



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE
**CIENCIAS
ECONÓMICAS**

CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR

EN ARGENTINA, ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO?

Trabajo de investigación

POR

Iara Nerea Franco Soria

María Elina Molinari

Pablo Nicolás Gutiérrez Giampietri

Yésica Paola Picó

Profesora Tutora

María Roxana Pino Scanio

Mendoza – 2020

ÍNDICE

Resumen técnico	4
Introducción	5
CAPÍTULO I: ORÍGENES	7
1. Creación de la Ley de Contrato de Trabajo	7
A. Contexto	7
B. Derechos contemplados	8
2. La Ley de Contrato de Trabajo a lo largo de los años	8
A. Gobierno de facto 1976-1983	8
B. Raúl Alfonsín - 1983-1989	9
C. Carlos Menem - Fernando De La Rúa (1989-2003)	10
D. Néstor Kirchner - Cristina Fernández (2003-2015)	11
3. Síntesis	13
CAPÍTULO II: LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO	14
1. Ámbito de aplicación	14
2. Derechos y obligaciones en general	14
A. Principales derechos y obligaciones	14
B. Convenios colectivos de trabajo	22
3. Contrataciones	22
Principales tipos de contrataciones	22
4. Indemnizaciones	26
A. Introducción	26
B. Extinción del contrato de trabajo	26
C. Principales indemnizaciones	30
D. Indemnizaciones previstas en otras leyes	38
E. Caso práctico integral	39
5. Innovaciones propuestas	43
A. Régimen legal del contrato de teletrabajo	43
B. Prohibición de discriminación, igualdad de trato e indemnización por discriminación	43
C. Modificaciones sobre régimen de licencias especiales	44
6. Síntesis	45
CAPÍTULO III EL TRABAJO EN SUDAMÉRICA	46
1. Legislación laboral de Chile	46
2. Legislación laboral de Uruguay	47

En Argentina, ¿cuáles son los derechos y obligaciones de los trabajadores en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo?

	3
3. Síntesis	49
Conclusiones	50
Referencias bibliográficas	51
Anexos	53

RESUMEN TÉCNICO

A lo largo de nuestra carrera y durante nuestra experiencia en el campo laboral, hemos aprendido que la legislación argentina es muy amplia en cuanto a los derechos y obligaciones de los trabajadores, pero, sin embargo, las personas en general desconocen su alcance y contenido. Esto nos motivó a efectuar un trabajo en el que pudiéramos explicar los puntos principales de nuestra Ley de Contrato de Trabajo, de forma clara y precisa, para que cualquier persona que necesitara alguna guía o poseyera inquietudes pudiera acudir al mismo y encontrar contenido fehaciente y confiable.

Para poder llevar adelante nuestra investigación planteamos el problema que nosotros consideramos principal sobre este tema: el desconocimiento de la población en general. Y en base a eso, pudimos desarrollar nuestra hipótesis, explicada en el párrafo anterior. Debimos efectuar un fuerte marco teórico y analizar con profundidad el contexto y la historia de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que a lo largo del tiempo ha atravesado por diferentes modificaciones y derogaciones que son necesarias conocer para poder comprender su fortaleza y su nivel de profundidad hoy en día.

Basados en bibliografía y diversos documentos, pudimos explicar los diversos puntos de la Ley, sumando aclaraciones que surgen de los usos y costumbres y de algunos fallos de la C.S.J.N., lo que permite que este trabajo tenga un gran grado de realidad. También logramos recolectar datos de las legislaciones de Uruguay y Chile, con el objetivo de compararlas con la nuestra y obtener una visión más amplia de la misma.

Finalmente pudimos comprobar que nuestra legislación, a pesar de tener algunas fallas y falencias, contempla una gran cantidad de derechos y protege a los trabajadores de la desigualdad y posible opresión.

INTRODUCCIÓN

- ✓ Tema: en este trabajo analizaremos la Ley de Contrato de Trabajo, tanto su origen como su estructura actual.
- ✓ Problema: a lo largo de nuestro camino como estudiantes y ahora desempeñándonos en el ámbito laboral, hemos detectado una gran falta de conocimiento general con respecto a los derechos y obligaciones que tienen los empleados en su ámbito laboral, lo que nos pareció alarmante ya que esto genera un campo propicio para el abuso de poder y la manipulación por parte de los empleadores.
- ✓ Estado actual de la cuestión: en Argentina, los derechos de los trabajadores siempre han sido foco de análisis, debate y desarrollo. El tema tiene profundidad de desarrollo en diversos trabajos, por lo que la obtención de bibliografía fue sencilla.
- ✓ Motivos para elegir el tema: A nivel mundial, Argentina es reconocida como una de las Repúblicas con mayores derechos para los trabajadores, siendo pionera en muchos aspectos. Desde su creación, la Ley de Contrato de Trabajo ha amparado a los empleados, estableciendo sus obligaciones y reconociéndoles amplios derechos; sin embargo, gran parte de la población no la conoce en profundidad.
- ✓ A través de nuestro trabajo buscamos brindar información sobre la legislación nacional vigente a aquellas personas que se encuentren en relación de dependencia o estén próximas a ello, con el objetivo de ayudarlas a conocer sus derechos y obligaciones para con sus empleadores, así como también, a reconocer sus limitaciones.
- ✓ Las conclusiones obtenidas contribuirán a la formación de nuestro criterio como profesionales en Ciencias Económicas.
- ✓ Hipótesis: En la República Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo contempla diversos derechos y obligaciones para los trabajadores y, sin embargo, es desconocida por muchos de ellos.
- ✓ Método: nuestra investigación fue realizada mediante consulta bibliográfica y documental.
- ✓ Conclusiones: creemos que nuestro derecho laboral es muy amplio y ha logrado asentarse luego de muchos años de lucha de los trabajadores y de accionar de nuestro Congreso. A lo largo del tiempo se ha ido modificando y, a pesar de haber sufrido muchos menoscabos, finalmente pudo rearmarse y levantarse como intachable. Se ha logrado establecer derechos como no negociables, tendiendo siempre a proteger al trabajador y reconocer su dignidad y valía. La comparación con legislaciones vecinas nos permitió apreciar que nuestra legislación está muy avanzada en muchos aspectos pero que debe mejorar en muchos otros. Sin embargo, los proyectos de ley nos revelan una intención permanente de crecimiento en contemplación de derechos y reconocimiento de igualdad. Creemos muy importante destacar la protección laboral, que se ve reflejada en las indemnizaciones establecidas en nuestra L.C.T.

Con nuestro trabajo buscábamos instruir a quien quiera leerlo en materia de derecho laboral, para que conozca que existe una gran protección y que pueda saber qué derechos reclamar en caso de alguna injusticia. Al adentrarnos de forma más técnica en nuestra legislación, pudimos continuar formando nuestro criterio profesional, adquiriendo conocimiento para resolver conflictos y pudiendo desarrollar juicio de valor con respecto a derechos aún no contemplados.

CAPÍTULO I: ORÍGENES

1. CREACIÓN DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

A. CONTEXTO

Fue en el año 1905 cuando Joaquín V. González redactó la primera normativa laboral que se dictó en la Argentina, la Ley 4.661 que contemplaba al descanso dominical. Ésta fue el puntapié de la L.C.T., pero solamente aplicable, en un primer momento, en la Provincia de Buenos Aires. Luego se extendió a todo el territorio nacional con la Ley 9.104. En 1907 se dictó la ley que regulaba el trabajo de mujeres y menores de edad. Entre sus puntos más resaltantes podemos enumerar:

1. un descanso de 15 minutos cada 2 horas para amamantar
2. obligación de descanso antes y después del parto
3. edad mínima para el trabajo, 10 años. Los menores de esa edad ya no podían ser contratados

En 1912 se formalizó el Departamento Nacional de Trabajo (equivalente al actual Ministerio de Trabajo), primera oficina administrativa con competencias en cuestiones laborales.

En 1914 se dispuso mediante la Ley 9.511, la inembargabilidad de sueldos, salarios y pensiones por un monto menor a 100 pesos.

En 1915 con la Ley 9868 se regularon los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Cabe destacar que esta ley fue modelo y precursora en todo el continente americano sobre dicha temática.

En 1925 con la Ley 11.728 se reguló la forma de pago.

El horario de trabajo se determinó en el año 1929 con la Ley 11.544, vigente al día de hoy, que dispone un máximo de 8 horas diarias y 48 semanales.

En 1933 se introdujeron algunos de los derechos más importantes para la clase trabajadora, como lo son las vacaciones pagas e indemnizaciones de la mano de la Ley 11.723 aunque solamente era aplicable al comercio, Fue en el año 1945 cuando el Secretario de Trabajo Juan Domingo Perón generalizó el derecho de las vacaciones a todos los sectores.

En el año 1934 cuando se dictaron las primeras normas sobre el despido arbitrario y la continuidad del salario durante una enfermedad inculpable. Además de incorporar la licencia por maternidad que comienza 30 días antes del nacimiento y hasta 45 días posteriores.

Recién en el año 1945 fueron declarados, mediante el Decreto 33.302, los siguientes conceptos: estabilidad en el empleo, salario mínimo vital y móvil y sueldo anual complementario

En el año 1949 los derechos laborales se incorporaron en la Constitución de la Nación mediante el art 14 bis.

En la década del 60` se sancionaron numerosas leyes que trataban los derechos de las

asociaciones gremiales y de la seguridad social. Pero fue en 1974 cuando se sancionó la Ley 20.744 llamada Ley de Contrato de Trabajo

B. DERECHOS CONTEMPLADOS

La Ley de Contrato de Trabajo surgió, principalmente, para establecer los derechos de los trabajadores, ya que las condiciones laborales han sido, históricamente, lastimosas y esclavizantes.

A grandes rasgos, dicha Ley contempla el derecho a un trabajo digno, una retribución justa, un descanso adecuado y un reconocimiento merecido. Busca que los trabajadores tengan una jornada laboral que no implique vivir para el trabajo, y asegura que los mismos tengan el amparo de la ley ante cualquier injusticia.

Además, tiene en cuenta las licencias merecidas, como la licencia anual de descanso, la cual es esencial para el adecuado rendimiento del empleado; licencia por maternidad, por paternidad, por fallecimiento de seres cercanos. Brinda amparo a las personas que atraviesan alguna enfermedad, para evitar que sean despedidos ante contratiempos de salud.

Dentro de la ley se establece el derecho a ser resarcido si alguno de los derechos antes mencionados se ve vulnerado, a través de indemnizaciones. De esta manera, se busca regular las decisiones de los empleadores, evitando despidos arbitrarios y el abuso de poder.

2. LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO A LO LARGO DE LOS AÑOS

La historia argentina ha sido marcada por diversos estilos de gobierno, los cuales dejaron su huella en la Ley de Contrato de Trabajo, ya que fueron modificándola según sus criterios particulares.

Para poder tener una mejor comprensión de la actualidad laboral, analizaremos los cambios sufridos por la Ley a partir del Gobierno de facto de 1976 y hasta el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner finalizado en el año 2015. Para lograr objetividad en este punto, nos hemos basado en el trabajo “Los 40 años de la ley 20.744. Apogeo, decadencia y reconstrucción”, obtenido de InfoJus, y realizado por el Dr. Mariano Candal cuando fuera Secretario del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 77, quien además es profesor de la UBA y un respetado en materia laboral habiendo presentado una gran cantidad de artículos y guiado conferencias y jornadas sobre el tema.

A. GOBIERNO DE FACTO 1976-1983

Durante la última dictadura militar, la gran mayoría de los derechos desaparecieron, viéndose también afectados los derechos laborales. A través del dictado y la promulgación de la Ley 21.297, la cual poseía sólo 7 artículos, se derogaron 25 artículos de la ley 20.744 destinados a la protección del trabajador en situaciones de despido, a ejercer derecho a huelga, entre otros. Se derogó, además, la ley 20.695, que disponía que los créditos laborales demandados judicialmente, debían actualizarse a través de los índices oficiales de incremento de costo de vida.

Además, se promulgó la Ley 21.400 que prohibía el ejercicio del derecho a huelga y la Ley 22.105, que redujo el marco de acción de los sindicatos.

“La nueva ley eliminó las siguientes garantías laborales:

- *derecho de defensa frente a una sanción disciplinaria;*
 - *irrelevancia del antecedente disciplinario mayor a un año;*
 - *aplicación del principio in dubio pro operario en materia de prueba;*
 - *derechos relacionados con la huelga y otras medidas de acción directa;*
 - *derecho a retener las tareas frente al incumplimiento del deber de seguridad;*
 - *derecho a accionar para restablecer las condiciones de trabajo alteradas por un ius variandi abusivo (la nueva norma “obliga” al trabajador a considerarse despedido);*
 - *ampliación del plazo cuando se demora la obtención del trámite jubilatorio;*
 - *condena solidaria de empresas integrantes de un conjunto económico (la nueva ley incorpora la necesidad de probar la existencia de “maniobras fraudulentas” o “conducción temeraria”, art. 31);*
 - *incremento del valor de las vacaciones cuando no eran concedidas por el empleador;*
 - *prescripción de cuatro años y causales especiales de suspensión (la nueva ley redujo a dos años el plazo y solo mantuvo vigente la suspensión en el caso de actuaciones administrativas, aunque la redujo a seis meses, art. 256).”*
- (Candal, 2014)

B. RAÚL ALFONSÍN - 1983-1989

El regreso de la democracia trajo consigo muchas cosas buenas, por lo que los derechos de los trabajadores volvieron a ser considerados, aunque con las limitaciones esperadas vinculadas al desorden político-social que abundaba en aquellos años. Lo primero que se hizo en materia laboral, fue dictar la ley 23.041, mediante la cual se estableció el pago del Sueldo Anual Complementario tal como lo conocemos hoy (el llamado aguinaldo, que se abona en dos partes: media cuota en junio y media en diciembre). Luego se derogó la Ley 22.105, entrando en vigencia una nueva regulación con respecto al Régimen de Asociaciones Sindicales. Además, se reglamentó la situación de trabajadores contratados a través de empresas de servicios eventuales, se establecieron límites al embargo de salarios y se le dio una nueva participación al Ministerio de Trabajo de la Nación al obligar a las empresas a comunicarle al mismo cada vez que se aplicaran suspensiones y/o despidos por causas económicas, diez días antes. Por último, se tomó una de las medidas que más protegió al trabajador al crear el Fondo de Garantías de Créditos Laborales para aquellos casos en que el empleador se declarara insolvente.

A pesar de este paquete de medidas, el gobierno de Raúl Alfonsín no hizo mucho más por los derechos de los trabajadores; de hecho, la Ley 20.744 se mantuvo tal y como la había dejado la última dictadura militar.

C. CARLOS MENEM - FERNANDO DE LA RÚA (1989-2003)

La vuelta a la democracia de la mano de Alfonsín dejaba grandes esperanzas de cara al futuro y existía un fuerte deseo de recuperar los derechos perdidos. Sin embargo, el gobierno de Menem no apuntó a lo mismo. Fue en aquel momento que se estableció la llamada “flexibilización laboral” que consiste en bajar los costos laborales (salario y contribuciones sociales) perjudicando así al empleado; y disminuir las responsabilidades y obligaciones del empleador permitiendo las subcontrataciones y el despido sin causa a costos ínfimos.

