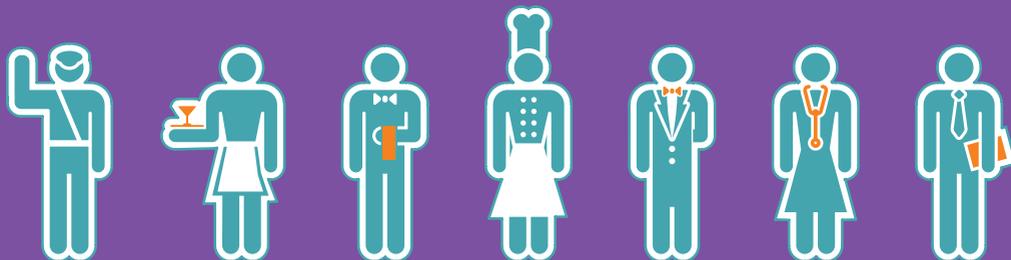


DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

LO QUE TODOS NECESITAMOS CONOCER



Nociones elementales de derecho laboral
para trabajadores y trabajadoras
de la Provincia de Santa Fe

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES: LO QUE TODOS NECESITAMOS CONOCER

*Nociones elementales de derecho laboral
para trabajadores y trabajadoras de la Provincia de Santa Fe*

La presente publicación, "Derecho de los trabajadores: lo que todos necesitamos conocer. Nociones elementales de derecho laboral para trabajadores y trabajadoras de la Provincia de Santa Fe", tiene como objetivo fundamental difundir entre los trabajadores -de manera fácil y comprensible- conocimientos elementales de sus derechos laborales, así como una guía práctica de cómo ejercerlos. Ha sido elaborado por la Abogada Maria Victoria Acosta (funcionaria del Ministerio de Trabajo, especialista en Derecho Laboral y docente de la UNL), con el aporte y revisión de los abogados Nora Ramirez (Secretaria de Trabajo de la provincia); Victor Adamik (Subsecretario de Seguridad Social de la provincia) y Alicia Berzero (Directora de la Caja de Jubilaciones y Pensiones de la provincia).

AUTORIDADES

Hermes Juan Binner
Gobernador

Griselda Rosa de las Mercedes Tessio
Vicegobernadora

Carlos Aníbal Rodríguez
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

Nora Beatriz Ramírez
Secretaria de Trabajo y Seguridad Social

Elaboración y redacción

Abog. Maria Victoria Acosta

Asesoramiento y control de contenidos

Abog. Nora B. Ramirez

Abog. Víctor H. Adamik

Abog. Alicia E. Berzero

Asistencia técnica

Abog. María Emilia Aimaretti

Copyright © Derechos de los trabajadores: lo que todos necesitamos conocer. Nociones elementales de derecho laboral para trabajadores y trabajadoras de la Provincia de Santa Fe. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe. Dirección: Rivadavia 3049/51 Argentina. Ciudad de Santa Fe. CP S3000FWI. Teléfonos (0342) 457-3336/7174

Impreso en imprenta CISCATO, Santa Fe, Argentina, en el mes de abril de 2011
Tirada: 1000 ejemplares.

PALABRAS PRELIMINARES

En las postrimerías del siglo XVI Sir Francis Bacon, pronunciaba la célebre frase “el conocimiento es poder”. Hemos de reconocer que a muchos centenares de años nos encontramos con que este poder está bastante concentrado. Veamos, por ejemplo, que los países de altos ingresos que solo representan alrededor del 15% de la población mundial, producen el 85% de los artículos que se publican en revistas científicas. Y generan el 90% de las patentes mundiales.

Si las cosas son así habría que democratizar el conocimiento y para ello, sin duda, resulta indispensable no sólo garantizar el acceso a la educación sino gestar sociedades mas igualitarias... con menos excluidos. Es decir, sociedades menos vergonzantes.

Durante el período que nos ha tocado conducir la cartera laboral de la provincia - por cierto por primera vez con rango de Ministerio de Trabajo - hemos intentado hacer llegar a la ciudadanía, información y conocimiento. Así están disponibles en nuestra web (www.santafe.gov.ar) los informes periódicos sobre mercado de trabajo y nuestras publicaciones. Pero junto a ello, toda vez que resultó posible, nos acercamos a la población ejerciendo una tarea docente, especialmente dirigida a trabajadores.

La redacción del volumen que presentamos surgió del convencimiento que el conocimiento en cuanto a derechos no sólo es una herramienta de poder sino, fundamentalmente, herramienta de supervivencia para los trabajadores.

Lo que diferencia a un habitante de un ciudadano es la posibilidad de ejercer sus derechos. Para ejercer los derechos hay que conocerlos, y eso hemos intentado con esta guía en el terreno laboral. Aquí se encontrarán las herramientas fundamentales de uso más frecuente en los aspectos que hacen al derecho del trabajo.

Que sea este texto de la mayor utilidad para el ejercicio de los derechos, es del deseo de los integrantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia para este 1 de mayo de 2011, Día Internacional del Trabajador.

Carlos Aníbal Rodríguez

Ministro de Trabajo y Seguridad Social – Pcia. de Santa Fe

Índice

- 4 - **Palabras preliminares**

- 13 - **1 - Introducción**
- 14 - 1.1. Trabajo humano
- 15 - 1.2. Trabajo Decente
- 16 - 1.3. Derecho del Trabajo. Fuentes
- 17 - a. La Constitución Nacional
- 18 - b. Los Tratados Internacionales
- 19 - c. Las Leyes Nacionales
- 20 - d. Los Convenios Colectivos de Trabajo
- 21 - e. Las normas provinciales y administrativas

- 21 - **2 - Relación laboral y contrato de trabajo**
- 23 - 2.1. Modalidades de contratación
- 24 - 2.1.1. Contrato de trabajo por tiempo indeterminado
- 25 - a. De prestación continua
- 26 - b. De prestación discontinua. Contrato de temporada.
- 27 - 2.1.2. Contrato a plazo fijo y contrato de trabajo eventual
- 28 - 2.1.3. Otras formas de contratación
- 29 - a. Aprendizaje
- 30 - b. Pasantías
- 31 - 2.2. Trabajo registrado
- 32 - Qué hacer cuando no se formaliza el empleo

- 31 - **3 - Derechos y deberes de las partes en el contrato de trabajo**
- 32 - 3.1. Ejercicio de la facultad de dirección y organización. Limitaciones.
- 33 - a. Ejercicio del poder disciplinario
- 34 - b. Modificación de las condiciones de trabajo
- 35 - 3.2. Dar ocupación efectiva y adecuada.
- 36 - 3.3. Igualdad de trato.
- 37 - 3.4. Seguridad y condiciones dignas de trabajo.
- 38 - 3.5. Diligencia y colaboración. Cumplimiento de órdenes e instrucciones
- 39 - 3.6. Formación y capacitación profesional

- 37 - **4 - Salario del trabajador y otras prestaciones**
- 38 - 4.1. ¿Cómo se compone el salario?
- 39 - 4.2. ¿Cuándo se debe abonar?

- 4.3. Retenciones, deducciones y compensaciones.
- 39 - 4.4. ¿Qué es el aguinaldo?
- 4.5. ¿Cómo se documenta el pago del salario?
- 40 - 4.6. Asignaciones Familiares

- 43 - **5 - Jornada de trabajo, descansos y licencias**
- 44 - 5.1. Jornada legal de trabajo
- 5.2. Trabajo nocturno
- 5.3. Trabajo insalubre
- 5.4. Horas extraordinarias o suplementarias
- 45 - 5.5. Trabajo en días feriados
- 5.6. Descansos
- 5.7. Vacaciones o Licencia anual ordinaria
- 46 - 5.8. Licencias con goce de sueldo
- 5.9. Licencia por accidentes y enfermedades no vinculados al trabajo
- 47 - a. Conservación del empleo
- b. Reincorporación
- 48 - 5.10. Protección de la Maternidad
- a. Asignación prenatal
- 49 - b. Prohibición de trabajar
- c. Reincorporación luego del nacimiento
- 50 - d. Despido por causa de maternidad
- 5.11. Licencias sin goce de sueldo. Reserva del empleo

- 53 - **6 - Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente**
- 54 - ¿Qué se considera Trabajo Infantil?
- 55 - 6.1. Condiciones legales para el trabajo
- 56 - 6.2. Derechos particulares
- 57 - 6.3. Cómo se aborda institucionalmente la problemática en nuestra Provincia.
Comisión Provincial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil
(COPRETI)

