminuir la remuneración**
 - **Si el empleador no las tiene, se extingue el contrato.** Indemnización según art. 247 LCT (**1/2 indemnización** completa por extinción del contrato, en tanto el empleador no puede dar ocupación efectiva).
 - **Si empleador tiene las tareas y no se las asigna, se extingue el contrato y se indemniza** según art. 245 LCT (indemnización **completa**)

Si del accidente o enfermedad deriva una incapacidad absoluta para el trabajador (incapacidad igual o mayor al 66%), se extingue el contrato y se indemniza según art. 245 LCT (indemnización completa). El trabajador tiene derecho a **jubilarse** (régimen previsional).

ESTA PROHIBIDO EL DESPIDO DEL TRABAJADOR DURANTE SU LICENCIA (art. 213 LCT)

En tal caso, el empleador abonará indemnización por **despido injustificado + salarios del tiempo que falte hasta el fin de la licencia. (art. 213 LCT)**

Remuneración

Sueldo, salario y SMVM:

El **sueldo o el salario es la remuneración** que recibe el trabajador como contraprestación por consecuencia del contrato de trabajo. Esta remuneración no puede ser inferior al salario mínimo vital (art. 103 LCT)

Los **beneficios sociales** son “**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” (art. 103 bis

Legislación del trabajo

LCT). Ej: comedor en la empresa; reintegros de medicamentos, gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia (presentando comprobante o certificado); provisión de ropa de trabajo y elementos para el desempeño de sus tareas; reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal (hasta los 6 años de edad); provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador; pago de cursos o seminarios de capacitación o especialización; el pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador.

Forma de pago y prueba

- ✓ **El trabajo no es gratuito** (art. 115 LCT).
- ✓ Salario mínimo vital: es 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 (art. 116 LCT).
- ✓ **Está prohibido abonar un salario inferior al SMVM, excepto para aprendices o trabajadores que cumplan jornadas de trabajo reducida** (art. 119 LCT); y el SMVM es inembargable en una proporción, excepto por deuda alimentaria.
- ✓ **La remuneración puede pautarse por tiempo o por rendimiento del trabajo** (unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades). **Para el personal mensualizado, el pago se realiza al vencimiento del mes calendario (en los 4 días hábiles); al personal remunerado a jornal o por hora, y el personal remunerado por pieza o medida, el pago se realiza por semana (a los 3 días hábiles) o quincena (a los 4 días hábiles)** (art. 104, 126, 128 LCT).
- ✓ El pago de las remuneraciones debe hacerse en **días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios**, quedando **prohibido** realizarlo en sitio **donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas** como negocio principal o accesorio, con **excepción** de los casos en que el pago deba efectuarse a **personas ocupadas en establecimientos que tengan dicho objeto**. Si el día de pago coincidiera con un día en que no desarrolla actividad la empleadora, por tratarse de días sábado, domingo, feriado o no laborable, el pago se efectuará el **día hábil inmediato posterior, dentro de las horas prefijadas** (art. 129 LCT)
- ✓ **Si el trabajador está imposibilitado, un familiar puede recibir el pago (con autorización y certificación de firma).**
- ✓ **Para los trabajadores remunerados por unidad de obra, la remuneración no debe ser inferior** al salario básico establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o, en su defecto, al salario vital mínimo, para igual jornada (art. 112 LCT)
- ✓ Si el trabajador es remunerado por comisión, la misma se liquidará sobre las operaciones concertadas.(art. 108 LCT)
- ✓ La **remuneración** fijada por convenio colectivo debe expresarse en **dinero**. El empleador puede pagar en **especies no más de 20%** de la remuneración. (art. 107 LCT)
- ✓ Prestaciones complementarias (art. 105 LCT): El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. **Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador**; excepto los retiros de socios de gerentes de SRL; reintegros de gastos por automóvil sin comprobante, viáticos de viajantes de comercio con comprobantes, el comodato de casa-habitación.
- ✓ Las propinas no se consideran parte de la remuneración. (art. 113 LCT)
- ✓ La remuneración percibida en dinero se abona en **efectivo, cheque** a favor del trabajador para ser cobrada por este o por quien indique, o mediante el **depósito en una cuenta bancaria o entidad segura**, la cual estará a nombre del trabajador (art. 124 LCT).

