

Empresas de Base Tecnológica I



Derecho Laboral





Que es?

Es una rama del Derecho creada para la **protección** de la parte más débil de la relación laboral, el **trabajador**.

Se estructura fundamentalmente a través del **Principio Protectorio**.

La norma más relevante en esta materia es la Ley de Contratos de Trabajo.

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>



LCT

Artículo 1° — 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.



Principio Protectorio

El trabajador es **vulnerable** frente al empleador por su carácter **dependiente**.

Se reconoce una **desigualdad de hecho** en la relación laboral que el derecho laboral busca subsanar.

Art.14 bis Constitución Nacional: *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador:...”*

Art.17 bis Ley de Contrato de Trabajo: *“Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación”.*

El principio protectorio se expresa en distintas reglas de interpretación.



Norma más favorable.

En la aplicación al **caso concreto**, ciertas **normas son preferidas** a otras porque la solución que brindan es **más favorable al trabajador**.

Junto a las reglas de jerarquía normativa, ley posterior y ley especial, se agrega la elección de la norma más favorable al trabajador como criterio propio de construcción y vinculación entre las fuentes de orden laboral.

El criterio de la norma más favorable se aplica por determinación legal a la relación entre leyes y convenios colectivos y por analogía a las siguientes situaciones de concurrencia conflictiva de fuentes: a) LCT y otras leyes generales, b) LCT y leyes especiales, c) ley y condiciones contractuales individuales, d) ley y usos y costumbres.



Norma más favorable.

Art.7 L.C.T.: “Las partes, en ningún caso pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador, que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el art.44 de esta ley”.

Art.9 L.C.T.: “En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del Derecho del Trabajo”.

Art.7 ley 14.250 (C.C.T.): “Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del Derecho del Trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaren disposiciones dictadas en protección del interés general...”.



Irrenunciabilidad

Art.12 L.C.T.: “Será **nula** y sin valor toda **convención de partes** que **suprima o reduzca los derechos** previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”.

Art.15. L.C.T. “Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes...”.

Art.58 L.C.T. “**No se admitirán presunciones en contra del trabajador** ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquél sentido”.

¿TE DIERON CAJA NAVIDEÑA EN EL TRABAJO?



NO, PORQUE MI TRABAJO ES MONOTRIBUTO

imgflip.com



Primacía de la realidad.

Concepto: Descubre los fraudes o engaños mediante los cuales se disimula ilícitamente la realidad para evadir el cumplimiento de las obligaciones laborales. Es irrelevante la intencionalidad. No hay una definición legal de fraude. La nulidad es por efecto legal, no se requiere solicitarla.

Art.14 L.C.T.: “Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley”.

Supuestos:

- Interposición de personas insolventes como aparentes empleadores (art.29 L.C.T.).
- Ocultamiento de la relación bajo figuras civiles o comerciales.
- Alteración de datos esenciales del contrato de trabajo (fecha de ingreso, categoría, horario, remuneración).
- Renuncia que encubre el acto real de despido.
- Socio empleado (excluye aquellos que tienen extensas facultades de participación en las decisiones del ente).
- Contratación y subcontratación (art.30 L.C.T.).



Continuidad y estabilidad

- Concepto: La continuidad se refiere a la conservación del vínculo más allá de los avatares del paso del tiempo, la estabilidad en cambio alude a la firmeza y solidez del vínculo. Se diferencian dos garantías con efectos distintos para el sector privado y los empleados públicos. En el primero, el despido arbitrario es efectivo y se debe indemnizar. En el segundo, una cesantía que no se ajusta a derecho puede ser declarada nula y corresponde retrotraer la situación y por tanto reincorporar.
- Hay dos excepciones en el sector privado en el sentido que tienen posibilidad de exigir judicialmente la reincorporación: a) los dirigentes sindicales (por garantía art.14 bis C.N. y ley 23.551), b) los afectados por despidos discriminatorios (por ley de derecho común 23.592, discutido en doctrina y jurisprudencia).

Recepción normativa: Art.14 bis C.N.: dos cláusulas “Protección contra el despido arbitrario” y “estabilidad del empleado público”.

Art.10 L.C.T.: “En caso de duda las situaciones deben resolverse a favor de la continuidad o subsistencia del contrato”.

Art.245 L.C.T.: “En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a...”