- 59 - **7 - Salud y seguridad en el trabajo**
- 61 - 7.1. Sujetos involucrados en el sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo
- 62 - 7.2. Derechos y obligaciones de las partes
- a. Del trabajador
- 63 - b. Del empleador

- 64 - c. De las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART)
- 7.3. ¿Qué debe hacerse en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional?
- 67 - 7.4. Comités de Salud y Seguridad. Participación de los trabajadores
 - a. Composición mixta de los Comités de Salud y Seguridad
- 69 - b. Funciones y atribuciones de los Comités de Salud y Seguridad

- 71 - **8 - Actividad gremial**
- 72 - 8.1. Libertad sindical
- 73 - 8.2. Tutela sindical
 - ¿Qué período de duración tiene la tutela sindical? Efectos de su violación
- 74 - 8.3. Delegados y representantes sindicales
- 75 - 8.4. Desarrollo de la actividad gremial

- 77 - **9 - Extinción del contrato de trabajo. Causas y efectos**
- 78 - 9.1. Renuncia del Trabajador
- 79 - 9.2. Acuerdo entre las partes o voluntad concurrente
- 80 - 9.3. Incumplimiento de las obligaciones contractuales de alguna de las partes
 - a. Despido directo (con justa causa invocada por el empleador)
- 81 - b. Despido indirecto (con justa causa invocada por el trabajador)
- 82 - 9.4. Acto unilateral del empleador (despido sin causa o por simple voluntad de empleador)
 - Presunción de despido por cuestiones atinentes a la vida del/a trabajador/a.
 - a. Despido por causa de embarazo.
- 83 - b. Despido por matrimonio.
- 9.5. Razones económicas, fuerza mayor, falta o disminución de trabajo
- 84 - 9.6. Muerte del trabajador o muerte del empleador
 - a. Muerte del trabajador
 - b. Muerte del empleador
- 85 - 9.7. Jubilación

- 87 - **10 - Fondo de desempleo**
- 88 - Cómo gestionar el Fondo de Desempleo

91 - 11 - Obras sociales

- 92 - a. Beneficiarios
- b. Cobertura
- c. Tiempo de cobertura

95 - 12 - Jubilaciones y pensiones

- 96 - 12.1. Beneficios jubilatorios
 - a. Jubilación ordinaria
 - b. Retiro por invalidez
- 97 - c. Prestación por edad avanzada
- d. Incompatibilidades
- 12.2. Pensión
- 98 - Beneficiarios

99 - Direcciones útiles

1- Introducción

1.1. El trabajo humano

Toda sociedad necesita del trabajo de sus ciudadanos para mejorar la calidad de vida y crecer colectiva e individualmente. Sin empresas no existiría la posibilidad de desarrollo de las personas y sin trabajadores tampoco existirían empresas, pero cada uno debe cumplir su rol con la responsabilidad y el compromiso social que se requiere:

- El empresario, actuando con licitud y respeto hacia los trabajadores, la comunidad y el Estado. Esto se concreta con el cumplimiento de la normativa laboral, con el pago de impuestos y el compromiso social manifestado en acciones que no perjudiquen al bien común, como el respeto al medio ambiente, la conservación del empleo, la suba de precios indiscriminada o innecesaria, entre otras.

- Los trabajadores, cumpliendo su débito laboral con lealtad y buena fe, comprometiéndose con los fines de la producción.

- El Estado, generando políticas de crecimiento, de empleo, de protección del medio ambiente, de contralor, etc.

El término trabajo refiere a una actividad propia del ser humano, que expresa la capacidad del hombre y se manifiesta como esfuerzo físico, intelectual o artístico.

La Ley de Contrato de Trabajo define al trabajo -en relación de dependencia- como "toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración". "El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico...".

1.2. El trabajo decente

En consonancia con la Organización Internacional del Trabajo -OIT- el gobierno de la Provincia de Santa Fe ubica el concepto de trabajo decente como uno de los grandes desafíos del Siglo XXI para enfrentar el deterioro de las relaciones y condiciones laborales, la pobreza, la desigualdad y la exclusión.

Los atributos de un trabajo decente tienen que ver con los derechos a una retribución digna; jornadas de trabajo con su correspondiente descanso, que permitan la recuperación de las energías del trabajador y la dedicación a su familia; formarse dentro y fuera del trabajo; contar con buenas condiciones laborales y de medio ambiente que eviten los accidentes y enfermedades; agremiarse; disponer de protección social; alcanzar una jubilación digna, entre otros.

Las oportunidades de trabajo, la libertad, la igualdad, la seguridad y la dignidad en el trabajo -y el trabajo productivo- son las dimensiones que articulan el trabajo decente. Los elementos que lo componen son: el empleo, la protección social, los derechos de las y los trabajadores y el diálogo social.

“En sentido amplio se asume como Trabajo Decente aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad y donde existe participación, se respetan los derechos, se cuenta con remuneración adecuada y protección social” (*Agenda Provincial de Trabajo Decente en Santa Fe, Abril de 2009*).

1.3. Derecho del Trabajo. Fuentes *(normas que regulan el contrato de trabajo)*

El Derecho del Trabajo regula los distintos aspectos de las relaciones laborales

que se presentan directamente entre los trabajadores y el empleador (llamadas relaciones individuales), como aquellas referidas a grupos de trabajadores con el empleador, donde tienen preponderancia las entidades gremiales (relaciones colectivas).

Como dos caras de una misma moneda, cuando el trabajador tiene derecho a gozar de un beneficio que la legislación le reconoce, el empleador tiene la obligación de otorgárselo. Por su parte, cuando el empleador tiene el derecho a recibir un comportamiento de parte del obrero (trabajar, cumplir horarios, etc.), éste tiene la obligación de cumplirlo.

En el contrato de trabajo las partes (trabajador y empleador) no están en igualdad de condiciones para negociar las cláusulas que lo regirán (qué tareas se realizarán, cuántas horas se trabajará por día, en qué horario, cuanto se cobrará, entre otras). Por tal razón:

Existen normas que ni el trabajador ni el empleador pueden dejar de lado -sean fijadas por la Ley o las Convenciones Colectivas de Trabajo- y que constituyen un piso mínimo que se debe cumplir de forma obligatoria e irrenunciable, en todos los contratos de trabajo.

En ese sentido, existen distintos tipos de normas con jerarquías diferentes que fijan los principios básicos del Derecho del Trabajo y, en particular, regulan la vida del contrato de trabajo.

a. La Constitución Nacional

Es la principal fuente de todas las leyes. Ninguna norma puede contradecir los principios y derechos contenidos en sus enunciados.

Relacionado con el mundo del trabajo, la Constitución Nacional contiene una disposición fundamental - el artículo 14 bis - que enumera derechos inalienables de los trabajadores y de los gremios.

También están incorporados a ella, en pie de igualdad, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y a través de estos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

b. Los Tratados Internacionales

En general, se denominan de este modo, a todos los acuerdos o convenios que celebra nuestro país con otros países o con organismos internacionales, referidos a obligaciones que asume el Estado Nacional para con sus ciudadanos en cuanto a garantizar ciertos derechos, en este caso, del trabajador y su familia.

Estos instrumentos (tal como lo dispone la Constitución Nacional), también integran el derecho que se aplica en nuestro país en materia laboral.

Algunos de estos Tratados -los que regulan los derechos del trabajador desde la perspectiva de los Derechos Humanos- complementan y forman parte de la Constitución Nacional. Esto significa que son parte de la norma más importante que establece los derechos de los trabajadores, a la cual no puede contradecir ninguna otra norma y tampoco puede dejar de aplicarla ninguna persona que esté obligada por la misma a hacerlo.

c. Las Leyes Nacionales

Existen muchas normas que regulan los derechos y obligaciones que asisten a todos los trabajadores. La más importante – porque se aplica a casi la totalidad de los trabajadores, - es la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744) Su importancia radica en que aspira a regular todos los derechos, garantías, obligaciones y contingencias que puede atravesar a lo largo de su vida laboral

un trabajador. Asimismo existen otras normas que regulan otros temas en particular, como la Ley de Riesgos del Trabajo, la Ley de Jornada, La Ley de Asociaciones Sindicales, entre otras.

En estas normas se encuentran disposiciones que establecen condiciones mínimas, que resultan de aplicación obligatoria y no pueden ser dejadas de lado en perjuicio de trabajador: el carácter de estas disposiciones constituyen el denominado orden público laboral.