Legislación del trabajo

- ✓ La **prueba de pago es el recibo o la constancia del movimiento bancario**. (art. 125 LCT)
- ✓ El empleador puede **adelantar** hasta un **50 % de la remuneración al trabajador correspondiente a no más de un período de pago**. (art. 130 LCT)
- ✓ **Retenciones. Deducciones y compensaciones (art. 131 y 132 LCT): No puede deducirse, retenerse o compensarse sumas que reduzcan la remuneración** (descuentos, retenciones o compensaciones por entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o en especie).
- ✓ Las **excepciones** (art. 132 LCT) radican en el **adelanto de remuneraciones; retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales; pago de cuotas, aportes o contribuciones al sindicato, mutual o cooperativa al que el trabajador se encuentre afiliado con su expreso consentimiento; reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos**, o por compra de mercaderías de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas; **seguros de vida del trabajador o familia, o planes de retiro y subsidios; depósitos de instituciones** del Estado Nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales; reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran exclusivamente de las que se fabrican o producen en él o de las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expenden en el mismo; reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente. Dicha deducción (excepto el adelanto de remuneración y retención por impuesto a las ganancias), no puede exceder más del 20% de la remuneración en total, con el consentimiento del trabajador – excepto aquéllas que provengan del cumplimiento de las leyes (art. 133 LCT).
- ✓ En caso de que el empleador no derive los aportes retenidos y no regularice los mismos al momento de la extinción el contrato de trabajo, **deberá abonar una remuneración mensual equivalente a la percibida al momento de dicha extinción, con la misma periodicidad, en concepto de sanción conminatoria, hasta que se acredite el efectivo ingreso de los fondos retenidos**. (art. 132 bis)

Sueldo anual complementario (SAC)

El **SAC es la doceava parte del total de las remuneraciones** percibidas por el trabajador, año calendario. Se calcula por semestre: se abona en **dos cuotas, la 1° hasta el 30 de junio; la 2° antes del 18 de diciembre**. El cálculo del importe considera la **mayor remuneración mensual** devengada por todo concepto dentro de los dos (2) semestres, ello implica una estimación hacia el segundo semestre, que puede ser modificada en la segunda cuota (art. 121 y 122 LCT).

Ante la extinción del contrato de trabajo (por cualquier causa), el trabajador o derecho-habientes tienen el derecho a percibir el SAC proporcional al periodo trabajado hasta dejar el servicio.

Recibo y comprobante de pago


Los pagos por salario u otra forma de remuneración deben contar con un recibo firmado por el trabajador, quien recibe una copia fiel que puede ser de forma electrónica (art. 138,139 LCT). **El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias** de pago durante todo el plazo, los cuales pueden ser digitalizados.

Todo recibo de sueldo debe tener (art.140 LCT):

- **Información del empleador:** nombre completo o razón social; domicilio de la empresa; y Clave Única de Identificación Tributaria o CUIT.
- **Información del empleado:** nombre y apellido, la clasificación profesional, el Código Único de Identificación Laboral o CUIL, la **fecha de ingreso a la empresa y la tarea o categoría de trabajo**.
- **Detalle de la composición de la remuneración:** **total bruto** de la remuneración total en bruto, básica o fija; **remuneraciones variables** producidas en el período de liquidación (comisiones, horas extras,

premios, gratificaciones habituales, adicionales por desempeño), **remuneraciones que no están sujetas a cálculos de aportes contribuciones** (asignaciones familiares, indemnizaciones y vales); **deducciones por aportes** del empleado (17%) en conceptos de **jubilación, PAMI y obra social, aporte sindical** (de corresponder), **impuesto a la ganancia** (de corresponder); **y el importe neto percibido, expresado en letras y números**. Fecha del último depósito de aportes y contribuciones, período al cual corresponde y banco en el cual se realizó (art. 12 Dec. Ley 17.250/67); **total de contribuciones abonadas por el empleador**.

- El importe de remuneraciones por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, **podrá ser hecho constar en recibos por separado de los que correspondan a remuneraciones ordinarias o discriminado en concepto y cantidad**. (art. 141 LCT)
- El recibo puede contar con firma y sello electrónico.