Como consecuencia de la flexibilización, aparecieron nuevas formas de contratación que reemplazaron, en gran medida, al contrato por tiempo indeterminado, permitiéndole a los empleadores despedir trabajadores sin pagar indemnizaciones, como era en el caso de los contratos de práctica laboral para jóvenes (hoy llamado contrato de pasantías y absolutamente regulado) o abonando indemnizaciones muy bajas como por ejemplo en los contratos de fomento de empleo. Sin embargo, en el año 1998 estos tipos de contrataciones fueron dejados sin efecto.

Durante el gobierno de Menem se establecieron el período de prueba y el contrato a tiempo parcial, ambos aún vigentes. Además, se instaló la llamada disponibilidad colectiva, que tuvo como objetivo reducir al máximo la capacidad de negociación de la masa laboral. Originalmente, las negociaciones colectivas existían con el objetivo de ampliar los derechos básicos contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo y bajo la idea de que la masa tiene más fuerza que el individuo. Sin embargo, a través de la creación de la disponibilidad colectiva, los sindicatos perdían esa fuerza y sólo eran convocados para reducir los derechos impuestos por vía estatal que ahora, en lugar de ser mínimos indispensables (es decir, derechos que no podían negarse o disminuirse), pasaban a ser mínimos disponibles (es decir, que eran derechos que podían o no ser reconocidos), pudiendo disminuirse ciertos derechos por acuerdo de parte. Esto daba la posibilidad de modificar, por ejemplo, el período de prueba (extendiéndolo de 3 a 6 meses), ampliar el porcentaje de contratados a través de contratos precarios como los de fomento de empleo o contratos de aprendizaje, entre otros.

La profundización de la flexibilización llegó con el dictado de la Ley 25.013 a través de la cual se impusieron numerosas normas limitantes de derechos, entre ellas, una de las peores medidas que se podían tomar a través de la vía colectiva: dejar sin efecto el derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa causa. Avanzando sobre esto, se modificaron los mínimos y máximos de los montos indemnizatorios: el piso mínimo pasó de ser un salario completo devengado a ser 2/12 partes del mismo, y para el tope máximo dejó de usarse el salario mínimo y se comenzó a utilizar el promedio de remuneraciones acordadas por vía colectiva. Este último aspecto sigue vigente hoy en día. Otro de los aspectos que estableció esta ley, fue la posibilidad de declarar caducos los convenios colectivos anteriores a 1998, a pedido de parte. También disminuyó el período de prueba a un mes.

El salario se vio perjudicado ya que algunos de los ítems remunerativos pasaron a ser llamados “beneficios sociales”, como fue el caso de los viáticos. Sin embargo, el decreto que estableció esto fue

derogado en el año 1998.

En cuanto a los concursos y quiebras de los empleadores, una de las medidas más perjudiciales para los trabajadores fue el traslado de los juicios laborales de un juez laboral a un juez comercial, lo que provocó que los mismos se desarrollaran fuera del fuero laboral, por lo que los trabajadores no contaban con las protecciones especiales que el mismo otorgaba. Además, se estableció que, en caso de que el empleador se declarara en concurso preventivo, los convenios colectivos carecían de fuerza y sólo se consideraba el contrato individual.

El gobierno de De la Rúa fue, sin dudas, muy controversial y un punto de inflexión para la historia de nuestro país. Y, en materia laboral, tuvo dos grandes incidencias: una negativa y una positiva. En el año 2000 se dictó la ley 25.250, que fue muy criticada principalmente por dos medidas negativas: aumentó el período de prueba a 3 meses, y, además, dio la posibilidad de incrementarlo a hasta un año a través de disposición colectiva; y creó ámbitos de negociación colectiva, dando la posibilidad a un ámbito menor de derogar beneficios obtenidos por uno mayor. Además, intervino en la determinación de servicios esenciales con respecto al derecho a huelga. La ley establece que los servicios considerados básicos para el mantenimiento del Estado que decidieran tomar medidas de fuerza, deben comunicarlo para que puedan coordinarse los servicios mínimos a mantener durante la misma, con el objetivo de no dejar desamparada a la sociedad. Estaba establecido que un órgano independiente que asegurara transparencia debía ser el que determinara qué servicios eran esenciales, pero la ley facultó al Ministerio de Trabajo, quitando objetividad.

Por otro lado, se tomaron medidas apuntadas a favorecer al empleado, y, de hecho, todas siguen vigentes. A través de la ley 25.323 se incrementó la protección de los trabajadores no registrados, o registrados de forma irregular, aumentándoles la indemnización correspondiente en caso de que exista intimación. También se dictó la ley 25.345 que impuso una multa en caso de que, una vez finalizado el vínculo laboral, el empleador se negare a entregar la certificación de servicios. Además, se contempló una indemnización en caso de que el empleado haya sufrido retenciones de aportes en concepto previsional, sindical o para obra social y el empleador no los hubiere ingresado. Y si en dicho caso, a pesar de la intimación del trabajador, el empleador sigue sin depositarlos, deberá abonar una indemnización igual a un mes de salario por cada mes de demora. Estas medidas estuvieron claramente orientadas a mejorar la realidad del trabajador, por lo que, a pesar de no haber recuperado derechos robados por los gobiernos anteriores, De la Rúa sí otorgó nuevas garantías para los empleados.

D. NÉSTOR KIRCHNER - CRISTINA FERNÁNDEZ (2003-2015)

Durante esta época, los derechos laborales volvieron a ser tenidos en cuenta y el Estado ocupó el rol que se contempla en la Constitución, de protección y amparo a los trabajadores.

Los convenios colectivos se revisaron y se homologaron, se acordaron paritarias obligatorias anuales, el Ministerio de Trabajo volvió a ser un mediador entre los trabajadores y el sistema que, históricamente, ha tendido a oprimirlos y explotarlos. *“Se destaca la ley 25.877 que, en su art. 1º, dejó*

sin efecto la ley 25.250 y sus normas reglamentarias. Además, desde su sanción, se eliminó el instituto de la “disponibilidad colectiva”, en materia de contrato de trabajo a prueba (se fijó en 3 meses); se recuperó la “integración mes de despido” en el caso en que el preaviso no sea otorgado, el despido sea sin causa justa y se haya producido un día diferente al último día del mes; y la indemnización por antigüedad volvió a ser calculada en base al salario mensual.” (Candal, 2014) Además, podemos destacar las siguientes medidas:

- Se prohibió a los empleadores realizar averiguaciones, encuestas o indagar sobre opiniones y posturas políticas, religiosas, culturales, sindicales o de preferencia sexual del trabajador, resguardando así la intimidad del mismo e intentando finalizar con la discriminación sufrida especialmente por personas pertenecientes a determinados grupos sociales.
- Se determinaron cuáles eran los servicios esenciales, que no pueden ser interrumpidos en caso de huelga, estableciendo como tales los servicios de producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas, servicios sanitarios y hospitalarios y control de tráfico aéreo, permitiendo que se sumen servicios a este listado, en ciertos casos establecidos por ley.
- Se dejó sin efecto el fuero de atracción de procesos laborales que se había impuesto en materia concursal
- Se generaron dispensas orientadas a evitar los incrementos de salario disfrazados de “vales alimentarios” o de cualquier otro concepto, estableciendo que cualquier ingreso que reciba el empleado como contraprestación de sus servicios, es considerado salario.
- Se prohibió el trabajo infantil y se limitó en el caso de menores de 18 años, estableciendo como edad mínima para trabajar los 16 años.
- Se determinó que, si los empleados trabajan más de dos tercios de la jornada, se le debe abonar la jornada completa
- Se elaboró un estatuto para proteger a las relaciones de trabajo agrarias, imponiendo normas mínimas indisponibles regulatorias.

Una de las medidas más importantes tomadas durante este período tiene que ver con la realidad de los empleados domésticos. Se los llamó empleados de casas particulares, incluyendo a todo el personal que desarrolla tareas en el hogar, incluso aquellas que no son consideradas estrictamente domésticas, como por ejemplo las tareas de mantenimiento o de asistencia personal a miembros de la familia del empleador. Gracias a esta regulación, fueron incorporados al sistema laboral, obligando a sus empleadores a que los registraran debidamente con todo lo que ello implica, se prohibió el trabajo infantil, se protegió a la maternidad y se prohibió el despido arbitrario. La regularización de este tipo de empleo implicó que los empleados de casas particulares pudieran acceder a jubilación.

En conclusión, durante esta época los derechos de los trabajadores fueron resignificados y

vueltos a tener en cuenta. Sólo hemos mencionado algunos de los derechos recuperados, pero fueron muchos más.

3. SÍNTESIS

Desde comienzos del siglo XX, la preocupación por los derechos de los trabajadores se hizo presente en la mente de los gobernantes. Iniciando con pequeños reconocimientos, hasta sentar precedentes mundiales a través de la creación de la Ley de Contrato de Trabajo, en el año 1974. A partir de allí, dicha Ley sufrió los altibajos por los que atravesó la democracia y política argentina, sobreviviendo a un gobierno de facto, siendo empeorada y mejorada a lo largo de los años, pero siempre manteniendo su vigencia. La multiplicidad de derechos que contempla la han hecho parte de la cultura social argentina, siendo blindada por la lucha del sector obrero. Los trabajadores reconocieron en esta ley la posibilidad de acceder a un trabajo digno, por lo que siempre fue defendida.

La diversidad de posturas socioculturales que han gobernado nuestro país, ha provocado una gran variación en los derechos abarcados por la ley y no fue hasta 2003 que la misma se estabilizó y logró una amplitud nunca antes vista, llegando a incorporar al sistema laboral a trabajadores que fueron ignorados durante décadas: el personal de casas particulares.

Sin duda, al observar la historia, podemos determinar que la clase trabajadora ha sido ultrajada en diversos momentos, pero el peso de la Ley de Contrato de Trabajo ha permitido conservar la dignidad de los trabajadores.

CAPÍTULO II: LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Primeramente, debemos tener en cuenta que, para que se considere vigente la Ley de Contrato de Trabajo, es necesario que pueda aplicarse a las actividades según su naturaleza y modalidades. Además de que debe ser compatible con el régimen jurídico a la que se encuentren sujetas las mismas.

La ley prevé algunos ámbitos en los que no serán aplicables sus disposiciones. La enumeración es taxativa y está explícita en el artículo segundo de la misma:

- Trabajadores de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que sean incluidos en la misma expresamente.
- Personal de casas particulares y a los trabajadores agrarios, salvo en lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades del régimen específico.

Siempre que el contrato se ejecute en territorio argentino, se aplicará esta ley en cuanto a derechos y obligaciones de las partes, sin importar si el mismo se efectuó dentro del país o fuera del mismo.

2. DERECHOS Y OBLIGACIONES EN GENERAL

A. PRINCIPALES DERECHOS Y OBLIGACIONES

Para poder adentrarnos en los aspectos más específicos de la ley, es necesario conocer los principales derechos y obligaciones de los trabajadores. Por eso, nos parece importante explicar algunos conceptos en particular:

a. Protección al trabajador

Nuestra legislación busca otorgar herramientas a los trabajadores ante la desigualdad de poder frente a su empleador, para evitar decisiones arbitrarias y malos tratos. Es por esto que establece que ante dudas sobre qué norma o convención aplicar, se decidirá por la más favorable para el trabajador.

Además, establece la prohibición de discriminar por cualquier motivo (raza, religión, edad, sexo, nacionalidad, orientación política o gremial), determinando igualdad de trato para todos los trabajadores.

En consonancia con estas disposiciones, tanto el Gobierno Nacional como el Provincial poseen medios para **denunciar** cualquier tipo de violencia laboral.

La violencia laboral está definida como un conjunto de actitudes o dichos por parte del empleador con el objetivo de excluir, intimidar, incomodar al trabajador por razones de sexo, religión, política, entre otros.

Según establece el Gobierno Provincial, la violencia puede ser física, sexual o psicológica. Ante cualquier situación de abuso de poder sufrida o de la que se fue testigo, se debe denunciar para evitar que continúe la misma y poder hacer justicia.

Provincia de Mendoza: la denuncia puede hacerla la víctima personalmente en la oficina de

Denuncias y Audiencias Mediadoras en Violencia Laboral de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo. Si no se puede llamar al **0800-222-8722** para hacer la denuncia anónima.

Gobierno Nacional: la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, brinda información y guía para la persona que sea víctima o testigo de un abuso laboral. Para acceder al asesoramiento, no es necesaria ninguna documentación. Se debe llamar al **(011) 4310-5525** o de forma gratuita al **0800-666-4100** (opción 1, luego opción 5).

Tanto en Mendoza como a nivel nacional, para realizar la denuncia personal se debe presentar:

- DNI
- Bono de sueldo (si se posee)
- Certificado de salud (si se posee)

Para mayor información, ingresar a <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl>.

b. Salario mínimo, vital y móvil

Este salario es un monto establecido por el Consejo Nacional de Empleo, la Productividad y el Salario, y representa el ingreso mínimo que necesita un trabajador sin cargas de familia, para poder enfrentar los costos básicos para vivir.

Este monto es actualizado periódicamente por el Consejo, con el objetivo de mantenerlo realista.

La Ley de Contrato de Trabajo establece que ningún trabajador podrá percibir una remuneración inferior al salario mínimo, vital y móvil (S.M.V.M), excepto aquellos que cumplan jornadas laborales reducidas.

Al día de la fecha (julio de 2020) el salario mínimo vital y móvil asciende a \$16.875.

La Ley de Contrato de Trabajo establece, en su artículo 120, la inembargabilidad del salario mínimo vital y móvil, es decir, que en caso de que el trabajador tenga deudas, se podrá determinar una retención de su sueldo para cancelarlas que no puede ser igual a toda la remuneración del empleado, sino que se debe garantizar que el mismo accederá, por lo menos, al salario mínimo, vital y móvil. En el caso de que el trabajador perciba una remuneración menor o igual a dos veces el S.M.V.M., el excedente de éste último es embargable hasta un 10%, mientras que, si es mayor, hasta un 20%. Esta inembargabilidad no aplica en el caso de cuotas alimentarias, ya que se prioriza el bienestar del alimentante.

c. Remuneración

La remuneración es la contraprestación que debe abonar el empleador al trabajador por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Puede establecerse por tiempo o por rendimiento de trabajo.

Como parte de la remuneración son considerados los llamados viáticos, por la parte no gastada o no comprobada. Los viáticos son gastos que el empleador abona al trabajador para que el mismo realice sus funciones fuera de la sede habitual de trabajo. Las sumas gastadas por el trabajador de forma efectiva y con comprobantes que lo respalden, **no** serán consideradas parte de la remuneración. Pero si hay sumas

gastadas y no respaldadas, estas sí formarán parte de la misma.

d. Beneficios sociales

Existe un conjunto de prestaciones que brinda el empleador al trabajador, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida del mismo o de su familia. Estos beneficios no son remunerativos, no se pueden reemplazar con dinero y no se pueden acumular. Contempla el comedor de la empresa, la ropa de trabajo, cursos de capacitación. En caso de que la empresa no cuente con un servicio de guardería o sala maternal, el empleador deberá reintegrarle al trabajador con hijos de hasta 6 años, los gastos por dichos servicios. Es importante aclarar, con respecto a este último ítem, que la última reforma a la Ley Nacional de Educación, publicada en el año 2015, establece que la escolaridad es obligatoria a partir de los 4 años, por lo que la edad establecida en el beneficio social queda, implícitamente disminuida a 4 años.

