**MATERIA: RRHH Y DERECHO LABORAL**

**CURSO: 5° ECONOMIA**

**T.P.: DERECHO LABORAL EN ARGENTINA (3° T.P.)**

**PROFESOR: Abg. Mariano DIAZ**

**TRABAJO PRACTICO DERECHO LABORAL EN ARGENTINA (3° T.P.)**

Ahora bien, habiendo concluido con el 2° T.P. donde hemos aprendido principios básicos de la Ley N° 20.744 (L.C.T.) y la Constitución Nacional en materia laboral, es hora de analizar situaciones particulares que hacen al fondo y correcto funcionamiento de nuestra legislación laboral en Argentina.

Características de la relación laboral:

Hay relación laboral cuando una persona en forma voluntaria y personal desarrolla tareas para otra persona física o empresa, bajo su dependencia, recibiendo una remuneración a cambio.

La Ley de Contrato de Trabajo presume que si se cumplen las condiciones anteriores, aun cuando las partes -trabajador y empleador- no celebren un contrato de trabajo por escrito, existirá una relación de trabajo, generándose para ambas partes todos los derechos y obligaciones propios de ella.

La dependencia que caracteriza la relación laboral puede ser:

• Dependencia jurídica

El trabajador está sujeto al derecho de dirección del empleador, debe cumplir las órdenes o instrucciones que se le impartan, lo cual implica la sujeción del trabajador a cierta disciplina, e implica obligaciones relativas al lugar y tiempo de trabajo, prestación personal (indelegable) y reconocimiento de la autoridad funcional del empleador a quien debe obediencia.

• Dependencia económica

Se identifica con el concepto de trabajo por cuenta ajena. El trabajador presta los servicios en beneficio o provecho del empleador, quien asume los riesgos del negocio o la empresa.

• Dependencia técnica

El trabajador debe ajustarse a los procedimientos y modalidades de ejecución de sus tareas indicadas por el empleador, para la producción de los bienes o la prestación de servicios en que consiste la actividad de éste.

Siempre que exista prestación de trabajo en condiciones de dependencia o subordinación, existirá contrato de trabajo, siendo indiferente la modalidad de contratación, así como la duración de la vinculación.

Las tareas desarrolladas por el trabajador en el marco de una relación laboral genera siempre el derecho a cobrar una remuneración o sueldo y, en consecuencia, la obligación del empleador de abonarlo.

Se presume que los contratos de trabajo tienen un plazo indeterminado salvo que exista una legislación específica que indique lo contrario. La ley establece que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado está sujeto a un período de prueba de 3 meses. Durante este período el trabajador puede ser despedido sin que corresponda pagarle indemnización, pero el empleador siempre debe declarar y registrar dicha relación ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y en la documentación laboral de la empresa, pagar las contribuciones, y depositar los aportes a la seguridad social.

Los regímenes laborales y de la seguridad social están regulados por las siguientes leyes, entre otras: Ley de Contrato de Trabajo (Nº 20.744) y sus modificatorias; Ley de Empleo (Nº 24.013); Ley de Riesgos del Trabajo (Nº 24.557).

Por otra parte, existen los Convenios Colectivos de Trabajo (C.C.T.), en los que se establecen acuerdos salariales y condiciones laborales para un sector productivo específico, por ej.: camioneros, docentes, judiciales, etc.

Jornada Laboral

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.

La limitación establecida por la ley es máxima y no impide una duración menor del trabajo para las explotaciones señaladas.

Remuneración

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

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

La remuneración podrá consistir en:

• una suma de dinero; o

• Parte en dinero y hasta un 20% del monto total en especie, habitación o alimentos.

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

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

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

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

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

Sea cual fuere el modo en el que se realice el pago, siempre el empleador deberá entregar un recibo de sueldo, que se confecciona en doble ejemplar. Finalmente, recordamos los plazos de pago de los salarios, de acuerdo a lo dispuesto por la LCT, a saber:

a) Al personal que cobra mensualmente, al finalizar el mes trabajado.

b) Al personal que se le paga por jornal o por hora, al vencimiento de cada semana o quincena.

c) Al personal que se le paga por pieza o medida, al terminar la semana o quincena, por el total de los trabajos realizados en ese período.