El Contrato de Trabajo

Hay contrato de trabajo cuando una persona física se obligue realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de otra y en dependencia de esta última mediante el pago de una remuneración.

Partes: Empleador y trabajador.

Requisitos: Consentimiento, capacidad, objeto, forma.

Características: Consensual, personal, de tracto sucesivo, no formal, oneroso.



El Contrato de Trabajo

1. Inexorablemente las partes deben estar de acuerdo, expresando su voluntad.
2. La actividad en sí misma, debe ser lícita.
3. En todos los casos, quién presta servicios debe ser una persona física.
4. Su trabajo debe beneficiar al empleador, poniendo a disposición su fuerza laboral.
5. La actividad laboral debe ser remunerada, en función de su calidad y cantidad.
6. Temporalmente el contrato es flexible, ya que puede ser convenido por un período
7. La relación es de carácter personal para el trabajador.



Relación de Dependencia

Para que exista **materialmente** una relación de trabajo deben darse conjuntamente tres tipos de dependencias del trabajador frente al empleador:

- **Económica:** referida a la superioridad económica del empleador y a la necesidad o insolvencia del trabajador. Dichas condiciones establecen una relación de dependencia entre ambos.
- **Técnica:** refiere la forma y procedimiento en que se desempeña la prestación. En la relación laboral el empleador decide cómo se deben cumplir las tareas.
- **Jurídica:** es la facultad legal del empleador de sancionar al trabajador por incumplimientos en su prestación.

(Debido a la regla de Primacía de la Realidad, no importa como esté formalmente constituida la relación si en la práctica se cumplen las tres dependencias entonces hay relación de trabajo y la misma se debe regir por las normas laborales.)



Presunción de existencia del C.L.

ART. 23 LCT: SANCIÓN Y EFECTOS

“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. Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.”



Derechos y Deberes de las partes

Las partes se encuentran obligadas no sólo a lo que resulta expresamente del contrato sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo -o que resulten de la ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo- apreciados “con criterio de colaboración y solidaridad”

DEBER DE BUENA FE (ART. 63) Significa que ambas partes deben ajustar su conducta a lo que es propio de un “buen empleador” y un “buen trabajador”, tanto al momento de la celebración, ejecución y extinción del contrato. (Actuar con claridad y teniendo como miras la subsistencia del vínculo. • No guardar silencio frente a los reclamos de la otra parte. • Dar posibilidad a la contraria a fin que enmiende sus errores)



Derechos del Empleador

- Poder de organización (art. 64): Es la facultad de organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento; es decir, disponer de los bienes de la empresa así como de las modalidades de la prestación laboral de los trabajadores. • Debe ejercerse de forma razonable y funcional, evitando perjudicar al trabajador.
- Poder de dirección (art. 65 – art. 66): Facultad de emitir directivas generales en relación a la forma de realizar las prestaciones de cada trabajador.
- Poder reglamentario: Facultad de dictar instrumentos escritos de carácter general para el conjunto de trabajadores a fin de establecer reglas y procedimientos internos en la empresa.
- Poder disciplinario (arts. 67, 218 y 220): Posibilidad de aplicar sanciones ante los incumplimientos contractuales del trabajador.
- Derecho a realizar controles personales (arts. 70-72): Deben ser practicados con discreción, salvaguardando la dignidad del trabajador. • Deben ser por medios de selección automática. En el caso del personal femenino, debe ser realizado por personas del mismo sexo.
- Derecho a efectuar controles médicos (art. 208 y 210): En caso de enfermedad o accidente inculpables que imposibiliten la prestación de tareas, el empleador está facultado para realizar controles médicos a fin de constatar la dolencia.