También se contempla el reintegro de los gastos de sepelio, siempre que los mismos estén a cargo del trabajador, reintegros por gastos médicos y de medicamentos, y la provisión de útiles escolares y guardapolvos.

Para que el trabajador pueda exigir los reintegros antes mencionados, los gastos deben estar respaldados por los respectivos comprobantes.

e. Jornada de trabajo

La L.C.T. nos remite a la Ley 11.544, que es la que rige la jornada laboral en términos generales, aunque la primera también regula algunos aspectos de la misma. Podemos definir a la jornada de trabajo como el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador. La distribución horaria será facultad del empleador siendo éste quien determine si el trabajo se lleva a cabo en horarios fijos o rotativos. En cualquier caso, se le debe comunicar al trabajador tal situación. El intervalo que va desde la finalización de un turno al comienzo del siguiente para el mismo trabajador (es decir, el descanso entre jornada y jornada) no puede ser inferior a 12 horas.

El horario de trabajo no debe superar las ocho (8) horas diarias ni las cuarenta y ocho (48) horas semanales. Ésta limitación es un tope, es decir que el empleador puede decidir que la jornada de trabajo sea por menos horas. Si existe un acuerdo entre el empleador y el trabajador, se podrá aumentar la jornada de algunos días hasta a 9 horas, para disminuir la jornada de otros días. Por ejemplo: trabajar 9 horas de lunes a viernes y el sábado sólo trabajar 3 horas.

Especial atención requieren el trabajo nocturno y el trabajo insalubre. En relación al primero, que comprende el trabajo desarrollado entre las 21 y las 6 horas, el horario no debe superar las siete (7) horas diarias, mientras que en el segundo no debe superar las seis (6) horas diarias ni treinta y seis (36) semanales.

Cabe destacar que no es obligación del trabajador realizar horas suplementarias o extras.

En el supuesto de que la jornada laboral exceda las horas establecidas previamente, las mismas se considerarán horas suplementarias. En ese caso se deberán abonar con un recargo del 50% las horas

excedentes durante días comunes, y con un recargo del 100% las horas de más que se realizan los sábados después de las 13 o si se trabaja domingos o feriados en cualquier horario.

Está prohibido que el trabajador preste servicios luego de las 13 horas del día sábado, excepto que lo establezca alguna reglamentación o ley, en cuyo caso se le deberá otorgar un descanso compensatorio que tenga igual duración.

f. Feriados y días no laborables

Nos parece importante aclarar la diferencia entre ambos conceptos. Los feriados son establecidos por decreto presidencial o provincial y los trabajadores tienen derecho a no prestar servicios en ese día. En caso de que el empleador decida que deben trabajar igualmente, deberán abonarse esas horas con un recargo del 100%.

En el caso de los días no laborables, la decisión está librada al **empleador** y, en caso de que el mismo determine que el trabajador debe prestar servicios, se abonará el salario simple. Si, por el contrario, decide acatar el día no laborable, el trabajador también percibirá el jornal normal.

g. Recibo de sueldo

El recibo de sueldo es el documento mediante el cual el trabajador puede controlar aportes, remuneraciones y escalas aplicadas. El mismo deberá tener un contenido mínimo que se detalla a continuación:

- Nombre o razón social del empleador, domicilio y CUIT
- Nombre completo del trabajador, CUIL y calificación profesional
- Conceptos de la remuneración que perciba
- Total bruto de remuneración
- Total neto percibido expresado en números y letras
- Constancia del duplicado recibido por el trabajador
- Lugar y fecha del efectivo pago de remuneraciones
- Fecha de ingreso del trabajador y categoría desempeñada

Cabe señalar que en el año 2019 mediante la Resolución General N° 346/2019 publicada en el Boletín Oficial de la Nación se aprobó la emisión del recibo de sueldo digital.

Las empresas que opten por este sistema deberán igualmente cumplir los requisitos y condiciones de la Ley de Contrato de Trabajo y de la Ley de Firma Digital (25.506) para otorgarle una mayor seguridad, por lo que ambas partes, empleador y trabajador, deberán adherirse a la firma digital.

Esto significa un gran ahorro de tiempo y de recursos por parte de las empresas, ya que se deja de utilizar papel, recursos humanos para la entrega de recibos de sueldo y, fundamentalmente, se descomprime el archivo en las sucursales o depósitos destinados a tal fin.

En el Anexo A presentamos un modelo de recibo de sueldo para una mejor comprensión, con liquidación correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75 (Comercio) del período febrero 2020.

h. Protección a la maternidad

Nuestra legislación busca cuidar a las trabajadoras embarazadas, otorgándoles protección durante el parto y durante el primer tiempo de vida de su hijo.

Habiendo informado sobre el embarazo de forma fehaciente y por escrito, la mujer gestante goza de licencia obligatoria durante 90 días: 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. Para esto, es necesario haber informado sobre la fecha probable de parto. También queda a opción de la trabajadora disminuir la licencia previa a 30 días para acumular esos 15 días a la licencia posterior, y gozar así de 60 días sin trabajar luego del parto.

Si el parto de adelantara, los días que no se cumplan antes se acumularán al período de licencia posterior, para poder completar los 90 días de licencia totales contemplados por la ley. En este caso, no se aplica el límite de los 45 días posteriores

Durante toda la gestación se debe garantizar la permanencia en el trabajo de la mujer embarazada. Es decir que, desde que se notifica el embarazo al empleador, la trabajadora no puede ser despedida y si lo fuera, tendrá derecho a percibir una indemnización específica.

Creemos conveniente destacar que existen propuestas para modificar la terminología utilizada en la ley al hablar de “mujeres embarazadas”, reemplazándolo por “personas gestantes”, y así contemplar en nuestra legislación a los hombres transexuales y a las personas no binarias.

Otro punto importante a tener en cuenta es el período de lactancia. Las madres lactantes dispondrán de 2 descansos de media hora para poder amamantar a su hijo, durante un año, excepto que por recomendaciones médicas dicho período deba aumentarse.

i. Del estado de excedencia

La madre que acaba de tener un hijo, antes de finalizar su licencia por maternidad puede elegir entre una de las siguientes opciones:

1. Seguir trabajando como lo hacía anteriormente
2. Finalizar la relación laboral, surgiendo así los conceptos que deba percibir como liquidación final
3. Quedar en estado de excedencia, es decir, continuar sin trabajar durante un período extra (siempre y cuando la trabajadora tenga una antigüedad mínima en la empresa de un año), que puede ir de los 3 (tres) a los 6 (seis) meses. En este caso, se suspende la relación laboral unilateralmente por la parte trabajadora.

La mujer que, encontrándose en estado de excedencia, formalice un nuevo contrato de trabajo con un empleador distinto, queda privada del derecho de reincorporación.

En el caso en que la mujer decida volver a sus tareas luego de la excedencia, el empleador podrá decidir de qué manera lo hará:

- En las mismas condiciones y realizando las mismas tareas que desarrollaba antes del nacimiento de su hijo/a.

- En un cargo superior o inferior al que tenía antes del estado de excedencia, en tal caso llegando a un acuerdo con la mujer trabajadora.

j. Prohibición del trabajo infantil

La ley contempla dos situaciones vinculadas a menores de edad: los menores de 18 años, pero mayores de 16, y los menores de 16 años.

Para el caso de menores de 18 años, pero mayores de 16, está autorizada la celebración del contrato laboral, asegurando la igualdad de condiciones y de remuneraciones que para el resto de los empleados. Deberán contar con autorización de sus padres o tutores y no podrán trabajar más de 6 horas por día o 36 horas por semana, aunque podrá solicitarse a la autoridad administrativa laboral de la jurisdicción, la extensión a 8 horas diarias o 48 horas semanales.

En el caso de los menores de 16 años, está totalmente prohibido celebrar contratos laborales con los mismos. Existe como excepción el caso de mayores de 14 años, que pueden trabajar en empresas familiares (entendiéndose como tales aquellas cuyo titular sea su madre, padre o tutor). En este caso, está permitido siempre que la jornada laboral no supere las 3 horas diarias o 15 horas semanales y cuando el menor cumpla con la asistencia escolar, ya que se prioriza la educación del mismo. Tampoco se les podrán asignar tareas penosas o insalubres. Para que el menor de 16 y mayor de 14 pueda trabajar, se debe solicitar autorización a la autoridad administrativa laboral correspondiente, la cual no se le otorgará si la empresa se encuentra subordinada a nivel económico o es contratista o proveedora de otra empresa.

En ningún caso podrán emplearse a menores en trabajos nocturnos, entendiéndose como tal el comprendido entre las 20 de un día y las 6 del día siguiente (excepto en empresas fabriles en las que se trabaje en 3 turnos ocupando todo el día, en donde se considerará trabajo nocturno entre las 22 y las 6, sólo para los menores de edad mayores de 16 años. Para los menores de 16, se sigue considerando de 20 a 6).

Los menores de 18 años tendrán una licencia de descanso anual que no podrá ser inferior a 15 días, y se aplicarán las mismas condiciones que para los trabajadores mayores de edad.

En caso de que se tenga información sobre trabajo infantil o adolescente irregular, se puede efectuar la denuncia correspondiente al Gobierno de la Nación:

- *por mail, escribiendo a denuncias@trabajo.gob.ar*
- *por teléfono, llamando al 0800-666-4100 (opción 1, luego opción 2, de lunes a viernes de 8 a 20 hs.*

k. Licencias

Nuestra legislación contempla diferentes situaciones en las que el trabajador tendrá derecho a no asistir a su lugar de trabajo ni estar a disposición del empleador y aun así cobrar la jornada completa.

Estas licencias responden a diversos motivos, los cuales explicaremos a continuación:

- Licencia ordinaria o descanso anual: esta licencia tiene como objetivo que el trabajador posea días de descanso durante el año, para favorecer su salud emocional y mental, y

también su rendimiento laboral. Para poder tener acceso a esta licencia, no se necesita tener una antigüedad mínima en el empleo, aunque los días de descanso varían según la misma. El requisito esencial para gozar de todos los días que corresponden es haber prestado servicios, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles del año correspondiente. A estos efectos, si el trabajador tuvo alguna licencia legal o convencional o estuvo enfermo por enfermedad inculpable, esos días se considerarán como trabajados.

En el caso de que el trabajador no haya prestado servicios por el tiempo mínimo exigido, gozará de 1 día de licencia por cada 20 días trabajados. En los restantes casos, los días se determinarán según la antigüedad laboral que el trabajador tendría en diciembre del año al que corresponden, siguiendo el siguiente orden:

- menos de 5 años de antigüedad: 14 días
- más de 5 y hasta 10 años de antigüedad: 21 días
- más de 10 y hasta 20 años de antigüedad: 28 días
- más de 20 años de antigüedad: 35 días

En términos generales, la licencia se otorgará entre el 1 octubre y el 30 de abril del siguiente año, debiendo comunicarle por escrito al trabajador la fecha que le corresponde con 45 días de anticipación. Si se vence el plazo y el empleador no ha informado al trabajador sobre la licencia, este último debe hacer uso de su derecho, previa notificación. En este caso, la licencia no puede finalizar luego del 31 de mayo. Existen convenios colectivos de trabajo que, dada la naturaleza de la actividad, han acordado que la licencia anual pueda tomarse en cualquier momento del año, como, por ejemplo, el personal de seguridad privada.

Esta licencia deberá comenzar un lunes o, si este fuera feriado, el primer día hábil siguiente. En el caso de trabajadores que prestan servicios en días inhábiles, deberán iniciar su licencia el primer día hábil siguiente a su franco semanal.

Durante el período de vacaciones, el trabajador percibirá una retribución. La misma se calcula dividiendo el sueldo al momento de la licencia por 25, y multiplicando el resultado por los días de descanso que corresponden. Entonces, el mes en el que el trabajador tenga su licencia, el sueldo se liquidará en dos partes: por un lado, los días correspondientes a las vacaciones y por el otro, los días trabajados. También se puede liquidar el sueldo normalmente por la totalidad del mes y, separado, liquidar el llamado “plus vacacional”, que es el pequeño incremento que se obtiene por los días de vacaciones al dividir el sueldo por 25.

Veremos un ejemplo de ambos casos para mejor comprensión:

Un trabajador cuyo sueldo en el mes de febrero es de \$30.000, al que le corresponden

14 días de licencia y que se los toma en dicho mes.

-Caso de liquidación separada:


para calcular la retribución correspondiente a las vacaciones, se deberá dividir el salario por 25 y multiplicarlo por los días que le corresponden de licencia:	$\frac{\$30.000,00 * 14}{25} =$	\$ 16.800,00
		
para calcular el período efectivamente trabajado durante el mes, se deberá dividir el salario por 30 y multiplicarlo por los días trabajados	$\frac{\$30.000,00 * 16}{30} =$	\$ 16.000,00
por lo tanto, el monto total a percibir durante el mes de febrero será igual a la suma de ambos		\$ 32.800,00

Tabla n°1

-Caso de liquidación completa más plus vacacional


la remuneración del mes será igual al salario completo correspondiente		\$ 30.000,00
para calcular el plus vacacional es necesario:		
- calcular el valor del día común	$\frac{\$ 30.000,00}{30} =$	\$ 1.000,00
- calcular el valor del día de licencia	$\frac{\$ 30.000,00}{25} =$	\$ 1.200,00
		
*luego se calcula la diferencia por día y se multiplica por la cantidad de días de licencia	$(\$1.200,00 - \$1.000,00) * 14 =$	\$ 2.800,00
por lo tanto, el monto total a percibir durante el mes de febrero será igual a la remuneración normal más el plus vacacional		\$ 32.800,00

Tabla n°2

Como se puede observar, la diferencia radica sólo en la forma de presentar y liquidar los conceptos, ya que el monto total a percibir a fin de mes es el mismo en ambos casos.

Resulta importante destacar que tanto la retribución percibida por la licencia como el plus vacacional, son conceptos remunerativos. Es decir, que se toman para la base para calcular las retenciones y aportes patronales.

- Otras licencias: la ley prevé también licencias para situaciones especiales:
 - la licencia por nacimiento es de solo 2 días, a pesar de que existe una gran presión social para aumentarla.

- en el caso de matrimonio, corresponden 10 días corridos a partir de la inscripción del mismo en el registro civil, y en caso de que la pareja preste servicios para un mismo empleador, éste deberá otorgarles la licencia en simultáneo (esta licencia es acumulable con las vacaciones, a pedido del trabajador);
- en el caso de fallecimiento de cónyuge, conviviente, padres o hijos, la ley contempla 3 días corridos;
- 1 día en caso de fallecimiento de hermanos
- se contemplan 2 días corridos para rendir examen en universidades o institutos de enseñanza media (hasta 10 días por año calendario).

Existe una gran exigencia para actualizar este tipo de licencias, extendiéndolas para que vayan acorde a la realidad social que atravesamos. Es por esto que muchos convenios colectivos las mejoran y otorgan una cantidad de días más lógica para cada situación.

B. CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

En el año 1953 se dictó la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo, la cual establece, entre otras cosas, la formalidad que debe cumplir una Convención, como, por ejemplo, la obligación de homologarlas (legitimarlas).