Apellido y Nombre		Legajo	C.U.I.L.	
Pérez Luis		328	20-XXXXXXXX-1	
Categoría		División	Departamento	
Subeditor Canal Tecnología		ESMG -ADVERTISING	PRODUCTO Y CONTENIDO	
Fecha Ingreso Día Mes Año	Sueldo	Liquidación Tipo Mes Año	Depósito Aporte Jubilatorio	
11/06/2000	2400.00	MES 06 2001	Período	Fecha
			MAYO 2001	07/06/2001
				Banco
				GALICIA
Código	Detalle	Cantidad	Haberes	Deducciones
3	SUELDO	30.00	2,400.00	
501	JUBILACION	11.00		-264.00
505	LEY 19032	3.00		-72.00
600	OSDE	2.55		-61.20
610	A.N.S.S.A.L	0.45		-10.80
604	DIF OSDE			-144.80
680	IMPUESTO GANANCIAS			52.89
990	REDONDEO		-0.09	
Lugar y Fecha de Pago		Tot. Remun.	Tot. No Remun.	Deducciones
BS.AS. 29/06/2001		2,400.00	-0.09	-499.91
Banco Acreditación		Cuenta	Total Neto	
BANCO RIO		60051219834	1900.00	
Son Pesos: un mil novecientos				
El presente es duplicado del recibo original que obra en nuestro poder firmado por el empleado.			 XXXXXXXX Firma del Empleador	

Ejemplo de recibo de sueldo

Tabla de Aportes y Contribuciones - Seguridad Social

Contribuciones	Empleador	Trabajador
Jubilación	16%	11%
PAMI	2%	3%
Obra Social	6%	3%
Fondo Nacional de Empleo	1,5%	-
Seguro de Vida Obligatorio	00,3%	-
ART	(Lo que cotice la ART)	-

Protección a la maternidad y protección al trabajo adolescente

Protección legal de la mujer trabajadora

La mujer puede celebrar toda clase de contrato de trabajo, atendiéndose a la igualdad de retribución por trabajo de igual valor. Evitando la discriminación en su empleo por el sexo o estado civil. (art. 172 LCT)

Se dispone de la posibilidad de tomar un descanso de 2 hs al mediodía, si la tarea lo permite (art. 174 LCT); y se prohíbe el trabajo a domicilio (art. 175 LCT); y la ocupación de mujeres en tareas penosas, peligrosas o insalubres (art. 176 LCT).

De la protección de la maternidad

La licencia por embarazo es de 90 días, con una prohibición de trabajar los 45 días anteriores al parto y 45 días después del mismo. La persona gestante puede optar por reducir la licencia anterior al parto, hasta 10 anteriores a la fecha presunta, gozando de 80 días de licencia posteriores al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado (art. 177 LCT).

La persona gestante **tiene el derecho a la estabilidad en el empleo** por el estado de gravidez (embarazo), conservando el empleo y sosteniendo el goce de las asignaciones por seguridad social:

- para ello, se debe **notificar el embarazo** y la **fecha estimada de parto, mediante certificado médico.**
- La estabilidad es 7 meses y medio previos y posteriores a la fecha estimada de parto, siempre y cuando se notifique fehacientemente. Si es despedida en ese periodo, se presume que es despido por embarazo (salvo prueba en contrario), a lo cual corresponde una indemnización completa y agravada conforme artículo 182, es decir, **indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones aparte de la del art. 245.**
- La trabajadora puede disponer de **2 descansos de media hora para amamantar a su hijo**, en el transcurso de la jornada de trabajo, y **por un período no superior a 1 año posterior a la fecha del nacimiento (prolongable por razones médicas)** (art. 179 LCT). *Esto no es contemplado en caso de adopción.*

Si la madre enferma por causa del embarazo o parto, y se encuentra incapacitada para retomar sus tareas, vencido el plazo de la licencia cuenta con la licencia por enfermedad (conforme art. 208 LCT, según antigüedad y carga familiar).