Los trabajadores domésticos y los trabajadores agrarios tienen otras normas especiales que reglamentan sus contratos y no están alcanzados por las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

d. Los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT)

Son acuerdos celebrados entre uno o varios sindicatos con personería gremial y una organización representativa de los empleadores, o uno o un grupo de empleadores, para regular condiciones propias de la actividad profesional, rama o empresa de que se trate.

En ellos se fijan condiciones generales de trabajo (retribución, jornada, descansos, vacaciones, etc.) que resultan de aplicación obligatoria a todos los trabajadores de la actividad que corresponda, o que ejercen el mismo oficio o pertenecen a la misma empresa, según el caso, independientemente de que estén afiliados o no al sindicato que lo firmó.

También es de cumplimiento obligatorio para el empleador esté o no adherido a la Federación o Cámara que lo celebró, ya que el CCT se aplica por el solo hecho de estar comprendido dentro de su ámbito profesional.

Según afirma una conocida expresión, esos acuerdos tienen cuerpo de contrato (por originarse en acuerdo de partes) y alma de ley (porque su obligatoriedad se extiende más allá de quienes directamente han intervenido en su celebración).

e. Las Normas Provinciales y Administrativas.

Cada provincia, en el ámbito de su competencia, dicta normas relativas al mundo del trabajo. Estas no refieren a los derechos sustanciales reconocidos y enumerados en las leyes que dicta el Congreso de la Nación, sino a todos los instrumentos y mecanismos que hacen posible el control y fiscalización de su cumplimiento. A esta facultad de las provincias se la llama **poder de policía laboral**.

Cuando existen dos normas vigentes que regulan la misma situación pero de distinto modo, prevalece aquella que prevé la condición más beneficiosa para el trabajador.

Toda modificación que se introduzca a las condiciones laborales debe ser para ampliar los derechos de los trabajadores, nunca para disminuirlos.

2- Relación laboral y contrato de trabajo

El ingreso al Trabajo

La relación laboral entre el trabajador y el empleador se inicia desde el mismo momento en que el trabajador comienza a trabajar. Es a partir de entonces que nace en cabeza de ambas partes una serie de obligaciones, de las cuales las más relevantes son la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios por parte del trabajador y el pago de la remuneración por el empleador (*realizar el trabajo y pagar el sueldo*).

No obstante, el trabajador irá conociendo que en su vida laboral cuenta con muchos derechos, como el goce de vacaciones, el pago de aguinaldo, el usufructo de licencia por enfermedad, entre otros que se detallan más adelante.

El contrato de trabajo se rige principalmente por la Ley de Contrato de Trabajo, así como por algunas leyes especiales o estatutos profesionales y las Convenciones Colectivas de Trabajo. Estas normas sólo regulan (amparan, protegen) el trabajo que es realizado "en relación de dependencia" y para su configuración se deben reunir las siguientes características:

a. El trabajador debe realizar tareas en una organización ajena; no es dueño de los medios de producción, no se beneficia con los mejores resultados ni puede ser perjudicado por las pérdidas.

b. El trabajador debe encontrarse en una situación de subordinación respecto del empleador; no es quien organiza el trabajo sino que se somete al poder de dirección y organización de aquel, que lo ejercerá directamente o a través de sus representantes (personal de dirección, capataces, gerentes, jefes).

A diferencia del trabajador dependiente, el trabajador autónomo -dueño de sus instrumentos de trabajo, de su tiempo y sus ingresos- no es protegido por la legislación laboral sino que su actividad se regula por el Código Civil.

Interesa destacar que se haya o no firmado un contrato de trabajo, se haya registrado como corresponde o no, se entreguen facturas de monotributista o la denominación que se le haya impuesto: ***siempre que una persona trabaje “en relación de dependencia” (subordinación) para otra, nacen los derechos y obligaciones propios del contrato laboral y éstos pueden ser plenamente ejercidos.***

2.1. Modalidades de contratación

2.1.1. Contrato de trabajo por tiempo indeterminado

El contrato de trabajo **por tiempo indeterminado** es la regla o principio general de los contratos laborales, basado en la vocación de permanencia y continuidad que inspira e impone nuestra legislación. Se inicia sin fecha de finalización y termina cuando aparece algún motivo previsto en la ley como la renuncia, el despido, la jubilación o la muerte. ”

El trabajador, en principio, siempre es contratado “por tiempo indeterminado”, salvo que se den circunstancias excepcionales y expresamente previstas por la ley que autoricen la celebración de otro tipo de contrato. Estas circunstancias excepcionales son escasas y limitadas. SI NO SE CONSTATAN en la realidad, NO ES LEGAL la celebración de un contrato distinto al de tiempo indeterminado

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado no posee requisitos formales para su celebración, y su modo de prestación puede ser:

a. De prestación continua

Se denomina contrato de trabajo por tiempo indeterminado de prestación continua cuando es celebrado para desarrollar tareas en forma continuada en el tiempo, es decir, todos los días o determinados días durante todo el año. (ej. de los últimos: docente de una materia o guardias médicas que se cumplen determinados días en la semana o en el mes). Los contratos de trabajo de

prestación continua son las más comunes y responden a la modalidad adoptada dentro de la actividad económica en general.

b. De prestación discontinua. Contrato de temporada

Cuando el trabajo se realiza sólo en cierta época del año y está destinado a repetirse nuevamente en el mismo período o ciclo del año siguiente, estamos en presencia de un contrato por tiempo indeterminado de prestación discontinua, conocido como contrato de trabajo de temporada. Se trata de un contrato que se celebra también por tiempo indeterminado pero se ejecuta sólo en los ciclos de temporada.

Ejemplo de éstos son los que se realizan durante la cosecha o siembra en el trabajo rural, o en los servicios de hotelería, los guardavidas, o la gastronomía en algunos casos. También en la industria cervecera o de aguas y gaseosas se convoca personal en época o zonas de veraneo. También por otra causa - como es el inicio del año educativo - la impresión de textos escolares.

Los trabajadores tienen derecho a ser convocados cada vez que se reinicia la temporada y si el empleador no lo hace pueden intimarlo y, ante su silencio o negativa, darse por despedidos y reclamar la indemnización por despido incausado.

2.1.2. Contrato de trabajo a plazo fijo y contrato de trabajo eventual

¿Cuándo se puede contratar con una modalidad diferente al contrato por tiempo indeterminado?

- Cuando se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de duración del contrato de trabajo y se justificara razonablemente esa duración según la actividad o tarea de la que se trate. En este caso estamos en presencia de un Contrato de Trabajo a Plazo Fijo y este contrato no puede celebrarse por más de cinco años.

- Cuando se trate de una tarea circunstancial destinada a satisfacer servicios o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa y esa tarea se agota en el tiempo con la realización de la actividad, ejecución de la obra o prestación del servicio extraordinario por el cual fue contratado el trabajador, nos hallamos ante un **Contrato de Trabajo Eventual**.

Ejemplos de estas modalidades son los contratos para cubrir la licencia de un trabajador, para la realización de tareas que excepcionalmente exceden el giro normal del establecimiento (superproducción por un pedido especial) o aquellas que no hacen a la actividad habitual (tareas de pintura de la fábrica), para cubrir puestos en ferias, congresos, exposiciones o para promociones temporarias de un producto.

Los trabajadores contratados bajo la denominación de Contrato a Plazo Fijo o Contrato de Trabajo Eventual tienen los mismos derechos salariales y se les aplica el Convenio Colectivo de la actividad en la que están prestando sus tareas.

¿Cómo deben celebrarse estos contratos?

Deben hacerse por escrito consignando la causa y objeto (por y para que se contrató al trabajador).

¿Qué diferencias hay entre un contrato por tiempo indeterminado de uno a plazo fijo o eventual?

- Al inicio de la relación del contrato por tiempo indeterminado tiene un período de prueba de tres meses y los otros dos no.

- Durante el desarrollo de la relación los derechos y obligaciones de las partes son prácticamente iguales con excepción de las licencias que duran hasta que finalice el plazo en el contrato a plazo fijo o que se agote la actividad o servicios extraordinarios en el contrato eventual.

- Si el contrato a plazo fijo fuere de una duración superior a un mes, existe el

deber de preavisar con una anticipación no menor a un mes ni superior a dos.