Dicha Ley procura la obligatoriedad de aplicación de las Convenciones Colectivas a todos los trabajadores que desempeñen las actividades que las mismas comprenden, sin importar si los mismos están o no afiliados al sindicato.

Las Convenciones Colectivas de Trabajo establecen cláusulas destinadas a regular las diferentes actividades, siempre respetando los derechos y obligaciones mínimos establecidos por la Ley. A través de ellas, se podrán mejorar los derechos contemplados en la mencionada Ley, como, por ejemplo, incrementar los días de licencia, establecer licencias extras, pero **nunca** podrán verse vulnerados los derechos establecidos por la L.C.T.

Las Convenciones funcionan como complemento de la Ley de Contrato de Trabajo, y ésta no puede ser modificada a través de convenios individuales de trabajo en perjuicio de los trabajadores. Con esto se busca proteger a los empleados de medidas arbitrarias y de diversos abusos de poder.

3. CONTRATACIONES

PRINCIPALES TIPOS DE CONTRATACIONES

Es muy importante saber que el contrato de trabajo es, en principio, por tiempo indeterminado. Es decir que, una vez pasado el período de prueba, el empleado pasa a ser efectivo. Sin embargo, se puede fijar expresamente y por escrito, un plazo determinado, aunque, si se realizan contratos de este tipo de manera sucesiva, se convierte en indeterminado. La ley también permite que los contratos tengan una duración específica si las tareas o actividades lo justifican.

Nuestra legislación establece diferentes causales de extinción del contrato. Exceptuando estas situaciones, el vínculo laboral está vigente hasta que el trabajador pueda solicitar la jubilación.

Se considera período de prueba a los primeros 3 meses de contratación, excepto en el caso del contrato por temporada, y durante ese tiempo la relación laboral podrá extinguirse sin causa, sin derecho a indemnización, pero con la obligación de que se preavise.

Existen algunas reglas que rigen al período de prueba que son importantes tener en cuenta:

- No se puede contratar a un mismo trabajador más de una vez bajo período de prueba. En caso de que se haga, se entiende que el empleador ha renunciado al mencionado período.
- Se sancionará al empleador que utilice el período de prueba de forma abusiva con el objetivo de no efectivizar trabajadores.
- El trabajador que empieza la relación laboral a través del período de prueba, debe ser registrado por el empleador.
- Los derechos y obligaciones de la relación laboral, incluso los derechos sindicales, están vigentes.
- Se deben pagar aportes y contribuciones a la Seguridad Social, obra social y ART
- En caso de accidente o enfermedad del trabajo, el trabajador tiene derecho a percibir las prestaciones correspondientes. Lo mismo pasa para el caso de accidente o enfermedad inculpable. En este último caso, si el empleador rescindiera el contrato, el empleado tendrá derecho a la prestación mencionada hasta la finalización del período de prueba, sin derecho a cobrar indemnización.
- En cuanto a las implicancias laborales y de seguridad social, el período de prueba se computará como tiempo de servicio.

También está contemplado el **contrato de trabajo a tiempo parcial**, que es aquel en el cual la jornada de trabajo es inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad. Y se deben tener en cuenta ciertas pautas establecidas para este tipo de contrato:

- Para calcular la remuneración, se debe tener en cuenta la que le correspondería, según convenio colectivo, a un trabajador a tiempo completo de igual categoría o puesto de trabajo y calcular la proporción según las horas trabajadas. En el caso de que la jornada pactada sea superior a dos tercios de la jornada habitual, se deberá *abonar remuneración completa*.
- No podrán realizar horas extraordinarias o suplementarias o, en el caso de hacerlo, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a jornada completa
- En el caso de aportes y contribuciones de seguridad social, los mismos se calcularán proporcionalmente a la remuneración. No siendo así para las obras sociales, ya que estas cargas se calcularán conforme a lo que corresponde a un trabajador de jornada completa.

En el caso de que el mismo posea más de un empleo, las cargas serán unificadas y el trabajador deberá decidir a qué obra social pertenecerá.

- No se puede poseer una cantidad ilimitada de trabajadores contratados bajo esta modalidad, sino que se establecerá un porcentaje máximo de la planta laboral a través de los convenios colectivos de trabajo.

La Ley enumera distintas modalidades de trabajo entre las que podemos encontrar:

a. Contrato de trabajo a plazo fijo

Este tipo de contrato tiene un plazo determinado, que no puede ser mayor a 5 años, y cuya duración es hasta el vencimiento del mismo, con opción de renovación de plazo. Es importante aclarar que no puede renovarse de forma indefinida, ya que, si se hace de forma sucesiva, el contrato se convierte en uno por tiempo indeterminado.

En caso de que se decida que, al cumplirse el tiempo no se quiere renovar el contrato, las partes deberán preavisar la extinción del mismo con una antelación de entre 1 y 2 meses de forma fehaciente y expresa (no sirve el preaviso incluido en el contrato escrito). Si no se preavisa, se entiende que el contrato se transforma en uno de tiempo indeterminado.

Si antes de que se venza el plazo, se produce un despido injustificado, el derecho común prevé una indemnización por daños y perjuicios a favor del empleado (que surgirá de los daños que demuestre haber sufrido el trabajador o, si no puede probarlo, de un monto fijado por un juez o tribunal), además de las que le corresponden según la L.C.T. En el caso de que se extinga el contrato mediando preaviso y con el mismo totalmente cumplido (siempre que el plazo no haya sido menor a 1 año), el trabajador tiene derecho a percibir una suma de dinero igual a la mitad de la prevista por antigüedad o despido.

En el caso de despido antes de que se venza el plazo, la indemnización por daños y perjuicios reemplazará a la indemnización por falta de preaviso, siempre que el tiempo que falte para cumplir el contrato sea igual o superior al que corresponde por preaviso (1 o 2 meses), y siempre que el monto reconocido por el derecho común sea igual o superior a los salarios del empleado.

b. Contrato de trabajo de temporada

Este tipo de contrato existe cuando el vínculo entre las partes, originado por actividades provenientes del giro normal de la explotación o empresa, se da sólo en determinadas épocas del año y se repite por ciclo, según la naturaleza de la actividad.

En este contrato también se accederá a una indemnización por daños y perjuicios, en caso de que el empleado sea despedido sin causa y cuando aún no se han cumplido los plazos previstos o previsibles de la temporada o ciclo en la que está trabajando.

Siempre que la contratación responda a necesidades permanentes de la empresa o explotación, el trabajador adquiere los derechos asignados a los trabajadores permanentes de prestación continua.

Es muy importante que los trabajadores contratados mediante esta modalidad sepan que 30 días antes de que comience la temporada, debe recibir una notificación del empleador, donde le informe que

desea reiterar el contrato, respetando los términos del ciclo anterior. Una vez recibida dicha información, el empleado tiene 5 días para manifestar si decide continuar o no. Debe hacerlo de forma escrita o presentándose a trabajar. Si el empleador no efectúa la notificación correspondiente, se considera que el vínculo ha sido rescindido unilateralmente, por lo que deberá responder según lo que establece la ley para casos de extinción de contrato, es decir, abonando las correspondientes indemnizaciones.

c. Contrato de trabajo eventual

Este tipo de contrato existe cuando el trabajador realiza su actividad de forma dependiente a un empleador, pero sólo para concretar un resultado específico y siempre que no se pueda establecer el plazo de realización de forma certera.

El objetivo a alcanzar debe estar vinculado con exigencias extraordinarias y transitorias del establecimiento o explotación, o a servicios extraordinarios.

Además de los casos indicados, se asume que existe este tipo de contrato cuando la relación laboral comienza y termina con el objetivo específico establecido (realización de la obra, prestación del servicio o ejecución del acto)

Siempre que se cumplan los requisitos exigidos para adquirir derechos, los beneficios que prevé esta ley son aplicables a los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

d. Contrato de trabajo de grupo o por equipo

Este tipo de contrato se celebra entre un empleador y un grupo de trabajadores. Éste presta servicios que son propios de la actividad de aquél y actúa mediante un delegado o representante. También aplica esta modalidad cuando un grupo de personas, tenga o no personalidad jurídica (es decir, un simple grupo, una comunidad, una sociedad o una asociación), preste servicios, realice obras o actos que son propios de una relación laboral a favor de un tercero y siempre que sea de forma permanente y exclusiva. En este caso, se considera que el empleador es dicho tercero.

En este tipo de contrato, se sigue la misma norma que para los demás, es decir que el empleador tiene con cada uno de los integrantes del grupo, de forma individual, todas las obligaciones previstas en la ley.

El salario puede pactarse de forma colectiva, es decir un monto para el grupo. En ese caso, cada integrante tendrá derecho a percibir según su contribución al resultado del trabajo.

En el caso de que uno de los integrantes del grupo decida retirarse, y siempre que sea necesario sustituirlo, será el delegado o representante quien elija al candidato para hacerlo y deberá proponérselo al empleador, ya que es él quien debe aceptarlo. La persona que se retiró, tiene derecho a que percibir la participación que le corresponda en el trabajo realizado.

Cuando existan trabajadores que hayan sido incorporados al grupo por el empleador, éste deberá pactar su salario, ya que los mismos no pueden participar del salario común.

4. INDEMNIZACIONES

A. INTRODUCCIÓN

El concepto de indemnización busca proteger a una de las partes ante un incumplimiento del contrato de la otra. Para poder explicar los casos en que corresponden, debemos conocer primero las distintas formas y formalidades para extinguir el contrato de trabajo.

Una de las principales formalidades que se exigen para finalizar la relación laboral, es preavisar a la otra parte que el servicio no seguirá siendo requerido o prestado. Luego de conocer sobre esto, es importante saber que el contrato puede extinguirse por diferentes motivos:

- renuncia
- mutuo acuerdo
- denuncia del contrato de trabajo
- abandono de trabajo
- fuerza mayor
- vencimiento del plazo
- quiebra o concurso del empleador
- incapacidad o inhabilidad del trabajador
- muerte del empleador
- jubilación del trabajador
- muerte del trabajador

A continuación, explicaremos estos diferentes conceptos.

B. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

a. Preaviso

El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o de lo contrario, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador, este deberá indemnizar al trabajador.

La ley establece que se debe preavisar que el contrato va a extinguirse y determina plazos mínimos, es decir que las partes pueden fijar un término mayor. En el caso de que quien quiera finalizar la relación laboral sea el trabajador, debe avisar 15 días antes. Y en caso de que sea el empleador quien tome esa decisión, deberá hacerlo conforme a los siguientes plazos:

- si se está en período de prueba, 15 días antes
- si la antigüedad del trabajador en el empleo no excede los 5 años, 1 mes antes
- si la antigüedad del trabajador es superior a 5 años, 2 meses antes.

Para poder probar que se efectuó el correspondiente preaviso, el mismo debe haber sido efectuado por escrito.

Es muy importante tener presente que no puede retractarse el despido, excepto que exista

acuerdo entre partes.

Si el preaviso es otorgado por el empleador, el trabajador puede considerar que la relación laboral se ha extinguido antes del vencimiento del plazo en cuyo caso podrá dejar de prestar servicios y no recibirá remuneración por ese plazo, aunque sí continuará teniendo derecho a las indemnizaciones correspondientes. El cese de servicios puede ser otorgado por el empleador, permitiéndole al trabajador no continuar sus labores durante el plazo de preaviso y siempre abonándole el salario correspondiente.

La ley prevé casos en los que se puede suspender la prestación de servicios por parte del trabajador, pero manteniendo el derecho del mismo a percibir los salarios. En estos casos, el preaviso sólo tendrá validez si se establece que comenzará a contarse una vez que cese la causa de la suspensión de servicios.

En el caso de que se haya suspendido la prestación de servicios y también el devengamiento de salarios, el preaviso sí tendrá validez, pero a partir de su notificación y hasta el fin de su plazo, se comenzará a devengar remuneraciones.

En el caso de que primero se notifique el preaviso y luego se suspenda el contrato o prestación de servicio, el plazo de aquél quedará suspendido hasta que las causales de suspensión del contrato, cesen.

La ley prevé también que, durante el plazo de preaviso, el trabajador pueda gozar de una licencia diaria de dos horas de jornada laboral, permitiendo que el mismo opte por las dos primeras o las dos últimas de la jornada, o por acumularlas en una o más jornadas completas. El salario del trabajador no podrá ser reducido por esta causa.

b. Renuncia

Cuando el trabajador decide renunciar, debe hacerlo mediante carta documento o telegrama laboral para que tenga validez. Esta formalidad es independiente a que se preavise o no.

La ley establece que la carta documento podrá ser entregada directamente al empleador o a la autoridad administrativa de trabajo, en cuyo caso ésta es la responsable de comunicárselo al empleador. La posibilidad de renunciar ante autoridad administrativa se remonta al tiempo en que se promulgó la L.C.T. donde la posibilidad de enviar un telegrama no estaba al alcance de cualquiera. Actualmente, la situación ha cambiado, el envío es gratuito y está al alcance de cualquier ciudadano, por lo que usos y costumbres establecen que el telegrama se envía directamente al empleador, sin utilizar intermediarios.

c. Mutuo acuerdo

Otra forma de extinción del contrato es por acuerdo común entre las partes. Para que esta modalidad tenga validez se debe formalizar a través de escritura pública o ante autoridad judicial o administrativa de trabajo. Además, debe hacerse con la presencia personal del empleado.

En el caso de que el comportamiento de ambas partes exteriorice indiscutidamente que la relación ha sido finalizada, también se considerará que es una extinción de mutuo acuerdo (por ejemplo, que el trabajador deje de asistir al lugar de trabajo y el empleador no tome ninguna medida ante esa

situación).

d. Denuncia del contrato de trabajo

Cuando una de las partes incumpla el contrato de forma tal que se configure injuria y que impida que la relación laboral continúe, la parte afectada podrá denunciar el contrato ante un juez. Éste será el encargado de valorar la denuncia, considerando cada situación en particular (modalidad, circunstancias personales).

En este caso, se debe comunicar por escrito y con una redacción que no permita dobles interpretaciones, cuáles fueron los motivos para romper el contrato de trabajo.

En caso de que quien realice la denuncia sea el trabajador fundado en justa causa, tendrá derecho a percibir indemnización.

e. Abandono de trabajo

Otra de las formas en las que puede extinguirse el contrato de trabajo es si el trabajador abandona el mismo. Se considerará que esto ocurre sólo si es intimado a reintegrarse a su lugar de trabajo, por el plazo que corresponde según cada situación en particular.

f. Fuerza mayor

Existe la posibilidad de que el despido se produzca por causa de fuerza mayor o porque el trabajo ha disminuido (siempre que esta situación no sea responsabilidad del empleador). En este caso, las extinciones de las relaciones laborales deberán comenzar por los trabajadores con menor antigüedad. En caso de que exista personal que haya ingresado en un mismo semestre, se deberá despedir primero a quien tenga menos carga de familia.

g. Vencimiento del plazo

En los casos de los contratos a plazo, la relación laboral se extingue una vez cumplido el tiempo establecido por el mismo.

h. Quiebra o concurso

En caso de que el empleador se declare en quiebra o concurso, la relación laboral se considera extinta y los trabajadores son acreedores con privilegio especial (es decir que tienen prioridad ante otros acreedores).