Estado de excedencia:

Una vez que la mujer tiene a su hijo, **cumplido el plazo de licencia**, puede (art. 183 y 184 LCT):

- **Reincorporarse** a sus tareas;
- **Rescindir** su **contrato** de trabajo, **percibiendo la compensación** por tiempo de servicio o por CCT (compensación del 25% de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de

Legislación del trabajo

servicio o fracción mayor de 3 meses). Esto se presume si la trabajadora no se reincorpora y no informa 48 hs previas a la finalización de la licencia que tomará el periodo de excedencia.

- **Quedar en situación de excedencia** por un período no inferior a **3 meses ni superior a 6 meses, posterior a lo cual puede reincorporarse en el mismo cargo o en otro, de común acuerdo entre las partes, o rescindir el contrato con compensación**, de aplicación en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo. **Si no es admitida la reincorporación de la trabajadora, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla**, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, **compensación del 25%** de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.
- Para optar por la excedencia o rescindir contrato con indemnización por el tiempo de servicio, la trabajadora deberá tener un año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

Prohibición del despido por causa de matrimonio

Es prohibido el despido por matrimonio. Se presume que el despido es por el acto de matrimonio cuando este ocurre sin causa, **dentro de los 3 meses anteriores y los 6 meses posteriores** al matrimonio, siempre y cuando se haya **notificado** al empleador (art. 180 y 181 LCT).

En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una **indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245 (art. 182 LCT)**

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Suspensión del contrato de trabajo

La suspensión es la figura por la cual **se suspenden ciertos efectos del Contrato de trabajo. No suspende el contrato, sino la prestación** del servicio (y remuneración, según el caso). Prima el principio de la buena fe.

Las **causas** de la suspensión previstas por la LCT pueden ser:

- **Licencias por accidente o enfermedad**
- **Licencia anual ordinaria**
- **Otras licencias (maternidad, matrimonio, nacimiento de hijo, fallecimiento de padres, hermano, cónyuge, por examen en una institución educativa acreditada)**
- **Actividad representativa sindical o política**
- **Servicio militar**
- **Causas preventivas o precautorias**

Los **CCT pueden extender los plazos previstos por la LCT, o extender licencias** a otros parientes. Otras causas de suspensión previstas en algunos CCT pueden ser: licencia sin goce de sueldo, razones particulares.

Por cargos electivos, actividad sindical o servicio militar

Los trabajadores que por razón de ocupar **cargos electivos** en el orden nacional, provincial o municipal (art. 215 LCT), o bien por actividad **sindical** (art. 217 LCT) o por **servicio militar** (art. 214 LCT) dejaran de prestar servicios, tendrán derecho a la **reserva de su empleo por parte del empleador**, y a su **reincorporación hasta treinta (30) días después** de concluido el ejercicio de sus funciones.

Legislación del trabajo

El período de tiempo durante el cual los trabajadores desempeñaron las funciones es considerado a los efectos del **cómputo de su antigüedad**.

Ante el despido o no reincorporación, el trabajador puede reclamar por la indemnización por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso.

Por causas económicas o disciplinarias

La suspensión, para ser válida, debe tener **una justa causa**, un **plazo fijo (es transitoria)** y ser **notificada por escrito** al trabajador (art. 218 LCT).

Caso contrario, si el trabajador es sancionado por razones disciplinarias, tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido (de haber refutado la suspensión) – art. 223 LCT.

Causa	Plazo de suspensión
- falta o disminución de trabajo no imputable al empleador	Máximo 30 días en un año contado a partir de la primera suspensión
- razones disciplinarias	
- fuerza mayor	Máximo 75 días en el término de 1 año, contado desde la primera suspensión (por cualquier motivo)

Siempre se comienza por el personal **con menor antigüedad y, para quienes tengan igual antigüedad, menor carga familiar**, excepto ante razones disciplinarias.

De exceder los plazos establecidos, o en su conjunto de superar los 90 días en un año desde la primera suspensión, y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerarse despedido (art. 222 LCT).

Cuando la suspensión es **por la denuncia criminal...**

- del empleador hacia el trabajador (ej. Sumario administrativo, una denuncia de estafa u otro ilícito), en caso de que sea **desestimada o el trabajador sea sobreseído**, el empleador debe reincorporarlo y **abonar los salarios perdidos** durante la suspensión, a menos que el trabajador se considere despedido. Si el empleador se niega a abonar los salarios, pagará la **indemnización por despido, y los salarios perdidos** durante el tiempo de la suspensión preventiva.
- por terceros, y el trabajador se encuentra en **privación de la libertad**, el empleador **no está obligado a pagar la remuneración** por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, salvo que se tratara de hecho relativo o producido en ocasión del trabajo.