- Derecho a la preferencia en la explotación de inventos personales (arts. 82 y 83 de la L.C.T. Ley 24.481 y decreto 260/96):

- 1) **Inventos o descubrimientos de servicio o contractuales:** son aquellas que están previstas en la contratación del trabajador y son resultado de la finalidad perseguida en el objeto del contrato de trabajo. Son de propiedad del empleador. El trabajador autor de la invención tendrá derecho a una remuneración suplementaria por su realización, si su aporte personal a la invención y la importancia de la misma para la empresa y al empleador excede de manera evidente el contenido explícito o implícito del contrato o relación de trabajo.
- 2) **Inventos o descubrimientos ocasionales:** Son aquellos que se producen cuando el trabajador no tiene por objeto (total o parcial) la realización de actividades inventivas pero llega al descubrimiento ocasionalmente utilizando procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados. El empleador tendrá derecho a la titularidad de la invención o a reservarse el derecho de explotación a la misma. Deberá ejercer tal opción dentro de los 90 días de realizada la invención. En este caso, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica justa, fijada en atención a la importancia industrial y comercial del invento, teniendo en cuenta el valor de los medios o conocimientos facilitados por la empresa y los aportes del propio trabajador.
- 3) **Inventos o descubrimientos personales o libres del trabajador:** Son el resultado de la aptitud del trabajador, independientemente del trabajo que ejecuta en la empresa. Éstas son de propiedad del trabajador pero la ley otorga al empleador un derecho de preferencia en igualdad de condiciones a los terceros, si el trabajador decidiera ceder los derechos a la invención o al descubrimiento.



IUS VARIANDI

FACULTAD DE VARIAR LAS CONDICIONES DEL CONTRATO (ART. 66)

- Manifestación del poder de dirección.
- Posibilidad de modificar unilateralmente las condiciones originales de la contratación.
- Fundamento: La necesidad de hacer cambios en el esquema productivo en función de las necesidades de la actividad, lo que puede darse en función de factores económicos, organizacionales o tecnológicos, entre otros.
- El ejercicio de esta facultad es unilateral. Si la modificación fuere consensuada con el dependiente, debe analizarse la situación en función de lo dispuesto por la regla de la irrenunciabilidad.

LÍMITES AL EJERCICIO DEL IUS VARIANDI

- RAZONABILIDAD: Los cambios deben responder a necesidades funcionales de la empresa.
- INALTERABILIDAD DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO: Son aquellos que fueron tenidos en vista al contratar (salario, categoría, jornada, lugar). En algunos casos, pueden admitir modificaciones menores en tanto ello no implique una mutación de lo esencial.
- INDEMNIDAD DEL TRABAJADOR: La modificación no puede afectar al dependiente en sus intereses materiales o morales, ni poner en riesgo su salud o sus bienes.



Deberes del Empleador

- DEBER DE PAGO DE LA REMUNERACIÓN: Principal obligación del empleador en contrapartida a la puesta a disposición de la fuerza de trabajo del trabajador.
- DEBER DE PREVISIÓN (arts. 75, 76 y 77) Comprende:
 - A. Deber de seguridad. El empleador debe observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo y las normas de seguridad e higiene vigentes a fin de tutelar la integridad psicofísica del trabajador. En caso de incumplimiento, el trabajador puede: a) rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, previa constitución en mora al empleador; 2) en caso de daño, a la reparación del mismo.
 - B. Deber de seguridad patrimonial. El empleador debe reintegrar los gastos suplidos por el dependiente para el cumplimiento adecuado del trabajo y, además, resarcirlo de los daños o pérdidas sufridas por el trabajador en sus bienes por el hecho o en ocasión del trabajo (art. 76).
 - C. Deber de protección. Cuando se le proveyera alimentación al dependiente, ésta debe ser sana y suficiente; si se le otorgare vivienda, ser adecuada a las necesidades del trabajador y de su familia, y -además- tiene la obligación de hacerse cargo de las reparaciones y refacciones indispensables (art. 77).



Deberes del Empleador

- **DEBER DE DAR OCUPACIÓN EFECTIVA** (art. 78): Consiste en otorgar tareas concretas y adecuadas, según los términos del contrato y la calificación profesional o categoría. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores a aquellas para las que fue contratado, tiene derecho al pago de la remuneración correspondiente a la tarea superior durante el tiempo en que deba realizarla. Si desaparecieran las causas que dieron motivo a la suplencia o transcurrieran los plazos fijados al efecto y el trabajador continuare prestando esas tareas, las mismas se reputarán definitivas y tendrá derecho a la remuneración correspondiente por ellas.
- **DEBER DE DILIGENCIA E INICIATIVA** (art. 79) • Constituye una manifestación del genérico deber de previsión. Se impone al empleador la obligación de cumplir con la normativa laboral (legal y convencional) así como con la correspondiente a la seguridad social –tanto como obligado directo como agente de retención- de modo de posibilitar que el trabajador goce de modo oportuno e íntegro de los beneficios que esas normas le acuerdan (prestaciones jubilatorias, seguro de desempleo, derechos sindicales, etc.).
- **DEBER DE OBSERVAR LAS OBLIGACIONES FRENTE A LOS ORGANISMOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y SINDICALES** (art. 80): Consiste en ingresar los fondos de la seguridad social y sindicales que se encuentren a su cargo, sea como obligado directo (“contribuciones”) o como agente de retención (“aportes”). Su cumplimiento puede ser exigido tanto por el organismo respectivo como por el propio trabajador.