Según se determine que la quiebra o concurso es culpa o no del empleador, será la indemnización que corresponda a los trabajadores.

i. Incapacidad o inhabilidad del trabajador

En el caso de que un trabajador sufra alguna enfermedad o accidente inculpable (es decir, que se produce por razones ajenas al cumplimiento de sus tareas laborales), se le deberá guardar el puesto de trabajo por un tiempo que varía según su antigüedad y realidad familiar:

- si tiene menos de 5 años de antigüedad: por 3 meses
- si tiene más de 5 años de antigüedad: por 6 meses
- si tiene menos de 5 años de antigüedad y, además, posee cargas de familia: 6 meses

- si tiene más de 5 años de antigüedad y, además, posee cargas de familia: 12 meses

En este caso, durante el tiempo que se deba conservar el puesto laboral, se le abonará al trabajador la remuneración que le corresponda, incluidos los aumentos. Para tener derecho a percibirla, deberá notificar a su empleador sobre el accidente o enfermedad dentro del primer día hábil en que no pueda prestar sus servicios.

Si una vez vencidos los plazos arriba mencionados, el trabajador aún no está en condiciones para regresar a su lugar de trabajo, se deberá conservar su puesto por 1 año a partir del vencimiento. Una vez finalizado dicho plazo, la relación laboral se considera vigente, hasta que alguna de las partes decida terminarla, en cuyo caso no habrá derecho a indemnización.

Durante el plazo de conservación de empleo, puede ser que la enfermedad o accidente del trabajador derive en alguna incapacidad física o mental. En este caso, el empleador deberá asignarle otras tareas acordes, sin disminuir su remuneración. En el caso de que no pueda otorgárselas, deberá abonar una indemnización. Si, en cambio, tuviera la posibilidad de asignarle tareas acordes, pero decidiera no hacerlo, tendrá la obligación de abonarle una indemnización mayor.

Otro caso que puede existir es que la enfermedad o accidente derive en incapacidad absoluta y por este motivo, el empleador decida romper la relación laboral. En este caso, y siempre que la inhabilidad del trabajador no haya ocurrido por dolo o culpa grave de su parte, el mismo tiene derecho a percibir indemnización.

Además de las indemnizaciones arriba mencionadas, si el trabajador es despedido en el período de conservación de empleo tendrá derecho a percibir el salario correspondiente al tiempo faltante para que se venza dicho período o para recibir el alta.

j. Muerte del empleador

En el caso de que fallezca el empleador y las condiciones del mismo, ya sean personales o legales, su actividad profesional y otras circunstancias sean esenciales para que exista la relación laboral y sin las cuales no se podría proseguir, se extingue el contrato de trabajo.

k. Jubilación del trabajador

Por ley, las mujeres podrán solicitar su jubilación a partir de los 60 años y los hombres a partir de los 65. El límite de edad para solicitarla para ambos géneros son los 70 años, momento a partir del cual, el empleador podrá intimar al trabajador a que inicie los trámites necesarios. En este caso, aquél deberá brindarle a éste los certificados de servicio y el resto de la documentación que sea pertinente.

Tanto si el trabajador inicia los trámites voluntariamente como si es intimado, es necesario que cuente con los años de aporte exigidos por ley, que son 30 años en caso de edad jubilatoria mínima (60 para mujeres y 65 para hombres) y que será un año menos por cada dos años que se exceda el trabajador de la edad mínima. Es decir que una mujer que solicita la jubilación con 62 años, necesitará probar 29 años de aporte. Si la solicita con 64, necesitará 28. En el caso de un hombre, si solicita la jubilación con 67 años necesitará 29 de aporte, si lo hace con 69, necesitará 28. Esa disminución se aplica hasta llegar

a los 70 años, en cuyo caso la mujer necesitará probar 25 años de aporte mientras que el hombre necesitará 27 años y medio.

A partir del momento de la intimación, el empleador está obligado a mantener la relación laboral por un año o hasta que el trabajador obtenga el beneficio, lo que ocurra primero.

Una vez que venza el plazo de 1 año o que se le conceda el beneficio al trabajador, el contrato quedará concluido sin que corresponda indemnización.

C. PRINCIPALES INDEMNIZACIONES

a. Indemnización por falta de preaviso e integración del mes de despido

Como ya explicamos, la parte que decide extinguir la relación laboral está obligada a preavisar a la otra parte, por escrito. En caso de que omita esta exigencia, deberá abonar una indemnización cuyo monto será igual a la remuneración que debería percibir el trabajador durante el plazo establecido por la L.C.T. para preaviso. Si aplicamos el concepto a cada caso particular:

- en caso de un trabajador con hasta 5 años de antigüedad, si el empleador no preavisa, deberá abonarle una indemnización equivalente a un mes de remuneración.
- en caso de un trabajador con una antigüedad superior a 5 años, la indemnización será equivalente a 2 meses de salario.
- en caso de un trabajador en período de prueba, si es despedido sin que medie preaviso, tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a 15 días de remuneración.

En caso de que el empleador decida finalizar la relación laboral sin preavisar y en fecha diferente al último día del mes, deberá abonar, además, una indemnización equivalente a los días faltantes hasta finalizar el mes en que se produzca el despido. Esta disposición es la denominada “integración del mes de despido” y no aplica en caso de período de prueba.

Caso práctico preaviso e integración del mes de despido

El ejemplo a tratar consiste en un empleado registrado el 01/02/2019 y despedido sin causa el 05/11/2019. En el caso planteado el empleador preavisa al trabajador en el tiempo correspondiente, por lo que se procede al cálculo de su liquidación:

- Remuneración del trabajador \$15.000
- Antigüedad del trabajador: menor a 1 año
- Preaviso según ley de contrato de trabajo: 1 mes
- Indemnización por preaviso: \$15.000

Adicionalmente, considerando que el trabajador fue despedido un día diferente al último día del mes, se calcula la integración del mes de despido

- Días trabajados en el mes de despido: 5 días
- Días faltantes para completar el mes: 25 días

Debemos dividir la remuneración mensual por 30 días para obtener el monto diario, y multiplicarlo por los días faltantes

Integración del mes de despido: $\frac{\$15.000}{30} * 25 = \12.500

b. Indemnización por antigüedad o despido

Esta indemnización busca amparar a los trabajadores, desalentando el despido sin justa causa. Abarca a la mayor cantidad de situaciones de despido y es abonada sólo si la relación laboral se extingue por decisión unilateral del empleador, independientemente de si se efectuó el preaviso o no.

La ley establece que el monto de esta indemnización será igual a 1 mes de remuneración por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses. Para calcularla, se tomará como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual (MRMNH) que se haya devengado durante el último año o durante el tiempo que duró la prestación de servicio, el menor. Por ejemplo, si una persona con una antigüedad de 4 años y 5 meses es despedida sin justa causa, tendrá derecho a cobrar una indemnización equivalente a 5 meses de sueldo, ya que su antigüedad supera la fracción de 3 meses.

El monto tomado como base tiene un tope máximo. Para poder calcularlo, debemos sumar todas las remuneraciones previstas por el convenio colectivo de trabajo que sea aplicable al trabajador por la jornada legal o convencional (sin considerar antigüedad) y hacer un promedio de las mismas. La base no podrá ser superior a 3 veces ese promedio.

Veremos un ejemplo para explicarlo mejor

Supongamos que el promedio de remuneraciones es \$30.000. Si a eso lo triplicamos, nos da que el tope máximo de la base será \$90.000. Entonces, si la mejor remuneración devengada durante el último año fue de \$60.000, se podrán tomar como base para el cálculo de la indemnización, pero si hubiese sido \$120.000, no podrá tomarse esa remuneración, sino que deberá hacerse el cálculo tomando como base los \$90.000:

Promedio de remuneraciones	\$ 30.000,00	Promedio de remuneraciones	\$ 30.000,00
Tope de la base (\$30.000,00*3)	\$ 90.000,00	Tope de la base (\$30.000,00*3)	\$ 90.000,00
MRMNH	\$ 60.000,00	MRMNH	\$ 120.000,00
	tomo el menor		tomo el menor
Aplico como base	\$ 60.000,00	Aplico como base	\$ 90.000,00

Tabla n°3

Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo o remunerado a comisión o con remuneraciones variables, el tope establecido será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes de sueldo, calculada sobre la base anteriormente explicada.

Controversia con el tope máximo

En el año 2004 existió un fallo que revolucionó la mirada sobre el cálculo de indemnizaciones.

Debemos partir del hecho de que el concepto de indemnización surgió con el objetivo de proteger a los trabajadores de los despidos arbitrarios, por lo tanto, si la misma no resulta una protección

para la persona despedida, deja de cumplir su objetivo principal. Considerando esto, el señor Vizzoti inició su demanda contra AMSA S.A.

La relación laboral duró 26 años, durante los cuales el demandante desempeñó la función de Director Médico y percibió una suma de \$11.000 por mes. Pasado el mencionado tiempo, AMSA S.A. decidió despedir al señor Vizzoti y le abonó una suma de \$27.048,06 en concepto de indemnización. Dado que el trabajador se desempeñó por fuera del convenio de salud, se le debería haber aplicado como tope el promedio de las remuneraciones del convenio más favorable para el mismo, pero se aplicó el convenio de salud y el tope fue de \$1.038, lo que hizo que la indemnización percibida fuera un 90,55% menor a la que le hubiera correspondido si se tomara la remuneración completa.

Ante tal situación, el afectado decidió acudir a la Justicia para solicitar que se declarara inconstitucional el artículo 245 de la L.C.T. En un primer momento, tuvo un fallo favorable, sin embargo, AMSA S.A. apeló y la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó la primera sentencia, por lo que Vizzoti también decidió apelar y así el caso llegó a la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Al analizar la situación y corroborar que, efectivamente, se le había abonado un 9,45% de indemnización en relación al salario mensual que el demandante percibía, la Corte Suprema de Justicia de la Nación le dio la razón al mismo, declarando inconstitucional la aplicación del tope para esta situación en particular, considerando (y sentando jurisprudencia de esta manera) que, si bien la existencia del tope es correcta, no puede disminuir la base salarial en más del 33%. Es decir, el tope no puede ser inferior al 67% de la remuneración que percibía el trabajador. En este caso, como el sueldo era de \$11.000, la base a aplicar debía ser de \$7.370.

De esta manera, AMSA S.A. debió abonar la diferencia correspondiente al calcular el total considerando el nuevo tope.

Es muy importante destacar que la inconstitucionalidad de una legislación se declara **sólo para el caso particular**. Es decir que este fallo no implicó la eliminación absoluta de los topes, ni del artículo 245, como tampoco significó un cambio en la redacción o alcance de los mismos, sino que determinó que para el caso específico “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/ despido” el tope era inconstitucional. Sin embargo, el fallo sentó jurisprudencia, es decir que, en otras situaciones similares, los jueces que tengan que fallar pueden basarse en la decisión de la C.S.J.N.

c. SAC proporcional

Los empleados perciben el denominado SAC (Sueldo Anual Complementario), que equivale a un mes de sueldo extra, que se cobra en dos veces: una mitad hasta el 30 de junio y la otra hasta el 18 de diciembre. En caso de despido, se debe abonar el SAC proporcional hasta el momento en que se dejó de prestar el servicio.

El SAC proporcional siempre corresponde al semestre en el cual fue despedido el empleado, por

lo que la base siempre es 180 días. Se determina la MRMNH¹, se divide a la mitad y sobre ese monto se calcula el correspondiente a los días trabajados.

La MRMNH se elige considerando TODOS los sueldos devengados desde el primer mes hasta el último trabajado. Si el empleado fue despedido a mitad de mes, se debe calcular la remuneración completa de dicho mes para poder comparar.

Por ejemplo: un trabajador que trabaja desde el 01/01 y es despedido el día 24/05. La mejor remuneración percibida en ese semestre fue la de mayo que ascendió a \$42.000,00. El SAC sería de \$21.000,00, pero dado que el trabajador no trabajó todo el semestre, se debe calcular el proporcional:

Se considera que todos los meses tienen 30 días, por lo que el cálculo a efectuar es:

30 días de enero
30 días de febrero
30 días de marzo
30 días de abril
24 días de mayo
144 días totales
$\frac{\$ 21.000,00 * 144}{180} = \$ 16.800,00$

Tabla n° 4

Por lo tanto, el monto a abonar por SAC asciende a \$16.800,00

d. Indemnización por vacaciones

Independientemente de cuál sea la causa de despido, se le deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente al salario que corresponde por vacaciones y el monto deberá ser proporcional al tiempo trabajado en el año.

La cantidad de días de descanso anual a los que tiene derecho cada trabajador, varía según su antigüedad:

- menos de 6 meses de antigüedad: 1 día de descanso cada 20 días trabajados
- de 6 meses a 5 años de antigüedad: 14 días
- de 5 años a 10 años de antigüedad: 21 días
- de 10 años a 20 años de antigüedad: 28 días
- más de 20 años de antigüedad: 35 días

Al momento de calcular la indemnización por vacaciones, debemos tener en cuenta esa tabla para saber cuántos días le corresponderían al trabajador. Esa cantidad de días detallada arriba es para el caso de que el empleado trabaje todo el año, por lo que en caso de despido se debe proporcionar a la cantidad de días efectivamente trabajados. Una vez calculados los días proporcionales, se debe dividir la MRMNH por 25 y multiplicar ese resultado por la cantidad de días correspondiente determinada.

Para poder para calcular los días proporcionales correspondientes según el tiempo trabajado, se

¹ Mejor Remuneración Mensual, Normal y Habitual

considerará que todos los meses tienen 30 días y que el año tiene 360 días. Mientras que, para determinar el monto a abonar, la ley establece que se tomará como base 25 días por mes.

A continuación, veremos un ejemplo para que sea más claro.

Considerando un trabajador que pertenece a la empresa desde el 01/01/2000 y fue despedido el día 25/06/2020. Durante el año 2020, tuvo 3 inasistencias injustificadas: el 20 y 21 de abril, y el 02 de mayo. La MRMNH fue \$35.000,00.

Teniendo en cuenta las inasistencias y los 5 días no trabajados durante junio, los días del año correspondientes, a los efectos del cálculo de vacaciones, quedan así:

Mes 2020	Días cálculo vacaciones
enero	30
febrero	30
marzo	30
abril	28
mayo	29
junio	25
Total	172

Tabla n°5

Considerando las inasistencias, los días trabajados para estos fines son 172. Dado que el trabajador tiene 20 años de antigüedad, le corresponden 28 días de licencia, pero esos días son en el caso de que trabaje los 360 días del año. Ya que los días trabajados son 172, se debe calcular el proporcional:

$$\frac{172 * 28}{360} = 13,38$$

Por lo tanto, considerando que el empleado trabajó 172 días, le corresponden 13,38 días de vacaciones no gozadas, ya que para calcular este concepto se toma el valor sin redondear. Entonces, para saber el monto a abonar debemos calcular el proporcional:

$$\frac{\$35.000,00 * 13,38}{25} = \$18.732,00$$

Finalmente, el monto a abonar por vacaciones no gozadas asciende a \$18.732,00.

Es importante tener en cuenta, que, al monto correspondiente, se le debe adicionar el SAC proporcional, dado que las vacaciones son un concepto remunerativo.

e. Indemnización por despido por embarazo o matrimonio

Para ambos casos, se deberá abonar, en concepto de indemnización, un monto equivalente a un año de remuneraciones (13 meses en total, ya que se abona SAC), además de la indemnización por despido sin justa causa y las demás que correspondan.