Extinción del contrato de trabajo

El contrato **no puede disolverse por la voluntad de una de las partes sin el previo aviso, notificado por escrito**. En su defecto, quien omite el preaviso, debe abonar una **indemnización equivalente a la remuneración** que le correspondería al trabajador durante el **plazo** de preaviso (art. 232 LCT); y, cuando el contrato se disuelve por voluntad del empleador, aparte se considera la indemnización que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo. De faltar días para la finalización del mes, se debe también abonar una suma igual a los salarios por los días faltantes

Plazos (art. 231 LCT):

- por el **trabajador, de 15 días**;

Legislación del trabajo

- por el **empleador**, de **15 días** cuando el trabajador se encontrare en **período de prueba**; de **1 mes** cuando el trabajador tuviese una **antigüedad** no mayor a **5 años** y de **2 meses** cuando **fuere superior**.

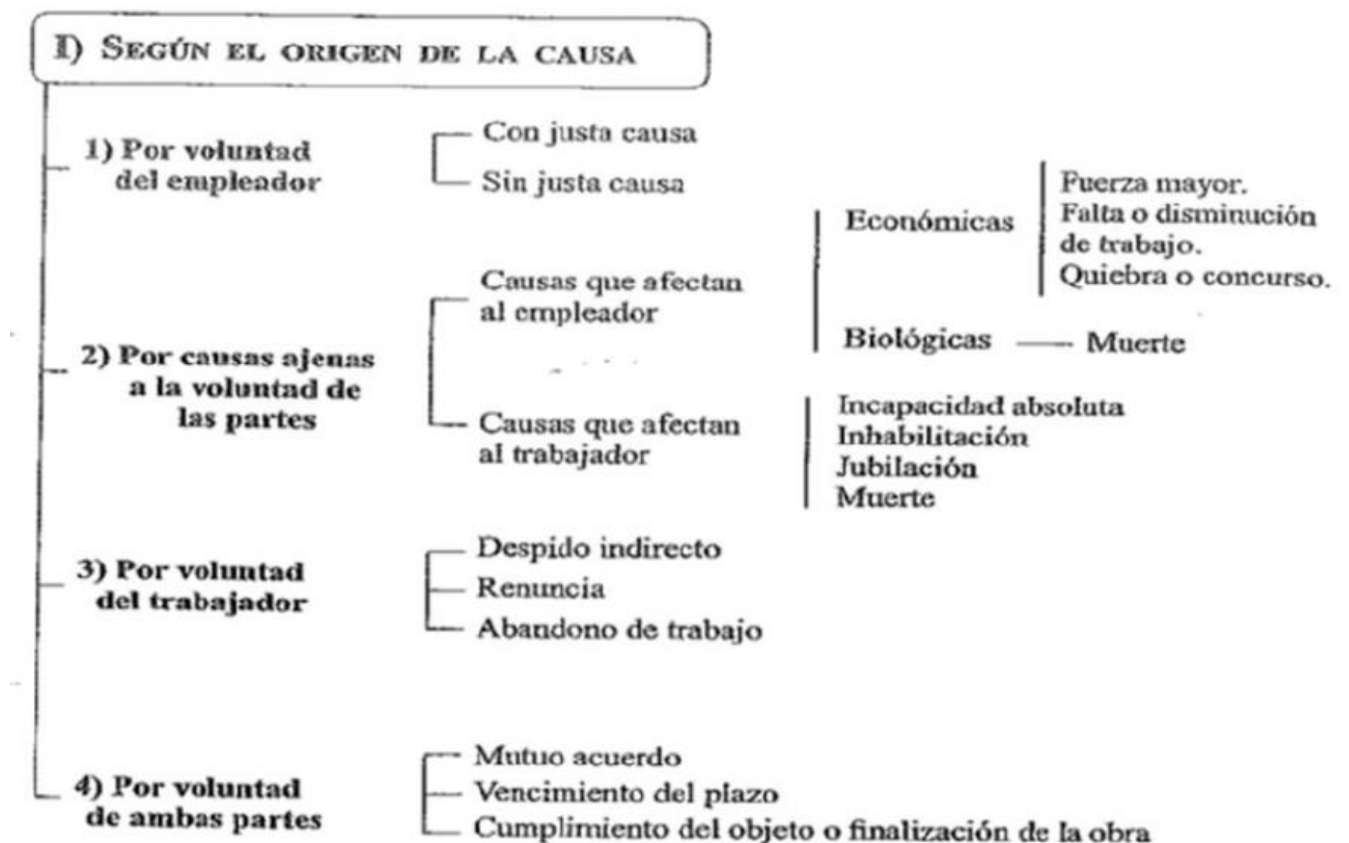
El plazo comienza a partir del día siguiente de la notificación del preaviso por la otra parte (no cuando se envía la notificación) -art. 233 LCT-.