Derechos del Trabajador

Son la contrapartida de las obligaciones del empleador:

- Percibir el pago de su remuneración (art. 74)
- Se le brinde seguridad personal, condiciones dignas de trabajo, a la protección de su patrimonio, vivienda y alimentación adecuada cuando le fueran proveídas (arts. 75, 76, 77)
- Se le otorgue ocupación efectiva y adecuada (art. 78 LCT)
- Respeto de libre expresión y dignidad así como no ser discriminado (arts. 68, 70, 73, 75, 81)
- A que se le reconozca la propiedad de las invenciones personales (art. 82)
- A la no modificación de las condiciones esenciales del contrato y que éstos no sean irrazonables no lo perjudiquen material o moralmente (art. 66)
- A impugnar las sanciones disciplinarias (art. 67)
- A que sean ingresados los aportes sindicales y contribuciones con destino a la seguridad social y que le sea entregada constancia documentada de ello y el certificado de trabajo (art. 80)



Deberes del Trabajador

DEBER DE DILIGENCIA Y COLABORACIÓN (art. 84) • Prestar tareas con puntualidad. • Asistencia regular. • Dedicación adecuada.

DEBER DE FIDELIDAD (arts. 85, 87, 88 y 89) • Manifestación del principio de buena fe. • Importa la conducta leal del trabajador en la medida que debe impedir -por acción u omisión- lesionar o perjudicar a los intereses de la empresa.

DEBER DE OBEDIENCIA (art. 86) • Respetar las órdenes impartidas por el empleador.

- Excepciones: Cuando las directivas comporten la realización de un acto inmoral, ilícito o sobre aspectos ajenos a la relación laboral, o que afecten a la responsabilidad técnica del empleador.
- Cuando la orden no emanare de aquella persona legitimada para impartirla.



Estabilidad de la Relación Laboral

Es entendida como el derecho a permanecer en el puesto de trabajo a menos que el trabajador decida renunciar o se produzca un hecho justificado como jubilación, despido por justa causa, etc.

Estabilidad propia: supone la nulidad del acto resolutorio y asegura la permanencia del vínculo laboral. Incluye a su vez algunas variantes:

- a) Absoluta: es el sistema de los empleados públicos de planta permanente, garantiza la reinstalación en caso de declararse judicialmente la invalidez de la desvinculación.
- b) Relativa: son sistemas en los cuales aún cuando se pueda ordenar la reinstalación, el empleador puede rehusarse a aceptarla y continuar pagando los sustitutos del salario, o el trabajador puede optar por considerarse despedido con una indemnización especial.

Estabilidad Impropia: el despido sin causa es **eficaz aunque ilegítimo**. Ello se traduce en una sanción económica al empleador que impuso un despido injustificado. En nuestro sistema son **indemnizaciones tarifadas** que cumplen la función de desalentar los despidos injustificados, previniendo su ocurrencia. En estos sistemas los empleadores tienen la libertad de disponer de los contratos de trabajo, pero con consecuencias económicas más o menos gravosas según la legislación vigente. **Este es el sistema de todos los trabajadores en relación de dependencia del sector privado.**



Sistema UOCRA

Obreros de la construcción: se rigen por la ley 22.250 por la cual no hay una indemnización por ruptura injustificada, sino un sistema de cuentas de capitalización individual que sustentan los empleadores todos los meses con una suma, y que el trabajador no puede disponer hasta que se produzca la extinción por el motivo que sea.

Este sistema en el cual no hay protección alguna de la estabilidad se justifica porque en la construcción no hay expectativas de continuidad del vínculo pues se desarrolla a partir de la realización de obras, las que son temporales por definición.