Para el caso de embarazo, se supone que la causa de despido es el mismo, cuando ocurra dentro de 7 meses y medio antes o después de la fecha de parto. Se debe haber notificado y acreditado el embarazo o el nacimiento, según corresponda.

En el caso de matrimonio, se presume que ésta es la causa de despido, cuando el mismo se

produce 3 meses antes o 6 meses después del matrimonio, siempre que el mismo haya sido notificado y cuando no exista otra causa probada.

f. Indemnización por no entrega de certificado de trabajo

El empleador está obligado a entregar al trabajador una constancia del servicio prestado por el mismo y también un certificado de haber ingresado los fondos de seguridad social y sindicales a su cargo.

Si el empleador no entrega dichos certificados dentro de los 2 días hábiles de que el trabajador los requiera, deberá abonarle una indemnización igual a 3 veces la MRMNH percibida durante el trabajador durante el último año o durante el tiempo que prestó servicios.

g. Indemnización por no ingreso de retenciones

Cada mes, el empleador retiene al trabajador un porcentaje del sueldo en concepto de aportes a organismos de seguridad social, aportes gremiales y otros tipos de contribuciones que pueden existir o no según cada caso particular, con el objetivo de ingresar esos valores en las instituciones correspondientes. Si la retención se produjo y, una vez extinguida la relación laboral, el empleador no entregó el dinero total o parcialmente a la entidad correspondiente, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización igual a la remuneración mensual que percibía, todos los meses hasta que el empleador regularice la situación.

h. Otras indemnizaciones

La ley prevé también una indemnización igual al 50% de la indemnización por despido sin justa causa, que se aplicará en los siguientes casos:

- en caso de que el trabajador sea despedido por causa de fuerza mayor, o porque existe disminución de trabajo que no sea responsabilidad del empleador.
- si el trabajador fallece, esta indemnización la percibirán sus herederos y cónyuge.
- en el caso de que muera el empleador, siempre que dicha situación implique una disolución de la relación laboral
- en caso de contrato a plazo, si el mismo tiene una duración superior a 1 año, cuando se extinga por cumplimiento de plazo, mediando preaviso y estando el contrato totalmente cumplido
- si el empleador es declarado en quiebra y la misma implica la disolución de la relación laboral, siempre que aquélla no sea responsabilidad del empleador. En cualquier otro caso, corresponde indemnización completa.
- en caso de que el trabajador sea beneficiario previsional, vuelva a trabajar y sea despedido por causas de fuerza mayor o por disminución de trabajo no imputable al empleador, corresponderá esta indemnización, siempre con obligación de preaviso. Si, en cambio, fuese despedido por ser titular de un beneficio previsional (jubilado), se abonará indemnización completa.

- si el trabajador sufre algún tipo de incapacidad posterior a la celebración del contrato y el empleador no puede ofrecerle tareas acordes, percibirá esta indemnización. En otro caso, será merecedor de la indemnización completa.

A continuación, presentamos un cuadro resumen, con el objetivo de sintetizar lo antes explicado.

INDEMNIZACIONES QUE APLICAN A TODAS LAS CAUSAS DE DESPIDO		
Indemnización	Cuando corresponde	Cálculo
No entrega de certificado de trabajo	si no se entrega el correspondiente certificado de prestación de servicio dentro de los 2 días hábiles de solicitado	3 veces la MRMNH ¹ percibida durante el último año de servicio
No ingreso de retenciones	si el empleador efectúa retenciones y no las ingresa a la entidad correspondiente	remuneración mensual hasta que se haga efectivo el ingreso a la entidad correspondiente
Falta de preaviso	si el empleador finaliza la relación laboral sin preavisar al trabajador	- período de prueba: 15 días de remuneración - antigüedad inferior a 5 años: 1 mes de remuneración - antigüedad superior a 5 años: 2 meses de remuneración
Integración mes de despido	si el trabajador es despedido un día que no coincide con el último del mes	$\frac{\text{remuneración mensual}}{30} * \text{días faltantes para completar el mes}$
Vacaciones no gozadas		-si trabajó todo el año: $\frac{\text{remuneración mensual}}{25} * \text{días que le corresponden de vacaciones}$
		-si no trabajó año completo $\frac{\text{remuneración mensual}}{25} * \text{proporcional días que le corresponden de vacaciones}$

¹ Mejor remuneración mensual, normal y habitual
Cuadro n°1

Indemnizaciones		1 mes de indemnización por cada año trabajado o período mayor a 3 meses	(1 mes de indemnización por cada año trabajado o período mayor a 3 meses)*50%	13 meses de remuneración (12 meses + SAC anual)	Condiciones
Causas de finalización del vínculo laboral					
Despido sin justa causa		X			
Despido por embarazo		X		X	despido producido 7 meses y medio antes o después de la fecha de parto
Despido por matrimonio		X		X	despido producido 3 meses antes o 6 meses después de la fecha de matrimonio
Despido por fuerza mayor o disminución de trabajo			X		
Fallecimiento del trabajador			X		cobrarán la indemnización los herederos y el cónyuge
Fallecimiento del empleador			X		
Extinción de contrato por cumplimiento de plazo	si no media preaviso	X			
	si media preaviso		X		
Quiebra del empleador	imputable al mismo	X			
	no imputable al mismo		X		
Titular de beneficio previsional	Despedido por fuerza mayor o disminución de trabajo no imputable al empleador		X		mediando preaviso
	Despedido por ser titular de un beneficio social	X			
Incapacidad posterior a la celebración del contrato	Empleador no quisiera otorgarle tareas acordes a su capacidad	X			
	Empleador no pudiera otorgarle tareas acordes a su capacidad		X		
	Incapacidad absoluta	X			

Cuadro n°2

D. INDEMNIZACIONES PREVISTAS EN OTRAS LEYES

Además de las previstas por esta ley, existen indemnizaciones contempladas en otras leyes, que tienen como objetivo incentivar la regularización del empleo, eliminando el llamado “trabajo en negro”.

a. Ley 24.013

- Una indemnización equivalente al 25% de las remuneraciones devengadas desde el inicio de la relación laboral, debiendo actualizar los montos según corresponda. Además, la ley establece que, como mínimo, esta indemnización debe ser igual a 3 veces la MRMNH.
- En el caso de que el trabajador sea regularizado, pero la fecha de ingreso sea falsa, consignando un momento posterior al real comienzo de la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al 25% de las remuneraciones devengadas entre la fecha real de inicio y la fecha falsamente indicada.
- En el caso de que el trabajador esté regularizado desde el inicio, pero la remuneración indicada por el empleador en la documentación laboral sea inferior a la realmente percibida por aquél, deberá abonar una indemnización equivalente al 25% de las remuneraciones devengadas y no registradas.

Estas indemnizaciones no son excluyentes, es decir que puede ser que un trabajador perciba más de una a la vez.

También es importante tener en cuenta que para que correspondan estas indemnizaciones, el trabajador o la asociación sindical que corresponda debe haber intimado al empleador a regularizar la situación y haber enviado a AFIP una copia de dicho requerimiento.

Si dentro de los 2 años de efectuada dicha intimación, el trabajador es despedido sin justa causa, tendrá el derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que correspondan por el despido, incluido el preaviso. También tendrá derecho a esta duplicación si él denuncia el contrato de trabajo debido a no estar registrado, o estar registrado erróneamente.

b. Ley 25.323

Esta ley también contempla indemnizaciones para los trabajadores informales, pero en este caso, no es necesaria la intimación previa. Ésta es la principal diferencia entre esta indemnización y las antes explicadas.

La ley establece que, en caso de trabajador no registrado o registrado deficientemente, la indemnización por despido sin justa causa (Punto C, inciso b de este capítulo), será incrementada al doble. Esta indemnización no será acumulable con las explicadas de la Ley 24.013.

En el caso de que exista intimación y el empleador no abone las indemnizaciones correspondientes a despido sin justa causa, falta de preaviso e integración del mes de despido, obligando al trabajador a iniciar acciones judiciales, deberá incrementarlas en un 50%.

Nos parece importante comunicar que el Gobierno de la Nación posee dos canales por los que

se puede denunciar el trabajo informal:

- *por mail, escribiendo a denuncias@trabajo.gov.ar*
- *por teléfono, llamando al 0800-666-4100 (opción 1, luego opción 2, de lunes a viernes de 8 a 20 hs.)*

E. CASO PRÁCTICO INTEGRAL

Con el objetivo de ayudar a la comprensión de lo expuesto, presentamos un caso práctico integral de un despido sin justa causa enmarcado en el convenio colectivo de trabajo de comercio.

El caso a analizar es el de un empleado cuya fecha de alta en relación de dependencia fue el 04/05/2019, y desempeñaba su trabajo en los horarios habituales a la jornada de comercio, aunque el empleador lo registró en libros por media jornada de trabajo.

Ante reiteradas peticiones por parte del empleado de que se corrija esta situación y la negativa del empleador a realizarlo, el trabajador cursó telegrama con fecha 11/10/2019 donde expresó la necesidad de la registración laboral por la jornada completa. Este telegrama fue notificado a AFIP el día 15/10/2019. Aun así, no recibió respuesta alguna por parte del empleador por lo que con fecha 10/11/2019 remitió nuevamente telegrama a su empleador expresando que se consideraba despedido a la fecha ante su silencio por el telegrama anterior. En dicha comunicación intimó a su empleador al pago de todas las indemnizaciones que por ley le correspondan y a la entrega del certificado del art 80 L.C.T. (certificación de servicios).

Se conformó reunión en la Subsecretaría de Trabajo para llegar a conciliación entre las partes, la cual fracasó. Por este motivo el trabajador llegó a una instancia judicial demandando a su ex empleador.

En el escrito de demanda, el trabajador expresó los antecedentes que lo motivaron a llegar a esta situación y señaló, además, que, si bien se le abonaron sumas mensuales, éstas no correspondían a la prestación efectiva de la jornada total del convenio aplicable. También reclamó el monto de ley correspondiente a vacaciones y sueldo anual complementario.

A continuación, se detalla lo efectivamente abonado al trabajador por el periodo 04/05/2019 a 10/11/2019:

Período	Monto
Mayo 2019	\$ 17.500,00
Junio 2019	\$ 19.100,00
Julio 2019	\$ 19.500,00
Agosto 2019	\$ 18.900,00
Septiembre 2019	\$ 20.200,00
Octubre 2019	\$ 19.700,00
Noviembre 2019	\$ 1.000,00

Tabla n°6

Otros datos a analizar: El trabajador padeció una enfermedad que lo llevó a ausentarse los días

03/06/2019, 02/10/2019 y 03/10/2019. En todas estas ausencias no presentó certificado médico alguno, por lo que corresponde deducción del día de trabajo para su correspondiente liquidación.

A continuación, se procederá a realizar la liquidación correspondiente al trabajador por su jornada completa de trabajo.

Determinaremos las diferencias de remuneraciones desde el inicio de la relación laboral considerando adicionales que a la fecha le correspondan por convenio y medidas nacionales, como lo es el Decreto N° 665 del año 2019 a través del cual se otorgó un bono de \$ 5000 a todo trabajador en relación de dependencia y el sindicato en cuestión acordó que se abonara en 5 cuotas iguales de \$ 1000 donde la cuota fuera proporcional a los días trabajados.

Diferencia por remuneraciones desde el ingreso									
Mes/Año	Días	Básico	Asig No Rem	Dto 665/2019	Presentismo	Total Devengado	Abonado	Diferencia	
Mayo 2019	26	\$ 24.791,02	\$ 1.115,60	\$ -	\$ 2.158,02	\$ 28.064,64	\$ 17.500,00	\$ 10.564,64	
Junio 2019	29	\$ 27.651,52	\$ 1.244,32	\$ -	\$ 2.407,02	\$ 31.302,86	\$ 19.100,00	\$ 12.202,86	
1° SAC 2019		\$ 4.608,48	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 4.608,48	\$ -	\$ 4.608,48	
Julio 2019	30	\$ 28.605,02	\$ 2.574,45	\$ -	\$ 2.597,25	\$ 33.776,72	\$ 19.500,00	\$ 14.276,72	
Agosto 2019	30	\$ 28.605,02	\$ 2.574,45	\$ -	\$ 2.597,25	\$ 33.776,72	\$ 18.900,00	\$ 14.876,72	
Septiembre 2019	30	\$ 32.690,56	\$ -	\$ 1.000,00	\$ 2.723,12	\$ 36.413,68	\$ 20.200,00	\$ 16.213,68	
Octubre 2019	28	\$ 30.511,19	\$ -	\$ 933,33	\$ -	\$ 31.444,52	\$ 19.700,00	\$ 11.744,52	
Noviembre 2019	10	\$ 11.325,93	\$ -	\$ 333,33	\$ 943,45	\$ 12.602,71	\$ 1.000,00	\$ 11.602,71	
		\$188.788,74	\$ 7.508,82	\$ 2.266,66	\$13.426,11	\$ 211.990,33	\$115.900,00	\$ 96.090,33	

Tabla n°7

Dado que para algunos de los conceptos a calcular se utiliza como base la Mejor Remuneración Mensual Normal y Habitual, detallamos a continuación cómo se obtiene ese valor.

Como el monto por noviembre que se muestra en el cuadro anterior es por 10 días, debemos calcular cuánto sería el valor para todo el mes, así comparamos ese monto con los demás devengados y elegimos la MRMNH.

Calculo de MRMNH	
Basico Noviembre 30 dias $(30 * \$ 11325,93)/10$	\$ 33.977,79
Decreto 665/2019	\$ 1.000,00
Presentismo: 8,33 % sobre (Básico + Decreto 665/19)	\$ 2.913,65
Mejor remuneracion	\$ 37.891,44

Tabla n°8

Como podemos ver, el monto devengado por noviembre es el mejor del año, por lo que el valor tomado como M.R.M.N.H. es \$37.891,44.

Además, calculamos conceptos correspondientes a la liquidación final.

Aguinaldo proporcional segundo semestre 2019	
(50% de la mejor remuneración del semestre) $(\$ 37891,44/2) \times 128d / 180d$	\$ 13.472,51
Días trabajados en el segundo semestre Julio (30) + Agosto (30) + Septiembre (30) + Octubre (28) + Noviembre (10) = 128	

Tabla n°9

Considerando que no trabajó el año completo, debemos calcular la cantidad de días proporcionales que le corresponden en concepto de vacaciones. Teniendo en cuenta las inasistencias

injustificadas y que sólo trabajó 10 días en noviembre, el cálculo es el siguiente:

Mes/Año	Días para vacaciones
Mayo 2019	26
Junio 2019	29
Julio 2019	30
Agosto 2019	30
Septiembre 2019	30
Octubre 2019	28
Noviembre 2019	10
TOTAL	183

Tabla n° 10

Una vez determinados los días trabajados en el año, y teniendo en cuenta que por su antigüedad le corresponderían 14 días de vacaciones, calculamos el proporcional y el monto a abonar correspondiente, recordando que, cuando se calcula indemnización por vacaciones no gozadas, la cantidad de días no se redondea, sino que se considera el número exacto que se obtenga como proporcional.