Si hay preaviso por parte del empleador, el trabajador puede considerar extinguido el contrato de trabajo, antes del vencimiento del plazo, sin derecho a la remuneración por el período faltante, pero mantiene el derecho a la indemnización según la causal del despido. (art. 236 LCT). Durante este plazo, el trabajador tiene derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una **licencia de dos horas diarias dentro de la jornada** legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada; y estas horas pueden acumularse. (art. 237 LCT)

Si la prestación de servicios se encuentra suspendida, con derecho a la remuneración, el preaviso de la extinción del CT carece de efectos, a menos que comience a correr a partir del momento en que cesara la causa de suspensión de la prestación de servicios.

Cuando la notificación se efectúe durante una suspensión de la prestación de servicios que no devengue salarios en favor del trabajador, el preaviso será válido pero a partir de la notificación del mismo y hasta el fin de su plazo se devengarán las remuneraciones pertinentes. (art. 239 LCT).

CLASIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE EXTINCIÓN



II) SEGÚN SUS EFECTOS INDEMNIZATORIOS

- 1) No genera indemnización
- 2) Indemnización reducida
- 3) Indemnización completa
- 4) Indemnizaciones agravadas

SITUACIONES PROTEGIDAS ESPECIALMENTE: INDEMNIZACIONES AGRAVADAS

- * Despido por maternidad
- * Despido por matrimonio
- * Despido durante la licencia por enfermedad
- * Despido de representantes sindicales
- * Multas de la ley 24.013 e incrementos de las leyes 25323 (arts. 1 y 2) y 25345 (arts 80 y 132 bis LCT)
- * Discriminación (ley 23.592)

Las causas de extinción del contrato de trabajo pueden ser:

- **Voluntad de las partes:** por mutuo acuerdo, por escrito. Tiene que estar el trabajador presente. (art. 241 LCT). **No se indemniza.**
- **Jubilación del trabajador:** (art. 252 LCT): **A partir de los 70 años** de edad, el trabajador que cumpla con los requisitos para jubilarse, puede ser intimado por el empleador para iniciar los trámites de la jubilación, y recibir los certificados de servicios correspondientes. Desde ese momento, la relación laboral se mantiene hasta que el trabajador obtenga su jubilación (**máximo 1 año**). Igualmente el trabajador puede **iniciar su jubilación con anterioridad**. **Vencido el plazo o concedida la jubilación, se extingue el CT sin derecho a indemnización.**
- **Muerte del trabajador:** indemnización por artículo 247 LCT (**mitad de una indemnización completa**), la perciben los derechohabientes (en pareja por 2 años, o divorciados hasta 5 años previos al fallecimiento). Puede ser sin culpa del empleador (LCT), o por culpa del empleador (LCT + LRT). *Si hay heredero, puede continuar con el CT del fallecido.*
- **Enfermedad o accidente:** Incapacidad e inhabilidad del trabajador (art. 254 LCT): Si del accidente o enfermedad deriva una **incapacidad absoluta para el trabajador (incapacidad igual o mayor al 66%)**, se extingue el contrato y se indemniza según art. 245 LCT (indemnización completa). El trabajador tiene derecho a **jubilarse** (régimen previsional). **ESTA PROHIBIDO EL DESPIDO DEL TRABAJADOR DURANTE SU LICENCIA (art. 213 LCT).** En tal caso, el empleador abonará indemnización por **despido injustificado (art. 245) + salarios del tiempo que falte hasta el fin de la licencia**. **Si al trabajador se le indican tareas livianas y el empleador no las tiene, se extingue el contrato, con 1/2 indemnización completa** por extinción del contrato, en tanto el empleador no puede dar ocupación efectiva (art. 247)
- **Renuncia:** acto unilateral, **no corresponde indemnización**, sólo el pago de **proporcional de SAC, vacaciones, sueldo**. Se comunica por **telegrama**, el cual es expedido por las oficinas de correo en forma gratuita. Este trámite es personal. (art. 240 LCT)
- **Despido directo:** por voluntad del empleador. **Sin causa, indemnización completa** según art. 245 LCT. **Con causa (art 242 y 243 LCT), no se indemniza.**