Modalidades de Contratación

La regla general es que los contratos son a **tiempo indeterminado**. (Inician con un periodo de prueba de 3 meses durante el cual no rige la protección contra el despido arbitrario).

Hay excepciones:

- **Plazo Fijo:** debe estar escrito, tener causa objetiva justificante (ej. aumento en la demanda)
- **Temporada:** Son de plazo indeterminado pero la prestación es discontinua. (ej. guardavidas de la playa). Las obligaciones se suspenden al finalizar y se reanudan la siguiente temporada.
- **Eventual:** para cubrir tareas en circunstancias excepcionales.
- **Part-Time:** número de horas determinado.



Jornada

Concepto:

Es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, en tanto no puede disponer de su actividad en beneficio propio.

No se computa dentro de la jornada de trabajo el tiempo que insume el trabajador para llegar desde su domicilio al lugar de trabajo.

- Diurna: transcurre entre las 6 y las 21 horas de cada día.
- Nocturna: transcurre entre las 21 y las 6 horas de cada día.
Se prevé una duración de 7 horas diarias.



Jornada

Horas extras (art. 201):

- a) las trabajadas por encima del límite diario (después de la 9ª hora)
- b) las trabajadas por encima de los límites semanales (después de la hora 48)
- c) se paga al 50% si cae en día de semana o sábado hasta las 13 horas
- d) se paga al 100% si cae el sábado después de las 13 o el domingo

El trabajador no está obligado a trabajarlas, salvo caso de peligro accidente ocurrido o inminente, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa.



Jornada y descansos

Descansos:

Como contracara del concepto de jornada, todo lo que no es jornada es tiempo de descanso o tiempo libre del trabajador

Antecedentes:

Ley de descanso dominical para ir a la iglesia

Y sábado inglés

Tipos de descanso

- a) **diario**: no debe ser inferior a 12 horas entre jornada y jornada (art. 197 in fine).
- b) **semanal**: desde la hora 13 del sábado hasta la hora 24 del domingo (art. 204).
- c) **mujeres y niños**: tienen la pausa de 2 horas (art. 174 mujer, y 191 remite en el caso de menores al art. 174).
- d) **mujeres lactantes**: 2 descansos acumulables de 30 minutos.



Vacaciones

Descanso anual: Vacaciones

1. antecedente constitución nacional: Vacaciones pagadas (art. 14 bis).

2. duración (art. 150 LCT)

2.a. antigüedad menor a 5 años --> 14 días

2.b. antigüedad mayor a 5 años pero menor de 10 --> 21 días

2.c. antigüedad mayor a 10 pero menor de 20 --> 28 días

2.d. antigüedad mayor de 20 años --> 35 días

2.e. menor de 18 años 15 días mínimo (art. 194 LCT).

La antigüedad se computa al 31 de diciembre del año al que corresponden las vacaciones (art. 150 LCT)



Remuneración

- Art. 14 bis CN: remuneración justa, salario mínimo vital y móvil, igual remuneración por igual tarea.
- LCT: Artículo 103. —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.



Remuneración

Art. 104. —Formas de determinar la remuneración.

El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por 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.

Art. 105. —Formas de pago. Prestaciones complementarias.

Forma de pago. Prestaciones complementarias. El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

(Máximo en especie: 20%)



SAC

Art. 121. —Concepto.

Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el Artículo 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

Art. 122. —Épocas de pago.

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.



SAC

Art. 123. —Extinción del contrato de trabajo - Pago proporcional.

Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derecho-habientes que determina esta ley, tendrá derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.



Seguridad Social

CN 14 bis: “(...)El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable (...) la ley establecerá: el seguro social obligatorio (...) jubilaciones y pensiones móviles (...) la protección integral de la familia(...)”.

- Solidaridad: toda la población, en la medida de sus posibilidades, debe contribuir económicamente al financiamiento de la protección. Sacrificios individuales.
- Subsidiariedad: busca reforzar a un sector que sufre contingencias.
- Universalidad: aplicable a toda la comunidad. No es un sistema clasista o exclusivo.
- Igualdad: misma cobertura a todos los que están en iguales condiciones.
- Unidad de gestión: criterios congruentes y coordinados en el otorgamiento de las prestaciones. Única estructura administrativa y financiera.

Muchas Gracias