- Si el contrato a plazo fijo tuviera una duración no inferior a un año, corresponde al trabajador una indemnización equivalente al 50% de la correspondiente al despido sin causa.

- Al finalizar el contrato eventual no es necesario el preaviso ni se abona indemnización.

- El contrato por tiempo indeterminado sólo finaliza por renuncia o jubilación del trabajador, si el empleador lo quiere extinguir antes sin existir causa para el despido, debe preavisar e indemnizar al trabajador.

¿Qué consecuencias tiene la contratación a plazo fijo e eventual si no se cumple alguno de los requisitos previstos para esas modalidades?

Si se celebraran sucesivos contratos a plazo fijo sin encontrar justificación en las características de la tarea o actividad de que se trate, o la actividad extraordinaria por la cual se formalizó el contrato eventual se convirtiera en normal y habitual para el giro de la empresa, esos contratos -cualquiera fuere su denominación- se convierten en contratos por tiempo indeterminado, generando todos los derechos de éste.

Recordar: 1. *Las partes no pueden decidir libremente la forma de contratación. Solo podrá contratarse en una modalidad distinta a la del contrato por tiempo indeterminado cuando se den los extremos previstos en la ley, y 2. Que todos los derechos y obligaciones de esos contratos de trabajo son prácticamente equivalentes.*

2.1.3. Otras formas de contratación

a. Aprendizaje

El contrato de aprendizaje tiene una finalidad formativa teórico-práctica y se

encuentra previsto para jóvenes sin empleo de entre 16 y 28 años. Sólo está autorizado para el trabajador que nunca hubiera prestado tareas para ese empleador y el número total de aprendices contratados no puede ser superior al 10% del total de los trabajadores permanentes del establecimiento.

Este contrato debe hacerse por escrito y expresar la finalidad formativa que contiene (el empleador tiene que detallar el contenido de la enseñanza). Tiene que prever horas de labor y horas de formación teórica; la jornada total de trabajo no puede superar las 40 horas semanales, estando prohibida la realización de horas extras. Respecto de las personas entre 16 y 18 años de edad la jornada de trabajo no puede ser superior a las 36 horas semanales.

Si no se cumplen los requisitos exigidos el contrato se entiende celebrado como un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Este contrato debe tener una duración mínima de tres (3) meses y una máxima de (1) año.

Antes de finalizar el contrato, el empleador debe ratificar su voluntad de extinguirlo preavisando al trabajador con treinta días de anticipación o abonar una indemnización sustitutiva de medio sueldo.

b. Pasantías

Se configura contrato de pasantía cuando la relación se establece entre un empleador y un estudiante y tuviera como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formación.

Las pasantías son contratos de carácter educativo no laboral, aunque a veces se constate en la realidad que se utiliza su denominación para encubrir una verdadera relación de trabajo.

Cuando el pasante se encuentre realizando tareas propias y en igual jornada que un trabajador común, tendrá la posibilidad de reclamar el cumplimiento de los derechos de cualquier trabajador.

2.2. Trabajo registrado.

El trabajador está registrado una vez que ha sido inscripto en un Libro Especial, debidamente rubricado, que debe llevar el empleador (conocido como el Libro del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo) y se le otorga la Clave de Alta Temprana en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).

Con esta última inscripción comienzan a correr las obligaciones fiscales y previsionales: depositar ante la AFIP los aportes y contribuciones de la seguridad social.

Un contrato registrado es aquel en el que se verifican esas inscripciones, pero, además, el empleador debe cumplir con otra serie de recaudos obligatorios como otorgar recibos de sueldo, contratar una póliza de riesgos del trabajo, entre otros.

El trabajo regular es aquel que:

- *Está registrado ante la AFIP*
- *Se respeta la jornada máxima legal de trabajo*
- *Se abona la remuneración prevista en el Convenio Colectivo de Trabajo*
- *La remuneración se abona mediante depósito en cuenta bancaria.*
- *Se depositan los aportes jubilatorios*
- *Se depositan los aportes y contribuciones a la obra social*

Cuando el empleador no denuncia el contrato ante la AFIP, está evadiendo sus contribuciones al fisco y cuando no deposita los aportes jubilatorios hace lo mismo respecto al sistema previsional (ANSES). Esto perjudica:

- Al propio trabajador, que al momento de acceder a la jubilación no contará con la cantidad de aportes necesarios
- Al sistema previsional y a los jubilados, ya que se desfinancia
- Y a la competencia, que cumple con sus obligaciones

¿Qué hacer cuando no se formaliza el empleo?

Ante un contrato laboral no registrado el trabajador puede optar por:

- 1.** Recurrir al Sindicato para que gestione ante el empleador su registración.
- 2.** Denunciar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia la existencia de trabajo no registrado en su establecimiento, para que el organismo de control realice una inspección, intime a la registración del personal no inscripto y aplique las sanciones correspondientes.
- 3.** Denunciar ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación con igual finalidad.
- 4.** Denunciar la situación ante la AFIP, que en caso de constatar la infracción multará al empleador que no hubiera registrado el contrato.
- 5.** Intimar el trabajador, o la entidad gremial que lo represente, al empleador para que regularice su situación en un plazo de 30 días y remitir copia de ese requerimiento a la AFIP dentro de las 24 hs. Esta posibilidad es utilizada casi siempre cuando hay una determinación por parte del trabajador de llegar hasta las últimas consecuencias (aún cuando se trate de la extinción del vínculo laboral) o cuando ya conoce la voluntad del empleador de rescindir un contrato no registrado.

Cuando el empleador intimado no registrara la relación laboral dentro de ese plazo (30 días) deberá abonar al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte (el 25%) de las remuneraciones percibidas "en negro" desde el comienzo de la vinculación.

Si el empleador despidiera sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años de cursada la intimación, el trabajador tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido.

Respecto del cobro de los aportes jubilatorios y los beneficios sociales no abonados por haber estado "en negro", le corresponderá la acción a la AFIP, ANSES u Obra Social según cual sea el rubro no ingresado al sistema.

3- Derechos y Deberes de las Partes en el Contrato de Trabajo

El trabajo. Derechos y deberes.

Como ya se dijera, el trabajo en relación de dependencia es aquel que se brinda en forma personal, realizando tareas, actos, obras o servicios bajo la dirección y organización del empresario.

De esa relación se desprenden una serie de Derechos y Obligaciones recíprocos entre las partes (trabajador-empleador). El empleado tiene derecho a que se le dé trabajo y está obligado a prestarlo, tiene derecho a que se lo respete como persona, a percibir un salario digno, entre otros. A su vez, el empleador tiene derecho a dirigir la actividad, a recibir la prestación laboral, a registrar debidamente el contrato de trabajo, etc.

Como derechos y deberes más relevantes para ambas partes, en el transcurso de la relación laboral, se pueden mencionar los siguientes:

3.1. Ejercicio de la facultad de dirección y organización. Limitaciones.

El empleador, en su carácter de dueño de los medios de producción, tiene el derecho de dirigir y organizar el trabajo. Esto le permite impartir órdenes y sancionar su incumplimiento.

No obstante, ese ejercicio tiene límites que impiden la utilización abusiva del poder de dirección.

a. Ejercicio del poder disciplinario:

Debe ser ejercido en forma razonable, proporcional y contemporánea.

- Esto significa la aplicación de sanciones en conductas que "razonablemente" así lo ameriten.
- Estas medidas deben ser proporcionadas a las faltas o incumplimientos de que se trate: cuanto mayor sea la falta, mayor podrá ser la sanción. No está permitido que ante una inconducta leve se aplique sanción grave.
- La sanción debe aplicarse en un plazo razonable, luego del incumplimiento o

que se tuvo conocimiento del mismo. No se puede sancionar por algo que sucedió hace tiempo atrás.

- No puede aplicarse sanción disciplinaria que constituya una modificación del contrato de trabajo.

Asimismo, la sanción disciplinaria debe comunicarse por escrito: esta notificación debe expresar con claridad el incumplimiento que se le imputa al trabajador y dejar constancia de la sanción que se aplica, indicando los días de suspensión que correspondieran en ese caso. *El trabajador cuenta con un plazo perentorio de 30 (treinta) días para impugnar la sanción aplicada, si no lo hace en ese término se entiende que ha consentido la misma*

b. Modificación de las condiciones de trabajo:

El empleador sólo puede variar las condiciones del trabajo bajo ciertas circunstancias:

- Que se justifique en necesidades de la empresa.
- Que no altere condiciones fundamentales de la prestación laboral como la categoría, la jornada o el salario.
- Que la nueva situación no implique un perjuicio para el trabajador ya sea una disminución o pérdida de su remuneración.
- Que la nueva tarea no dañe moralmente al trabajador.