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

Recibo de sueldo

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

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

Características del recibo de sueldo

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

a) nombre íntegro o razón social del empleador, su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT);

b) nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (CUIL);

c) todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador;

d) los requisitos del artículo 12 del Decreto-ley 17.250/67;

e) total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado;

f) importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan;

g) importe neto percibido, expresado en números y letras.

h) constancia de la recepción del duplicado por el trabajador;

i) lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador;

j) en el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos;

k) fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

Aguinaldo

Todos los trabajadores deben recibir un Sueldo Anual Complementario (aguinaldo).

La Ley N° 23.041 y su Decreto Reglamentario N° 1.078/84 establece que el sueldo anual complementario, debe calcularse sobre el cálculo del 50 % de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

El sueldo anual complementario será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el 30 de junio y la segunda el 31de diciembre de cada año.

Vacaciones

Las vacaciones o licencia anual ordinaria es el período de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente por el empleador al trabajador, y se denomina licencia anual por vacaciones. El objetivo de las vacaciones es proteger la integridad psicofísica del trabajador.

La cantidad de días de descanso dependerá de la antigüedad de los trabajadores en el empleo:

• Menor de 5 años: 14 días corridos.

• Mayor a 5 años y menor de 10 años: 21 días corridos.

• Mayor a 10 años y menor de 20 años: 28 días corridos.

• Mayor a 20 años: 35 días corridos.

El trabajador deberá haber prestado servicios, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles en el año calendario. Si no llegase a completar el tiempo mínimo gozará de un período de descanso que se computará de la siguiente forma: 1 día de descanso por cada 20 días de trabajo.

El empleador deberá conceder las vacaciones entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente.

A un período de vacaciones puede sumársele la tercera parte del período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado. Esta circunstancia debe estar acordada por las partes.

La licencia comienza el día lunes o el día siguiente hábil si este fuese feriado. Si el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo previsto gozará de un periodo de descanso anual, en proporción de 1 (un) día de descanso por cada 20 (veinte) días de trabajo efectivo.

Licencia por Maternidad

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

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

Una vez concluida esta licencia, la madre puede:

a) continuar su trabajo en las mismas condiciones;

b) rescindir su contrato de trabajo percibiendo una compensación equivalente al 25% de la remuneración calculada sobre la base del promedio fijado en el art. 245 por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses; esta rescisión puede ser tácita (si vencida la licencia no se reincorpora y tampoco comunica la decisión 48 horas antes de finalizada la licencia) o expresa;

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

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

Feriados y días no laborables

En los días feriados los trabajadores percibirán la remuneración como si fuese un día domingo incluso cuando el feriado cayese un día domingo. En el caso en que el día feriado se trabaje, se cobra la remuneración normal de un día hábil más una cantidad igual.

Licencias especiales

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

• Nacimiento de hijo: 2 días corridos.

• Matrimonio: 10 días corridos.

• Fallecimiento de esposa, concubina, hijos y padres: 3 días corridos.

• Por fallecimiento de hermano: 1 día.

• Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario. Estas licencias son pagas.

**ACTIVIDAD PRÁCTICA**

1. ¿Cuándo hacemos referencia a dependencia técnica? ¿De qué estamos hablando? Desarrolle y fundamente su respuesta con un ejemplo.
2. ¿Cuándo se presume que existe relación laboral? Fundamente su respuesta.
3. ¿Qué es la remuneración? ¿Cómo puede ser medida?
4. ¿Cuál es el plazo límite de pago que tiene que abonar el empleador a un trabajador mensualizado? ¿Y para uno jornalizado?
5. Nombre 5 elementos básicos que tiene que contener un recibo de sueldo.
6. Explique con sus palabras licencia por maternidad.
7. Juan trabaja hace 8 años y 2 meses en relación de dependencia para Marbella S.R.L., llegado el fin de año, le corresponde tomar vacaciones. ¿Cuántos días de vacaciones le corresponde según nuestra legislación vigente?
8. Explique con sus palabras el concepto de aguinaldo. ¿Cómo se percibe?

Juan cobra un sueldo mensual de pesos $ 100.000 ¿Cuál sería el monto en concepto de aguinaldo que debe percibir por su trabajo?