<u>Vacaciones no gozadas que correspondan</u>		
Vacaciones proporcionales al 2019		
360d	_____	14d
183d	_____	xd = 7,12
Vacaciones no gozadas	\$37891,44 / 25d x 7,12d	\$ 10.791,48
SAC sobre vacaciones		\$ 899,29 \$ 11.690,77

Tabla n°11

Como consecuencia del despido sin justa causa determinamos las siguientes indemnizaciones.

<u>Indemnizaciones y otras sanciones que por ley le correspondan</u>		
<u>Integración mes de despido</u>		
Corresponden 20 días del mes de Noviembre 2019		
Básico Noviembre (20 * \$ 11325,93) / 10		\$ 22.651,86
Decreto 665/2019		\$ 666,67
Presentismo: 8,33 % sobre (Básico + Decreto 665/19)		\$ 1.942,43
Total mes de integración		\$ 25.260,96
SAC sobre integración		\$ 2.105,08 \$ 27.366,04

Tabla n°12

<u>Indemnización por falta de preaviso</u>		
Por su antigüedad corresponde un mes de preaviso		\$ 37.891,44
SAC sobre preaviso		\$ 3.157,62 \$ 41.049,06

Tabla n°13

<u>Indemnización por antigüedad</u>		
Período a considerar		1
MRMNH		\$ 37.891,44
Tope máximo de base indemnizatoria (\$36.352,72 x 3)		\$113.674,32 supera la MRMNH
Indemnización		\$ 37.891,44
Tope mínimo de indemnización		\$ 37.891,44
Indemnización art. 245		\$ 37.891,44

Tabla n°14

<u>Artículo 8 Ley 24.013</u>		
25% de las remuneraciones devengadas		\$ 52.997,58
Tope mínimo 3 veces MRMNH		\$113.674,32 \$ 113.674,32

Tabla n°15

En Argentina, ¿cuáles son los derechos y obligaciones de los trabajadores en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo?

<u>Artículo 15 Ley 24.013</u>			
100% de indemnizaciones provenientes del despido			
Indemnización por antigüedad		\$ 37.891,44	
Indemnización por falta de preaviso		\$ 41.049,06	
Integración mes de despido		\$ 27.366,04	\$ 106.306,54

Tabla n°16

<u>Indemnización art. 80</u>	
Corresponde 3 veces la MRMNH	\$ 113.674,32

Tabla n°17

Por todo lo expuesto, corresponde \$ 561.215,34 a favor del trabajador por diferencias salariales más indemnizaciones correspondientes.

En el Anexo B, presentamos el recibo de sueldo correspondiente a tal liquidación

Bajo el mismo período y convenio colectivo de trabajo, exponemos el caso de la **renuncia del trabajador.**

Tomando como fecha de inicio y de renuncia las antes mencionadas; 04/05/2019 y 10/11/2019 en el caso propuesto sólo corresponden los siguientes ítems:

<u>Liquidación correspondiente al mes de renuncia</u>			
Días trabajados: 10			
Remuneración mensual: \$33.977,80		\$11.325,93	
(\$ 33.977,80 /30 * 10)			
Decreto 665/2019 correspondiente a los días trabajados		\$ 333,33	
Presentismo		\$ 943,45	\$12.602,71

Tabla n°18

<u>Aguinaldo proporcional segundo semestre 2019</u>	
(50% de la mejor remuneración del semestre)	\$13.472,51
(\$ 37891,44/2) x 128d / 180d	
Días trabajados en el segundo semestre	
Julio (30) + Agosto (30) + Septiembre (30) + Octubre (28) + Noviembre (10) = 128	

Tabla n°19

<u>Vacaciones no gozadas que correspondan</u>			
Vacaciones proporcionales al 2019			
360d	_____	14d	
183d	_____	xd = 7,12	
Vacaciones no gozadas	\$37891,44 / 25d x 7,12d	\$10.791,48	
SAC sobre vacaciones		\$ 899,29	\$11.690,77

Tabla n°20

Para el cálculo de vacaciones recordemos lo explicado en la tabla n° 10 sobre los días proporcionales de las vacaciones no gozadas.

Por lo expuesto, en caso de renuncia, le corresponderá percibir un total de \$ 37.765,99

En el Anexo C exponemos el recibo de sueldo correspondiente a la renuncia.

5. INNOVACIONES PROPUESTAS

Considerando la normativa vigente actual y los proyectos de ley presentados en el Congreso de la Nación, detallamos a continuación situaciones a considerar para mejorar los derechos de los trabajadores.

A la fecha de publicación del presente trabajo existen, entre otros, los siguientes proyectos de ley:

A. RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

A través del expediente n° 1041-D-2020, iniciado el 30 de marzo del 2020 en la cámara de Diputados por la diputada de la Nación, María Carla Piccolomini, se presentó este proyecto de ley que busca legislar el llamado teletrabajo. El mismo cuenta con media sanción en Diputados y avanzó a la Cámara de Senadores, buscando la aprobación de la ley.

La pandemia originada por el virus SARS-CoV-2 llevó al Poder Ejecutivo Nacional a decretar el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio en todo el territorio nacional, es por ello que todas las actividades se vieron afectadas incluso el trabajo como lo conocíamos, llevándose a cabo desde el hogar.

Es así que se comenzó a implementar lo que se conoce como teletrabajo, trabajo remoto o trabajo conectado, siendo esta una nueva forma de organización que rompe por completo con todos los principios que existían sobre la relación del empleador-trabajador, creando nuevos derechos y obligaciones que deben ser delimitados y regulados

Al aplicar esta modalidad, muchos descubrieron un aumento en la productividad, un mayor bienestar de los empleados y una disminución en los costos, por lo que se cree que la misma vino para quedarse y, por lo tanto, es muy importante que pueda regularse para evitar abusos de parte de los empleadores y para que las obligaciones y derechos de los trabajadores queden bien establecidas ya que es una modalidad que tiene muchas particularidades.

El proyecto propone una modificación en la L.C.T., añadiendo un capítulo al Título III de la misma (modalidades del contrato de trabajo). En el mismo se establecen diversos conceptos particulares de este tipo de contrato, como la duración de la jornada laboral, el derecho a la intimidad del trabajador, la capacitación y la compensación de gastos, entre otros. Nos parece merecedor de mención el artículo 6 de este proyecto, que contempla la situación de trabajadores que tengan bajo su cuidado a personas con discapacidad, menores de 13 años o adultos mayores, (siempre que sean convivientes y que éstos necesiten atención específica), otorgándoles la posibilidad de adaptar sus horarios a las tareas de cuidado. También queremos destacar que el proyecto establece la obligación del empleador de brindarle al trabajador todos los elementos necesarios para llevar a cabo su labor a distancia.

B. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN, IGUALDAD DE TRATO E INDEMNIZACIÓN POR DISCRIMINACIÓN.

Este proyecto de ley presentado mediante expediente n° 2215-D-2020 e iniciado el 21 de mayo

del 2020 en la cámara de Diputados por el Diputado Nacional Martínez Darío, se encuentra con estado parlamentario. Se ha girado a comisiones para su análisis, pero aún no cuenta con media sanción.

Dicho proyecto busca modificar los artículos 17 y 81 y añadir el artículo 245 bis en la Ley 20.744, con el objetivo de ampliar principalmente los motivos por los cuales se produce la discriminación hacia los trabajadores, y agrega una indemnización en caso de incumplimiento por parte del empleador, junto con la opción de reincorporación en el caso de que el trabajador fuera despedido.

La sociedad actual posee una diversidad muy amplia en todos los aspectos personales de cada individuo, lo que ha generado nuevas formas de discriminación. Esto, sumado al cambio en la perspectiva social con respecto a los valores y la igualdad, ha generado la necesidad de reestructurar nuestra legislación, incorporando protección para personas que hoy se ven expuestas a los malos tratos por su orientación sexual, su elección de género, su postura ideológica o religiosa, etc. El surgimiento de nuevos movimientos, ha traído aparejado discriminaciones que antes no estaban previstas. La indemnización está destinada a proteger al trabajador y otorgarle un resarcimiento económico en caso de sufrir algún tipo de destrato.

C. MODIFICACIONES SOBRE RÉGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES

Este proyecto de ley fue presentado mediante expediente n° 2128-D-2020, iniciado el 19 de mayo del 2020 en la cámara de Diputados por el Diputado Nacional Gioja José Luis, se encuentra con estado parlamentario, girado a la Comisión de Legislación de Trabajo para su análisis.

Aumenta considerablemente los días de licencia permitidos por nacimientos de hijos o por adopción, por matrimonio, en los casos de fallecimientos de familiares, para rendir exámenes, por violencia de género y por razones particulares planificadas. También, modifica el artículo 177 de la Ley 20.744 sobre la licencia por maternidad, contemplando el supuesto de parto múltiple, el nacimiento del hijo sin vida y la licencia por adopción. Además, incorpora el artículo 186 bis a la ley 20.744, que contempla las opciones del estado de excedencia también para los varones.

La existencia de licencias especiales es muy importante e indica una gran sensibilidad en nuestra legislación, pero no puede ignorarse que los conceptos y plazos que la misma establece, han quedado anticuadas. En la actualidad, la familia ha adquirido un nuevo valor central y los vínculos son cada vez más emocionales, además de que se ha resignificado el rol del hombre y la mujer en la familia. Es por esto que resulta muy importante reconocer el derecho a una paternidad presente, tener en cuenta los duelos ante las pérdidas de los familiares, contemplar particularmente a las víctimas de violencia de género para que puedan recuperarse luego del daño sufrido. El pedido de revisión de las licencias especiales exterioriza un cambio social, en el que se busca tener más tiempo para los vínculos y el cuidado personal.

Hemos nombrado algunos de los proyectos que existen, que buscan ampliar aún más los derechos de los trabajadores y permitir una mejor inserción y desempeño de los mismos en el ambiente

laboral. A lo largo de la historia, la sociedad ha ido cambiando su visión sobre los valores, la igualdad y la importancia de la familia y es por ello que es imperioso que la legislación se actualice y acompañe estos cambios. Por lo tanto, reconocer a la persona no gestante el derecho de acompañar a su hijo o hija durante los primeros días de vida, poner en valor el dolor de los padres a los que les nace un hijo o hija sin vida, revalorizar los vínculos familiares y permitir duelos más sanos y acordes al dolor, reconocer la discriminación y tomar medidas para sancionarla y poder eliminarla, y asumir que estamos ante un proceso de igualdad que amerita rever el rol de la mujer en el ámbito laboral, entre otras cosas, es una señal de que los legisladores son conscientes del proceso por el que atravesamos y deciden acompañar a la sociedad y proteger a los trabajadores desde esta nueva perspectiva.

6. SÍNTESIS

Nuestra legislación está en constante búsqueda de la protección de los derechos de los trabajadores. La gran variedad en modalidad de contrataciones y las indemnizaciones que protegen sus derechos dejan en evidencia el empeño puesto por los legisladores para tratar de erradicar el maltrato laboral.

En este capítulo pudimos explicar los derechos básicos de los que goza el trabajador, como así también las condiciones que debe cumplir para poder acceder a los mismos. Toda persona que posee un contrato laboral tiene derecho a:

- una remuneración que no puede ser inferior salario mínimo, vital y móvil
- cumplir un horario claro y conforme a los límites legales
- acceso al descanso anual obligatorio
- sueldo anual complementario
- trato cordial, sin sufrir discriminaciones ni malos tratos

Los proyectos de ley vigentes también nos recuerdan que aún queda un camino por recorrer y que el dinamismo social exige cambios según la época y las concepciones sociales.

A través de la explicación de las modalidades de contrato y de los derechos que son protegidos con las indemnizaciones, esperamos poder brindar las herramientas necesarias para los trabajadores que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad. Es por eso que con el caso práctico buscamos ejemplificar una situación en la que se puedan ver reflejadas las diferentes situaciones, para servir de guía al momento de efectuar algún reclamo.

CAPÍTULO III: EL TRABAJO EN SUDAMÉRICA

1. LEGISLACIÓN LABORAL DE CHILE

Entre los derechos básicos del trabajador chileno podemos encontrar:

- Libertad de negociación colectiva
- Cobro de hora extra
- Seguro de desempleo
- Salario mínimo
- Régimen en el horario de trabajo
- Permisos para diferentes ocasiones

Con respecto al salario mínimo, a partir del 1 de marzo del 2020 fue fijado en \$320.500. Para la determinación de éste, en cada industria se designa una Comisión Mixta incluyendo patronos y obreros en representación de cada una de ellas y así poder llegar a un acuerdo. Se hace un reajuste de manera anual, contemplando una compensación por inflación y productividad laboral.

En cuanto al régimen en el horario de trabajo, la duración de la jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder las 45 horas semanales. Es decir que pueden estar distribuidas de lunes a viernes trabajando 9 horas diarias o de lunes a sábados trabajando 7,5 horas diarias. En ningún caso está permitido exceder las 10 horas por día.

Los trabajadores cuentan con diferentes tipos de permisos, entre ellos podemos encontrar:

- permiso por maternidad (entre los que incluye enfermedad de madre durante el embarazo, parto después de las seis semanas del comienzo prenatal y enfermedad de la madre como consecuencia del parto)
- derecho a subsidio y permiso cuando la salud de un hijo menor a 1 año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave.
- permiso especial para ausentarse de su trabajo cuando la salud de un hijo menor a 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave, enfermedad terminal o enfermedad con probable riesgo de muerte.
- permiso por nacimiento, muerte de hijo o muerte de cónyuge
- permiso para realizarse exámenes médicos una vez al año.

Y por último permiso médico y por matrimonio, los cuales si están regulados en la ley.

Uno de los principales cambios en los últimos años está en las licencias por maternidad y paternidad. Conocidas como permiso postnatal parental, añadieron 12 semanas a la licencia, dando un total de seis meses después del parto. “Transcurridas siete semanas de las 12, si ambos padres son trabajadores, las cinco semanas siguientes pueden ser utilizadas por el padre, de acuerdo con la elección de la madre, con derecho a subsidio”.

Además, la madre cuenta con la disponibilidad de una hora por día, hasta los dos años de edad del niño, para amamantar.

Otro cambio que se implementó fue lo que se conoce como el derecho a la Semana Corrida, “el trabajador que es remunerado por día tiene derecho a que se le pague, además, por los días domingos y días festivos”. Tal es el caso de los vendedores en el comercio y aquellos que operan bajo el sistema de comisiones diarias por ventas.

La ley de Inclusión Laboral n° 21.015 entró en vigencia en el país trasandino en abril del año 2018. Ésta incentiva la integración laboral de personas con discapacidad. Las empresas privadas y públicas que cuentan con más de 100 trabajadores deberán contratar al menos el 1% del total de sus trabajadores sean personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Distintos organismos impulsaron esta medida, la cual significó un gran avance en el país, donde esperan poder llegar a lograr el 4% del total.

Si la empresa no pudiera contratar una persona en las condiciones que dice la ley, puede dar cumplimiento de una manera alternativa: celebrando o ejecutando contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad, y efectuando donaciones a corporaciones o fundaciones cuyo objeto sea el apoyo a personas con discapacidad.

En cuanto al desempleo se registró su mayor nivel en 10 años en el primer trimestre, con un 8,2%. La Región Metropolitana fue la más afectada debido a los efectos económicos del COVID-19.