Cuando se hubieran variado las condiciones del contrato sin respetar estos extremos, el trabajador podrá intimar para que se lo restituya a la situación anterior y accionar judicialmente a ese fin. También tiene la opción de considerarse despedido sin causa y percibir las indemnizaciones correspondientes (despido indirecto).

3.2. Dar ocupación efectiva y adecuada.

El empleador debe garantizar al trabajador ocupación efectiva y asignarle tareas acorde a la calificación y categoría ocupacional que se ha tomado en consideración al momento del ingreso o al ser promovido. Deben proveerse al

trabajador los elementos necesarios para que pueda desarrollar efectiva y adecuadamente sus tareas.

3.3. Igualdad de trato.

El empleador debe dar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Este representa un principio ya existente en nuestra Constitución Nacional que establece "igual remuneración por igual tarea".

Se encuentra prohibido cualquier tipo de trato desigual o discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religión, políticos, gremiales o edad.

3.4. Seguridad y condiciones dignas de trabajo.

El empleador está obligado a cumplir con toda la normativa sobre higiene y seguridad en el trabajo, esto es adoptar todas las medidas preventivas y llevar adelante las acciones necesarias para proteger la salud y la vida del trabajador.

Si el empleador no cumpliera con esos recaudos el trabajador se encuentra legitimado para suspender la prestación laboral, debiendo el empleador abonar los salarios devengados durante el tiempo de interrupción de las tareas.

3.5. Diligencia y colaboración. Cumplimiento de órdenes e instrucciones.

El trabajador debe prestar su tarea con puntualidad, asistencia regular (salvo caso justificado), dedicación y siguiendo las órdenes o instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes. Su incumplimiento podría hacerlo pasible de sanciones disciplinarias.

3.6. Formación y capacitación profesional

El trabajador tiene derecho a recibir formación profesional en condiciones igualitarias de acceso y trato. La capacitación del trabajador debe realizarse de

acuerdo a los requerimientos del empleador, a las características de las tareas y la organización del trabajo.

Las entidades gremiales pueden solicitar a los empleadores de la actividad la implementación de acciones de formación profesional para una mejor adecuación del personal que se desempeña en esas empresas.

En caso de finalizar la relación laboral, el empleador está obligado a entregar al trabajador -en el certificado de trabajo- la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiera o no realizado acciones regulares de capacitación.

4- Salario del Trabajador y otras prestaciones

El salario o remuneración es lo que debe percibir el trabajador por el solo hecho de ponerse a disposición del empleador para cumplir con las tareas encomendadas.

4.1. ¿Cómo se compone el salario?

Existen rubros denominados “salariales o remuneratorios” (ej., además del básico, algunos adicionales como el presentismo o la antigüedad) y otros “no remunerativos” (el servicio de guardería o los viáticos). Los primeros se toman en cuenta para la liquidación del aguinaldo, las vacaciones o las indemnizaciones, no ocurre lo mismo con los conceptos no remunerativos.

Todo trabajador mayor de 18 años y sin cargas de familia tiene derecho a percibir como mínimo lo fijado como Salario Mínimo Vital y Móvil; pero generalmente los Convenios Colectivos de Trabajo establecen un piso salarial por encima de éste que también es de cumplimiento obligatorio e irrenunciable. Las partes pueden acordar una remuneración mayor a la de Convenio, nunca una menor.

4.2. ¿Cuándo se debe abonar?

Si el personal es mensualizado o se trata de trabajo jornalizado cuyo salario se paga por quincena, el empleador debe abonar la remuneración dentro del cuarto día hábil posterior al vencimiento del período correspondiente (mes o quincena). Si el pago fuera semanal, debe depositarse al tercer día hábil del vencimiento de la semana.

4.3. Retenciones, deducciones y compensaciones

Como regla general el salario debe ser abonado en forma íntegra. Es decir completo. No obstante existen algunos descuentos que son legales e incluso obligatorios como las cuotas sindicales, la obra social u otros expresamente autorizados como cuotas de mutuales. Los descuentos deben respetar ciertas pautas para ajustarse a derecho:

a) El salario mínimo vital y móvil (SMVM) debe abonarse íntegramente. Solo puede sufrir embargos provenientes de deudas alimentarias del trabajador.

b) Lo que excede el SMVM sólo puede ser embargado de un 10 a 20 % según cuanto resulte en exceso, pero nunca más de ese porcentaje.

c) Se puede deducir el precio de mercadería retirada por el trabajador hasta un 20% de la remuneración.

d) No se pueden compensar deudas que tenga el trabajador con el empleador salvo las que provengan del retiro de mercadería y con el límite mencionado.

e) Está prohibido aplicar multas al trabajador.

4.4. ¿Qué es el aguinaldo?

Es un sueldo anual complementario (o adicional) a las remuneraciones percibidas por el trabajador en razón de su contrato de trabajo. Se trata de una remuneración diferida y por tanto les corresponde a todos los trabajadores en relación de dependencia, cualquiera sea la modalidad de su contratación (por tiempo indeterminado, por temporada, a plazo fijo y eventuales).

El aguinaldo representa la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el año calendario y debe ser abonado en dos cuotas: la primera el treinta de junio y la segunda de ellas el treinta y uno de diciembre de cada año.

4.5. ¿Cómo se documenta el pago del salario?

El empleador tiene la obligación de extender recibos de sueldo por duplicado, entregando un ejemplar al trabajador, y consignar en ellos todos los rubros remuneratorios o no que deposita y las deducciones que se hayan realizado. Lo que se deposita o se entrega en efectivo sin quedar asentado en el recibo es

un "pago en negro" y como tal pasible de multas que podrán imponerle al empleador la autoridad administrativa, la AFIP o el Juez.

La ley establece importantes multas a favor del trabajador cuando se comprueba que el empleador:

- no registró total o parcialmente la relación laboral
- cuando lo hizo con una fecha de ingreso posterior a la real
- o figura en el recibo de sueldo una remuneración menor a la que realmente percibe

4.6. Asignaciones Familiares

Las Asignaciones Familiares son beneficios de la Seguridad Social que se encuentran a cargo del Estado Nacional y que perciben los trabajadores en relación de dependencia.

Consisten en prestaciones en dinero, de carácter no remunerativo, cuyo pago puede ser mensual o por única vez, reconocidas al trabajador ante determinadas circunstancias de su vida (por hijo, ayuda escolar, prenatal, por maternidad, por nacimiento, adopción, matrimonio).

Asignación por hijo: es el pago de una suma mensual por cada hijo menor de 18 años, soltero, que resida en el país, que se encuentre a cargo del trabajador.

Asignación por hijo con discapacidad: es el pago de una suma mensual superior a la asignación por hijo. Se otorga sin límite de edad por cada hijo discapacitado, a partir del mes en que se acredite tal condición.

Asignación prenatal: es el pago de una suma equivalente a la asignación por hijo que se abona desde la concepción hasta el nacimiento. El embarazo debe ser acreditado entre el tercero y cuarto mes de embarazo, con certificado médico. Para el goce de esta asignación se necesitará una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses.

Ayuda escolar anual: es el pago efectivo de una suma de dinero en marzo de cada año. Se abona por cada hijo de cualquier edad, que concurra regularmente a la escuela, sea privada o estatal.

Asignación por maternidad: es una suma equivalente a la remuneración que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo, que se abonará durante el tiempo de licencia legal por esa causa.

Asignación por nacimiento: es el pago efectivo de una suma de dinero en marzo de cada año. Se abona por cada hijo de cualquier edad, que concurra regularmente a la escuela, sea privada o estatal.

Asignación por maternidad para hijo con síndrome de Down: se trata de una licencia cubierta por una asignación que comienza al finalizar la licencia por maternidad y se extiende por un período de seis meses. Durante ese tiempo la trabajadora percibe una suma equivalente a su salario. El diagnóstico se debe comunicar al empleador mediante carta documento o telegrama con certificado médico expedido por una autoridad sanitaria oficial, por lo menos con 15 días de anticipación al vencimiento de la licencia por maternidad.

Asignación por adopción: es el pago de una suma de dinero que se abonará al trabajador en el mes que acredite la adopción ante el empleador. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de seis meses.