Legislación del trabajo

- **Despido indirecto:** por parte del trabajador, ante el incumplimiento del empleador sobre las obligaciones en la relación laboral. Ej. el trabajador puede considerarse despedido si no percibe su salario por meses. **Corresponde indemnización completa+ salario del preaviso (art.231) + salario del plazo hasta el fin de mes (art. 232).**
- **Abandono del trabajo:** incumplimiento del trabajador (previa intimación a reintegrarse en sus funciones). No se indemniza
- **Por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo:** mitad de indemnización completa. El despido deberá comenzar por el personal menos antiguo y con menos carga familiar (ante trabajadores que ingresaron en un mismo semestre) dentro de cada especialidad.(art. 247 LCT)
- **Por quiebra o concurso del empleador:** si no es imputable la causa al empleador, corresponde una indemnización por art. 247 (mitad de una indemnización completa); caso contrario, corresponde indemnización completa por art. 245 (Art. 251 LCT).

Hay un plazo de prescripción de 2 años (art. 256 LCT), para iniciar acciones.

Al extinguirse el CT, se mantiene el principio de buena fe: obligación de entregar certificado de trabajo; secreto de procesos; devolver herramientas.

Indemnización:

Indemnización por antigüedad o despido: art. 245 LCT

Ante el despido sin causa, con o sin preaviso, el empleador debe abonar a trabajador una indemnización equivalente a **1 mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.** Si el trabajador tiene remuneración variable, se aplica el promedio de los últimos 6 meses o 1 año, de ser más favorable.

Hay un máximo y mínimo establecido por CCT.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes de sueldo calculado sobre la base del sistema.

La base de cálculo de la indemnización no puede ser inferior 67 % del importe correspondiente a 1 mes de sueldo; y no puede exceder el equivalente de 3 veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad.

Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir este régimen indemnizatorio por **un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador**, con un **aporte mensual que no podrá ser superior al OCHO POR CIENTO (8%) de la remuneración computable.**

Por su parte, los empleadores podrán optar por **contratar un sistema privado de capitalización a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista** en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo.

Art. 245 bis. — Agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio.

Será considerado despido por un **acto de discriminación** aquel originado por motivos de **raza o etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, caracteres físicos o discapacidad.**

En este supuesto **la prueba estará a cargo de quien invoque la causal.**

Legislación del trabajo

Si se corrobora el despido discriminatorio en la sentencia judicial, corresponderá el pago de una **indemnización agravada especial** que ascenderá a un monto equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la establecida por el artículo 245 o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable al caso.

Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el cien por ciento (100%).

La indemnización no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios.

El despido dispuesto, producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos los efectos.

Art. 242 LCT- Extinción del contrato con justa causa.

Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las **obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria** y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Podrá configurar grave injuria laboral, como objetiva causal de extinción del contrato de trabajo, la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento.

Se presume que existe **injuria grave** cuando, durante una medida de acción directa:

- a) se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante **actos, hechos, intimidaciones o amenazas;**
- b) **se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso** de personas y/o cosas al establecimiento;
- c) se ocasionen **daños en personas o en cosas de propiedad** de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) **o se las retenga indebidamente.**

Previo al distracto el empleador debe **intimar al trabajador al cese de la conducta** injuriosa, excepto en el supuesto de daños a las personas o cosas previsto en el inciso c), donde la producción del daño torna inoficiosa la intimación.