2. LEGISLACIÓN LABORAL DE URUGUAY

Uruguay posee también derechos básicos para el trabajador entre ellos se encuentran:

- salario mínimo
- cobro de hora extra
- descanso semanal
- derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical
- licencias y licencias especiales
- sistema de seguridad social

Con respecto al salario mínimo a partir del 1 de enero de 2020 asciende a \$ 16.300. Éste se puede determinar, por tiempo trabajado, por producción realizada o por un sistema mixto.

Existen diversos mecanismos de fijación de salarios que pueden darse a través de la negociación individual con cada trabajador en su contrato de trabajo, a través de la negociación bipartita con la firma de convenios colectivos entre empresa y sindicatos o a través de negociación tripartita en la que el gobierno participa junto a trabajadores y empleadores en la fijación de sueldos mínimos por categoría y reajustes semestrales a través de los Consejos de Salarios.

En cuanto al régimen de horario de trabajo, no se puede trabajar más de 8 horas diarias, ni de 44 a 48 horas semanales, dependiendo se trabaje en el comercio o en la industria.

Si se llegaron a realizar horas extras en días hábiles se pagarán con el 100% de recargo sobre el

valor de la hora simple. Si no se tratase de días hábiles el recargo será de 150%.

El descanso semanal es obligatorio para los trabajadores de todo establecimiento comercial o industrial cualquiera sea la naturaleza del mismo.

Los trabajadores cuentan con licencias como:

- licencia por maternidad de doce semanas
- un día de licencia por donación de sangre
- un día de licencia para las trabajadoras para realizarse exámenes de prevención de cáncer genito-mamarios
- licencia por paternidad
- adopción legitimación adoptiva (que comprenderá el día del nacimiento y los dos días siguientes)
- licencia por matrimonio (de tres días)
- licencia por duelo (de tres días, por fallecimiento de padre, madre, hijos, cónyuge, hijos adoptivos, padres adoptantes, concubinos y hermanos).
- licencia por estudio.

El sistema de seguridad social cubre los riesgos de invalidez, vejez, retiro, enfermedad, accidentes de trabajo, maternidad, desempleo y muerte. Los empleadores deben realizar un pago obligatorio en concepto de seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El mismo varía de acuerdo al sector de actividad en el que se desempeñe.

La ley 19.729 agregó dos nuevos tipos de licencias especiales que rigen para todos los trabajadores que pertenezcan al ámbito privado. Por un lado, la normativa creó una licencia especial en caso de hijos con discapacidad. Ésta le otorga al trabajador el derecho de “solicitar hasta un máximo de 10 días anuales para controles médicos del hijo con discapacidad, con goce de sueldo”. Y la creación de licencia especial para trabajadores con familiares con discapacidad o enfermedad terminal a cargo, que establece que el trabajador tiene derecho a una licencia especial anual de hasta 96 horas, las cuales pueden ser continuas o discontinuas y el empleador tiene la obligación de abonar las correspondientes horas.

En cuanto a las personas con discapacidad, la Ley 19.691 tiene como objetivo incentivar la contratación de personas con discapacidad en el sector privado. Esta normativa “establece una incorporación progresiva de personas con discapacidad a las empresas, debiendo en cada nuevo ingreso contratar a personas con discapacidad que reúnan condiciones e idoneidad para el cargo”.

La normativa prevé que estas personas gozarán de beneficios adicionales, como en caso de despido, una indemnización especial equivalente a seis meses de salario más la indemnización legal que corresponda, en caso de que el empleador no justifique debidamente la razón a la que obedeció el despido.

En cuanto al desempleo en Uruguay éste trepó al 10,5 % según el Instituto Nacional de

Estadísticas (INE), en gran parte debido al impacto generado por la pandemia de COVID-19.

3. SÍNTESIS

Como podemos observar hay claras diferencias entre las legislaciones de cada país en cuanto a los derechos de los trabajadores. Si bien se respetan en cada una los derechos más básicos, también se contemplan distintas maneras de llevarlos a cabo.

Para resaltar e imitar son las nuevas licencias que posee Uruguay (tanto para el ámbito privado como público) en cuanto a la paternidad, adopción e hijos con discapacidad. En Argentina, aún no se ha podido llegar a un acuerdo en relación a los cambios sobre estos ítems. Pero ya se han presentado diversos Proyectos de Ley en los que se pide por la modificación de las licencias de maternidad y paternidad (incluidos los casos de adopción), presentados en el Congreso.

CONCLUSIONES

El trabajo en Argentina se rige por la Ley de contrato de trabajo N° 20.744. La misma contempla derechos y obligaciones por parte del trabajador en relación a su empleador como así también a las tareas asignadas a éste. La mencionada Ley brinda una guarda al trabajador en situaciones de despido, especialmente cuando su origen no tiene una causa justificada, es aquí donde el espíritu de la indemnización toma sentido, ya que su objetivo es proteger los intereses y derechos de los empleados. Tal como vimos en el presente trabajo, existe una gran variedad de indemnizaciones, entre las que podemos mencionar falta de preaviso, integración del mes de despido, por antigüedad, indemnización por falta de entrega del certificado de servicios laboral, indemnización por retención de aportes sin ingresarlos a los organismos correspondientes, indemnizaciones con origen en otras leyes como lo es la Ley 24.013, entre otras.

Nuestra legislación también establece que el trabajador debe prestar servicio con puntualidad y asistencia regular, como así también se le requiere el deber de fidelidad para con su empleador reservando información del negocio a la cual tenga acceso.

La ley ha sufrido transformaciones a lo largo del tiempo, y en la actualidad existen proyectos de ley para continuar su crecimiento como lo son los proyectos de Teletrabajo, Licencias por paternidad y por adopción, entre otras. Los cambios en la sociedad y en la forma de concebir los vínculos han exigido una actualización de nuestra legislación, que en algunos aspectos no ha sido adaptada a la nueva realidad, pero que de a poco busca contemplar los nuevos derechos exigidos por los diferentes sectores sociales.

Al comparar nuestra legislación con la de otros países vecinos, como Chile o Uruguay, podemos contemplar que en muchos aspectos nos encontramos avanzados, teniendo una amplia contemplación de derechos que protegen a los trabajadores. Sin embargo, existen aspectos en los que aún debemos crecer como, por ejemplo, equiparar las licencias por maternidad y paternidad, comprendiendo y reconociendo la importancia de la presencia de la persona no gestante durante los primeros meses de vida del niño o niña, o también las licencias vinculadas al acompañamiento y cuidado de familiares con discapacidad. La normativa en materia de equidad de género sigue atrasada en relación con la realidad de nuestra sociedad.

Los cálculos de las indemnizaciones y las situaciones en las que se tiene derecho a ellas, son variadas y complejas, por lo que las ejemplificaciones resultaron una herramienta dinámica para poder explicar cómo calcularlas, intentado prestar una base para aquellas personas que accedan a nuestro trabajo.

Por lo expuesto, esperamos que el trabajo sirva de apoyo a la comunidad en general en cuanto a ser una guía de estudio para que trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argentina. Honorable Senado de la Nación Argentina. (2020). *Proyecto de ley en revisión sobre el régimen legal del contrato de teletrabajo*. Recuperado de:
<https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/16.20/CD/PL> [junio, 2020]
- Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad. (2020). *Realizar una denuncia por situaciones de trabajo no registrado o por trabajo infantil y/o adolescente irregular*. Recuperado de:
<https://www.argentina.gob.ar/realizar-una-denuncia-por-situaciones-de-trabajo-no-registrado-o-por-trabajo-infantil-yo-adolescente> [junio, 2020]
- Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad. (2020). *Recibir asesoramiento sobre violencia laboral y denunciarla (Oficina de Violencia Laboral)*. Recuperado de:
<https://www.argentina.gob.ar/recibir-asesoramiento-sobre-violencia-laboral-y-denunciarla-oficina-de-violencia-laboral#:~:text=Llam%C3%A1%20a%20la%20Oficina%20de,d%C3%B3nde%20ir%20seg%C3%BAn%20tu%20situaci%C3%B3n.> [junio, 2020]
- Argentina. Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) (2020). Recuperado de:
<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl> [junio, 2020]
- Argentina. Prensa Gobierno de Mendoza. (2017). *Está a disposición un 0800 para denuncias de violencia laboral (2017)*. Recuperado de: <http://www.prensa.mendoza.gov.ar/esta-a-disposicion-un-0800-para-denuncias-de-violencia-laboral/> [junio, 2020]
- Candal, M. (2014), Los 40 años de la Ley 20.744: Apogeo, decadencia y reconstrucción, *Revista Derecho del Trabajo*, Año III, nº9, Ediciones Infojus, p 5, disponible en <http://www.saij.gob.ar/mariano-candal-40-anos-ley-20744-apogeo-decadencia-reconstruccion-dacf150074-2014-11/123456789-0abc-defg4700-51fcanirtcod> [noviembre, 2019]
- Disposiciones que se establecen para las Convenciones Colectivas de Trabajo, Rep. Argentina (1953)
- Latorre, J.A. (2015, 02 de mayo). *Reforma Laboral en Chile y el caso de Uruguay como comparación*. EL MOSTRADOR. Recuperado de:
<https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2015/05/02/reforma-laboral-en-chile-y-el-caso-de-uruguay-como-comparacion/> [febrero, 2020]
- Ley de Jornada de trabajo, Rep. Argentina (1929)
- Ley de Ley de Contrato de Trabajo, Rep. Argentina (1974)
- Universo Ágora Asociación Civil. (2018). *Los proyectos de Ley del Congreso Nacional y la Legislatura Porteña*. De que se trata. Buenos Aires Argentina. Recuperado de
<https://dequesetrata.com.ar/> [junio, 2020]
- Uruguay. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2008-2019). *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. Recuperado de: <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/derecho-laboral-uruguayo> [abril, 2020]

Uruguay. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2020). *Salario mínimo nacional aumentó a \$16.300*. Recuperado de: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/salario-minimo-nacional-aumento-16300> [abril, 2020]

Vizzoti, Carlos c/ AMSA S.A. s/ Despido. Corte Suprema de Justicia de la Nación. (14 de septiembre de 2004). Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-vizzoti-carlos-amsa-sa-despido-fa04000195-2004-09-14/123456789-591-0004-0ots-eupmocsollaf> [mayo, 2020]

ANEXO B – Recibo de sueldo correspondiente a indemnización por despido (Caso integral)

EMPRESA EJEMPLO				
AV SAN MARTIN 1111		N° CUIT:	30-34567890-1	
Apellido y Nombre	CUIL	LEGAJO	Obra Social	
JUAN PEREZ	20-12345678-9	1	OSECAC	
Categoría	Calif. Profesional	Mod. Contratac.	Fecha Ingreso	Rem. Asig.
1	MAESTRANZA A	A tiempo parcial indet.	4/5/2019	
Período de Pago	Mes de depósito:	Banco	Fecha	
Liquidación final	OCUBRE 2019	BANCO NACION	10/11/2019	
Concepto	Unidades/%	Rem.Suj.Ret.	Rem. Exentas	Descuentos
1 SUELDO BASICO	10,00	13.591,12		
3 ADICIONAL POR ASISTENCIA		943,45		
10 DECRETO 665/2019		333,33		
15 DIFERENCIAS POR REMUNERACIONES ANT		84.487,62		
20 SAC PROPORCIONAL		13.683,02		
21 VACACIONES PROPORCIONALES			8.957,54	
22 SAC SOBRE VACACIONES			746,46	
23 INTEGRACION MES DESPIDO			24.538,76	
24 SAC INTEGRACION MES DESP			2.044,90	
25 PREAVISO			37.891,44	
26 SAC PREAVISO			3.157,62	
27 INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD			37.891,44	
28 ART 8 LEY 24013			113.674,32	
29 ART 15 LEY 24013			105.524,16	
30 INDEMNIZACION ART 80			113.674,32	
50 JUBILACION	11,00%			12.434,24
51 AP. JUB. L.19032	3,00%			3.391,16
52 OBRA SOCIAL	6,00%			6.782,31
53 SEC ART 100 CCT 130/75	2,00%			2.260,77
54 FAECyS ART 100 CCT 130/75	0,50%			565,19
55 APORTE FIJO OSECAC				100,00
56 REDONDEO			0,18	
Subtotales:		113.038,54	448.101,13	25.533,67
Lugar y fecha:	MENDOZA, 10/11/2019	Total Neto >	535.606,00	
Son Pesos:	QUINIENTOS TREINTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS SEIS CON 00/100 . -----			
Recibí el importe de mis haberes correspondiente al período indicado y duplicado del presente recibo FIRMA				
			 FIRMA EMPLEADO

ANEXO C – Recibo de sueldo correspondiente a renuncia del empleador (caso integral)

EMPRESA EJEMPLO				
AV SAN MARTIN 1111		N° CUIT:	30-34567890-1	
Apellido y Nombre	CUIL	LEGAJO	Obra Social	
JUAN PEREZ	20-12345678-9	1	OSECAC	
Categoría	Calif. Profesional	Mod. Contratac.	Fecha Ingreso	Rem. Asig.
1	MAESTRANZA A	A tiempo parcial indet.	4/5/2019	
Período de Pago	Mes de depósito:	Banco	Fecha	
Liquidación final	OCUBRE 2019	BANCO NACION	10/11/2019	
Concepto	Unidades/%	Rem.Suj.Ret.	Rem. Exentas	Descuentos
1 SUELDO BASICO	10,00	11.325,93		
3 ADICIONAL POR ASISTENCIA		943,45		
10 DECRETO 665/2019		333,33		
20 SAC PROPORCIONAL		12.269,76		
21 VACACIONES PROPORCIONALES			8.032,35	
22 SAC SOBRE VACACIONES			669,36	
50 JUBILACION	11,00%			2.735,97
51 AP. JUB. L.19032	3,00%			746,17
52 OBRA SOCIAL	6,00%			1.492,35
53 SEC ART 100 CCT 130/75	2,00%			497,45
54 FAECyS ART 100 CCT 130/75	0,50%			124,36
55 APOORTE FIJO OSECAC				100,00
56 REDONDEO			0,13	
Subtotales:		24.872,47	8.701,84	5.696,31
Lugar y fecha:	MENDOZA, 10/11/2019	Total Neto >	27.878,00	
Son Pesos:	VEINTISIETE MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y OCHO CON 00/100 . -----			
Recibí el importe de mis haberes correspondiente al período indicado y duplicado del presente recibo FIRMA				
			 FIRMA EMPLEADO



► 2019
AÑO DE LA EXPORTACION

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99-C.D.

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza,08 de julio de 2020.....

..... Franco Lara

Firma y aclaración

.....27.662.....

Número de registro

.....37.003.217.....

DNI



• 2019
AÑO DE LA EXPORTACION

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99-C.D.

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 08 de Julio de 2020

 Pablo Gutiérrez Giampreti

Firma y aclaración

27710

Número de registro

36513816

DNI



• 2019
AÑO DE LA EXPORTACION

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99-C.D.

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 08 de julio de 2020


María Elena Molinari

Firma y aclaración

97.789

Número de registro

37.518.015

DNI




2019
AÑO DE LA EXPORTACIÓN

DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99-C.D.

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 8 de Julio de 2020


Pico Mesico
Firma y aclaración

27 849
Número de registro

37520142
DNI