Asignación por matrimonio: es el pago de una suma de dinero, que abonará el ANSES en el mes que se presente la documentación ante el empleador. Para el goce de este beneficio se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de seis meses. Esta asignación puede ser abonada a ambos cónyuges si los dos trabajan en relación de dependencia.

5- Jornada de Trabajo, Descansos y Licencias

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador jornada limitada, descanso y vacaciones pagas...”.

Artículo 14 bis de la Constitución Nacional

5.1. Jornada legal de trabajo

La limitación del tiempo que el trabajador está a disposición del empleador es un derecho garantizado por la Constitución Nacional. No se puede pactar una jornada de labor mayor a la autorizada por las leyes.

En nuestro país el límite de la jornada legal es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, pudiéndose adicionar una hora más por día siempre que no se exceda de 48 horas en la semana.

5.2. Trabajo nocturno

Es el realizado entre las 21.00 hs. de un día hasta las 6.00 hs. del día siguiente. Cuando se realizan tareas en estas condiciones la jornada de labor no puede exceder de las siete (7) horas por día. Cuando se alternen horas diurnas con horas nocturnas se debe reducir la jornada en ocho minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán esos ocho minutos de exceso al valor de la hora extraordinaria (50% o 100%, según correspondiere).

5.3. Trabajo insalubre

Tareas insalubres son las que se prestan en determinada actividad que ha sido declarada insalubre por la autoridad administrativa. En este caso la jornada de trabajo no puede exceder de las seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) semanales. La reducción de la jornada no importará una disminución de la remuneración que corresponda al trabajador. Está prohibida la realización de horas extras en estas condiciones.

5.4. Horas extraordinarias o suplementarias

El trabajador no está obligado a prestar servicios en horas que excedan la jornada normal, salvo casos de peligro o accidente o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa.

Cuando se realicen labores superando el límite legal de horas se está en presencia de trabajo en horas suplementarias. Ese tiempo trabajado en exceso debe abonarse con un recargo del 50% del salario habitual si se realizaran en días laborables (de lunes a sábado hasta las 13 hs.) y del 100% (el doble) en días sábados después de las 13 hs., domingos y feriados.

5.5. Trabajo en días feriados

El trabajo en días feriados siempre vale el doble aunque no sea realizado en exceso de la jornada de 8 o 48 horas semanales. Siempre se paga con un incremento del 100 %.

5.6. Descansos

Todos los trabajadores tienen derecho al descanso, o derecho al tiempo libre, en forma diaria, semanal y anualmente.

El descanso diario no puede ser menor de 12 horas, entre jornada y jornada de trabajo.

El descanso semanal debe ser de 35 horas corridas, desde las 13 hs. del día sábado hasta las 24 del día siguiente.

El descanso anual o régimen de vacaciones varía según la antigüedad en el trabajo.

5.7. Vacaciones o licencia anual ordinaria

El trabajador debe gozar de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado (vacaciones) que, según su antigüedad en el empleo, se registrará por la siguiente escala:

- Hasta cinco años de antigüedad: 14 días corridos
- De cinco y hasta diez años de antigüedad: 21 días corridos
- De diez y hasta quince años de antigüedad: 28 días corridos

- Más de 20 años de antigüedad en el empleo: 35 días corridos

Las vacaciones deben ser otorgadas dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente. Deben comenzar en día lunes, o el día hábil siguiente si éste fuera feriado, y su pago se debe realizar antes de comenzar las mismas.

Las vacaciones no pueden compensarse en dinero. Si el contrato laboral se extinguiera, el trabajador tiene derecho a percibir el importe correspondiente por las vacaciones no gozadas.

Los Convenios Colectivos de Trabajo pueden establecer períodos de vacaciones mayores.

5.8. Licencias con goce de sueldo

Todos los trabajadores tienen derecho a usufructuar -como mínimo- de las siguientes licencias remuneradas:

a) por nacimiento de hijo: 2 días corridos

b) por matrimonio: 10 días corridos

c) por fallecimiento:

- de su pareja, de hijo o de padres: 3 días corridos

- de hermanos: 1 día

d) para rendir exámenes en la enseñanza media o universitaria: 2 días corridos y no más de 10 días en el año.

5.9. Licencia por accidentes o enfermedades no vinculados al trabajo

Cuando se sufre un accidente o enfermedad, cuyo origen no se encuentra relacionado con el trabajo, se tiene derecho a una licencia con percepción de haberes por los siguientes plazos:

- Hasta tres meses: si la antigüedad en el empleo es menor a cinco años, este plazo se duplica (seis meses) cuando el trabajador tiene cargas de familia.

- Hasta seis meses si la antigüedad en el empleo es mayor a cinco años, el plazo también se duplica (doce meses) cuando hay cargas de familia.

¿Cómo se debe actuar ante la ocurrencia de la enfermedad o el accidente?

El primer día hábil que el trabajador necesita ausentarse por enfermedad o accidente debe notificar fehacientemente al empleador que:

- 1)** Se ausentará por causa de enfermedad. No es necesario acompañar en ese momento certificado médico ni conocer de qué enfermedad se trata.
- 2)** En donde se encuentra el trabajador. Si no lo dice se presume que está en su domicilio.

El empleador puede controlar la veracidad de la enfermedad denunciada por el trabajador únicamente a través de un médico designado a ese efecto. El médico del empleador sólo puede ejercer ese control, ya que la atención, asistencia y tratamiento del enfermo se halla a cargo del profesional que el trabajador ha elegido.

No es legal exigir la presentación de un certificado médico estampillado. Este documento podrá ser de ayuda para probar en juicio la situación, pero no es necesario para acceder a la licencia paga.

a. Conservación del empleo

Si se hubieran vencidos los plazos de la licencia por enfermedad y el trabajador no estuviera en condiciones de reincorporarse a su empleo, tiene derecho a que se le conserve su puesto de trabajo por un año contado desde el vencimiento de aquella. Durante este período el trabajador no percibe remuneraciones.

b. Reincorporación

Si dentro del año de conservación del empleo el trabajador sufriera una

disminución de su capacidad laboral, pueden presentarse diferentes situaciones:

-Si el trabajador tuviera una incapacidad parcial, que sólo le impide realizar las tareas que antes cumplía, el empleador debe asignarle otras que pueda efectuar manteniendo la misma remuneración. Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por no contar con un puesto de trabajo apropiado, debe abonar al trabajador la mitad de la indemnización común. Si el empleador estuviera en condiciones de asignarle tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador pero se negara a hacerlo, debe abonar al trabajador una indemnización común (despido sin causa).

-Si la incapacidad funcional del trabajador fuera absoluta, el empleador debe abonar al mismo la indemnización común por antigüedad o despido sin causa.

5.10. Protección de la Maternidad

Los derechos reconocidos en este capítulo, lo son únicamente destinados a trabajadoras mujeres. Estas son: la asignación prenatal; la licencia por maternidad, la protección contra el despido por causa de embarazo y la reincorporación.

Para que comiencen a hacerse operativos estos derechos, la trabajadora debe notificar al empleador su estado de embarazo y entregarle un certificado médico donde conste la fecha presunta del parto.

a. Asignación prenatal

Consiste en un pago suplementario a la remuneración durante nueve meses a cargo del Estado, pero la efectiviza el empleador. Recién a partir del transcurso de los tres primeros meses de gestación, puede la trabajadora comenzar a percibirla, computándose retroactivamente desde el inicio del embarazo.

b. Prohibición de trabajar

La ley prohíbe el trabajo de la mujer embarazada durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días posteriores al mismo. En ese período de 90 días corridos la trabajadora debe tomar esta licencia. La protección involucra fundamentalmente a la persona por nacer, por eso se prohíbe a la trabajadora laborar aunque ella se sienta en excelentes condiciones.

No obstante ello, se puede optar por reducir el primer plazo (prenatal) a 30 días -como mínimo- adicionando a la licencia posparto los 15 días que se restaron a la primera; en esta situación la trabajadora podría usufructuar los 90 días de licencia por maternidad del siguiente modo: 30 días antes del parto y 60 días después de producido. Igual solución se da cuando se produce un parto anticipado, en este caso los días que no usufructuó de licencia previo al parto se trasladan a la licencia posparto, manteniéndose el descanso y la prohibición de trabajar por 90 días en todos los casos.

Durante este período la trabajadora percibe una asignación familiar por maternidad (equivalente a la remuneración que le correspondería si trabajara) que está a cargo del Estado.

Para gozar de los derechos y asignaciones reconocidas a la maternidad, la trabajadora debe **notificar por escrito su estado de embarazo y la fecha presunta de parto**, con entrega de un certificado médico a tal efecto y quedándose con una copia de la presentación realizada. Si esta notificación no se hubiera efectuado, o no contara con una copia de la presentación, se le dificultará la prueba en caso que el empleador sostuviera desconocer su embarazo ante un eventual reclamo judicial.

c. Reincorporación luego del nacimiento

Finalizada la licencia por maternidad, la trabajadora tiene derecho a optar entre las siguientes situaciones:

1. Reintegrarse a su puesto de trabajo habitual.
2. Renunciar al trabajo percibiendo una compensación equivalente al 25% de la que corresponde por despido sin causa. Para hacer uso de esta opción se debe tener como mínimo un año de antigüedad en el establecimiento.
3. Solicitar una licencia sin goce de sueldo por un período no inferior a tres meses ni superior a seis (estado de excedencia). El reconocimiento de este derecho tiene como finalidad permitir a la madre el cuidado del niño recién nacido. Para su usufructo la trabajadora debe contar como mínimo con un año de antigüedad en la empresa.

Derecho a la Lactancia

Cuando la trabajadora optara por reincorporarse a su puesto de trabajo, podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo diaria, y por un período no superior a un año posterior a la fecha de nacimiento.

d. Despido por causa de maternidad

Si bien el hecho del nacimiento de un hijo no debería influir en la relación laboral, la práctica demostró la necesidad de que la legislación lo contemple. Por ello, con el fin de evitar que la trabajadora se vea privada de su trabajo - fruto de su nueva situación familiar - es que las leyes establecen un sistema protectorio especial para esta contingencia.

El mismo consiste en la existencia de una indemnización agravada, toda vez que el despido se produce antes o después del nacimiento.

Las condiciones y requisitos para su aplicación se desarrollan en el capítulo específico de causas de extinción de la relación laboral.

5.11. Licencias sin goce de sueldo. Reserva del empleo

Se prevé la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad - como si hubieran prestado tareas a aquellos trabajadores que hubieran sido

designados para ocupar cargos electivos a nivel nacional, provincial o municipal.

Igual derecho gozan quienes sean elegidos para conducir órganos de gobierno de la asociación sindical, o en organismos o comisiones que requieran representación sindical.

En ambos casos deberán reincorporarse a su empleo hasta 30 días después de concluido su mandato.

Los Convenios Colectivos pueden contemplar otras licencias, a veces pagas - como el día de la actividad del gremio-, a veces sin goce de sueldo -por ejemplo, designación del trabajador en el gremio o en el gobierno pero de forma no electiva. Sólo tienen derecho a gozar éstas los trabajadores comprendidos en el Convenio de que se trate, no son trasladables a otra actividad.

6- Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente

El trabajo infantil no puede ser aceptado como algo favorable para el niño o la niña, ya que afecta su desarrollo físico, psíquico, educativo y social e interrumpe o disminuye sus posibilidades de desarrollo y ejercicio integral de sus derechos.

Durante la infancia sólo se deben tener actividades de educación, recreación y esparcimiento, proporcionando las herramientas necesarias para que los menores puedan desarrollar plenamente sus capacidades.

El trabajo infantil en Argentina es ilegal. Las normas que se aplican en el ámbito de las relaciones de trabajo prohíben el trabajo de los niños y niñas por debajo de los 16 años, en tanto protege -mediante disposiciones especiales- el trabajo adolescente entre los 16 y 18 años (tiempo en que se alcanza la mayoría de edad).

Cuando la prestación de tareas es realizada por menores de 16 años o si siendo mayores de 16 se efectuaran sin respetarse las condiciones establecidas por la ley, nos encontramos frente a una situación de explotación o abuso de ese niño o niña o adolescente.

¿Qué se considera trabajo infantil?

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT): **“Toda actividad económica y/o estrategia de supervivencia, remunerada o no, realizada por niñas y niños, por debajo de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo, que no han finalizado la escolaridad obligatoria o que no han cumplido los 18 años si se trata de trabajo peligroso”**. También se establece que **“se entiende por niño o niña a todo ser humano por debajo de los 18 años de edad, salvo que en virtud de la ley que sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad”**.

Esta protección legalmente dispuesta para los menores, concuerda con lo establecido por la Convención Internacional Sobre los Derechos del Niño in-

corporada al derecho de nuestro país a partir de la Reforma de la Constitución Nacional en 1994) y con el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 138, ratificado por nuestro país mediante la Ley 24.650.

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO:

Art. 32: 1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. 2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: a) fijarán una edad o edades mínimas para trabajar: b) dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo...

CONVENIO N° 138 OIT:

Todo país para el cuál esté en vigor este Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños.

Tanto la Convención de los Derechos del Niño como el Convenio de la OIT son de plena aplicación en nuestro territorio nacional y tienen como objeto prohibir el trabajo de menores cuando no se cumpla con las condiciones establecidas legalmente para poder hacerlo.

6.1. Condiciones legales para el trabajo

Como regla general la ley establece:

- A partir de los 18 años las personas tienen capacidad para celebrar un contrato de trabajo.
- Los menores entre los 16 y 18 años pueden celebrar contrato de trabajo sólo con autorización de sus padres o responsables; se presume autorizado por

éstos cuando el adolescente viva en forma independiente de ellos.

- Está prohibido ocupar personas menores de 16 años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.

Como única excepción se prevé:

- Los menores entre 14 y 16 años podrán ser ocupados en empresas de familia, siempre que: 1. la jornada de trabajo no supere las tres horas diarias y las quince horas semanales, 2. no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, 3. los menores cumplan con la asistencia escolar y 4. la empresa familiar cuente con una autorización del Ministerio de Trabajo que permita esa excepción por reunir los requisitos legales adecuados.

6.2. Derechos particulares

Las distintas disposiciones legales establecen los siguientes derechos:

1. Salario: Derecho a percibir la misma remuneración que los adultos, con la salvedad del cumplimiento de jornadas de trabajo reducidas.

2. Jornada de trabajo: Trabajar con limitación en la cantidad de horas diarias o semanales. Los menores entre 16 y 18 años no pueden ser ocupados por más de 6 horas diarias o 36 horas semanales (si la jornada se distribuyera en desigual cantidad de horas, la jornada diaria nunca podrá superar las 7 horas). Esta jornada puede ser extendida a 8 horas diarias o 48 horas semanales previa autorización de la autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo).

3. Descanso: Derecho a un descanso diario al mediodía y de vacaciones pagas de 15 días como mínimo

4. Trabajo diurno y tareas adecuadas: Está prohibido ocupar a menores entre 16 y 18 años en horario nocturno, entendiéndose por tal el comprendido entre las 20 horas y las 6 horas del día siguiente (si se tratare de empresas con tres turnos diarios que abarcan las 24 horas del día, la prohibición es desde las

horas hasta las 6 horas del día siguiente). También está prohibido ocupar a menores para la realización de tareas penosas, peligrosas o insalubres.

5. Salud: Derecho a la atención integral de su salud, a recibir la asistencia médica necesaria y a acceder sin distinción alguna a los servicios y acciones de prevención, promoción, información, protección, diagnóstico precoz, tratamiento oportuno y recuperación de la salud.

6. Educación: Derecho a una educación pública y gratuita basada en la igualdad de oportunidades y teniendo en cuenta su desarrollo integral, su preparación para el futuro ejercicio de sus derechos y la capacitación para el trabajo.

7. Recreación, deporte y juego: Derecho a acceder a tiempos de descanso y esparcimiento para garantizar un desarrollo integral y saludable.

8. Opinar y ser oído: Derecho a participar y expresar libremente su opinión y que su postura sea tenida en cuenta de acuerdo a su madurez y desarrollo. También tienen derecho a acceder a toda la información necesaria para poder formar su opinión.

6.3. ¿Cómo se aborda institucionalmente la problemática del Trabajo Infantil en nuestra Provincia? Comisión Provincial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (COPRETI)

A fin de trabajar sobre esta problemática, en sede del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia, funciona la Comisión Provincial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (COPRETI), concebida como un espacio de articulación y coordinación de las políticas públicas para que, desde un abordaje integral, se impulsen los programas y acciones necesarias para prevenir y erradicar el trabajo infantil y la prohibición de las peores formas de trabajo adolescente. Esta Comisión se encuentra integrada por distintos organismos gubernamentales a través del Gabinete Social,

asociaciones gremiales, empresas y también organizaciones no gubernamentales que se ocupan del trabajo infantil.

Sus objetivos son:

- *Garantizar la permanente difusión, sensibilización, información, y formación en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil.*

- *Fortalecer integralmente al grupo familiar de las niñas y los niños en situación de riesgo de trabajo.*

- *Impulsar, en el marco de detección y erradicación del trabajo infantil, una educación que garantice la inclusión, reinserción y permanencia de niñas y niños en el sistema educativo formal, en el período que por ley se considera obligatorio.*

Ante cualquier consulta vinculada a la problemática o necesidad de realizar una denuncia de trabajo infantil, los interesados podrán comunicarse al 0800-55538116.

Por la complejidad del problema del trabajo infantil, las empresas tienen que abordarlo con sensibilidad y no adoptar medidas que puedan sumir a los niños trabajadores en condiciones laborales de mayor explotación. Toda empresa debería plantearse el objetivo de abolir el trabajo infantil dentro de su esfera de influencia.

***Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
Guía para empresas.
Organización Internacional del Trabajo***

7- Salud y seguridad en el trabajo

*“Todo individuo tiene derecho a la vida, al trabajo...
A condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.
Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado
que le asegure así como a su familia, la salud y el bienestar”*

**Declaración Universal de Derechos Humanos,
Naciones Unidas, 1948**

La vida y la salud constituyen un derecho humano fundamental de las personas. Gran parte de la vida transcurre en el trabajo, resultando indispensable laborar en un entorno seguro y saludable.

Tanto a nivel nacional como internacional existe consenso en la necesidad de impulsar y promover una cultura de la prevención de los riesgos en el ámbito laboral, con el claro objetivo de preservar la vida y la salud de los trabajadores.

Para el gobierno de la Provincia de Santa Fe, propender al mejoramiento de las prácticas en materia de salud y seguridad en el trabajo ha sido y es una prioridad y en ese entendimiento lleva adelante políticas estructuradas fundamentalmente en el diálogo social, la participación y el compromiso de los actores involucrados (de los trabajadores a través de sus entidades gremiales y de los empresarios representados por sus asociaciones o cámaras) e impulsa acciones efectivas y eficaces.

Estas políticas tienden a proteger a los trabajadores de los accidentes y enfermedades que puedan tener su origen en el trabajo que realizan o en las condiciones en que se llevan a cabo, con el objetivo que se establezcan las medidas de seguridad necesarias a través de un mejoramiento cierto de sus condiciones de trabajo y un adecuado control de los factores de riesgo presentes en el medio ambiente donde se realizan las tareas.

La Agenda Provincial del Trabajo Decente de Santa Fe (Documento de producción colectiva que involucró a la Comisión Tripartita de Trabajo Decente, aprobada en Abril 2009) contiene como uno de sus cinco objetivos prioritarios "Lograr condiciones sanas y seguras para preservar la vida y la salud psicofísica de los trabajadores y trabajadoras".

En consonancia con esos enunciados se ha creado en la Provincia de Santa Fe, en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Dirección Provincial de Salud y Seguridad en el Trabajo, con funciones de fiscalización y fuerte énfasis en la capacitación, la sensibilización y la asistencia técnica en

materia de prevención.

En la misma línea de acción se impulsó la sanción de la Ley 12.913 de Comités y Delegados de Salud y Seguridad en el Trabajo, que permite a los trabajadores ejercer el derecho a preservar su salud y de participar activamente en el cuidado y mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Prevenir riesgos posibilita:
- Evitar accidentes
- Reducir enfermedades
- Mejorar el rendimiento laboral

7.1. Sujetos involucrados en el sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo

En materia de salud y seguridad en el trabajo encontramos diversos actores. Cada uno tiene un rol diferente, que connota distinto grado de responsabilidad al momento de prevenir y reparar daños a la salud derivados del trabajo.

- El Empleador, tiene el deber garantizar lugares de trabajo seguros y que no entrañen riesgo alguno para la salud, así como proveer de equipos de protección para los trabajadores, brindar medidas de seguridad, proporcionar capacitación e información adecuada, entre otros.

- Los Trabajadores, tienen la obligación de cumplir con las normas de seguridad e higiene correspondientes al lugar y a su puesto de trabajo, evitando poner en riesgo o peligro su propia vida y la de los demás. Como correlato, tienen derecho a trabajar en condiciones de seguridad y protección y a participar en la aplicación de medidas preventivas.

- Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), en su carácter de entidades privadas aseguradoras de los infortunios laborales, en las cuales el Estado ha delegado la gestión administrativa de prevención y reparación de los daños

ocasionados por accidentes y enfermedades en el trabajo, deben brindar asesoramiento en materia de salud y seguridad, controlar la existencia de planes de prevención, de capacitación, de medidas de seguridad. Deben, también, brindar las prestaciones médicas y dinerarias que impone la Ley de Riesgos de Trabajo.

- La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), como organismo nacional encargado de promover la prevención de riesgos del trabajo y la creación de ambientes sanos y seguros, debe supervisar y controlar a las ART y a las empresas autoaseguradas y garantizar que se brinden las prestaciones médico-asistenciales y dinerarias previstas en la normativa, pudiendo llegar a aplicar sanciones a las ART cuando éstas no cumplan debidamente con sus obligaciones.

- Las Comisiones Médicas Nacionales tienen como objeto determinar la naturaleza laboral de un accidente o enfermedad profesional, el grado de incapacidad y el alcance de las prestaciones. Resuelve las diferencias entre el trabajador y la ART.

7.2. Derechos y Obligaciones de las partes

a) Del trabajador

Derecho a:

- Trabajar en un ambiente sano y seguro
- Conocer los riesgos propios de su tarea.
- Denunciar los riesgos a los que está sometido o expuesto en su puesto de trabajo.
- Recibir información y capacitación sobre cómo prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- Recibir los elementos de protección personal necesarios para el cumplimiento de su tarea.
- Solicitar los resultados de los exámenes periódicos que se le realicen.
- Recibir la atención médica, farmacéutica, de rehabilitación y/o recalcificación profesional que pudiere corresponder.

- Percibir las prestaciones dinerarias correspondientes según el grado de incapacidad que lo afectara como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Denunciar ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo el incumplimiento por parte de la ART de las prestaciones a su cargo.

Obligación de:

- Cumplir con las normas de seguridad e higiene.
- Comunicar a su empleador, a la ART o al Ministerio de Trabajo cualquier situación peligrosa relacionada con los riesgos en su puesto o en el establecimiento.
- Participar de las actividades de capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo.
- Utilizar correctamente los elementos de protección personal.
- Cumplir con la realización de exámenes médicos periódicos.
- Denunciar a su empleador o a la ART los accidentes o enfermedades profesionales acaecidos.

b. Del empleador

- Proveer a sus empleados de una cobertura de riesgos de trabajo.
- Informar a sus empleados la ART contratada y que debe darles cobertura, entregándoles una credencial donde conste el nombre y número telefónico de la aseguradora.
- Cumplir y hacer cumplir las normas de higiene y seguridad, asumiendo toda responsabilidad por la transgresión que se hiciera a las mismas.
- Brindar a los trabajadores capacitación en materia de salud y seguridad y sobre procedimientos a seguir en caso de accidente o peligro inminente.
- Proveer a los trabajadores de los elementos reglamentarios de protección personal.
- Realizar los exámenes preocupacionales periódicos a los empleados e informar los resultados a los trabajadores y a la ART.
- Informar a su ART, inmediatamente de conocido, todo accidente de trabajo o enfermedad profesional de un dependiente.

- Denunciar ante la SRT los incumplimientos de su ART.

c. De las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART)

- Brindar todas las prestaciones que les fija la ley, tanto preventivas como dinerarias, sociales y de asistencia en salud.
- Brindar asesoramiento y asistencia técnica al empleador sobre:
 - *Existencia de riesgos y sus potenciales efectos*
 - *Normativa vigente*
 - *Selección de elementos de protección personal*
 - *Seguridad en el empleo de productos químicos y biológicos*
- Brindar capacitación a los trabajadores en técnicas de prevención del riesgo.
- Promover la integración de comisiones paritarias de riesgos del trabajo y colaborar con su capacitación.
- Realización de los exámenes periódicos.
- Denunciar ante la SRT los incumplimientos del empleador afiliado.
- Asumir, junto con el empleador, compromisos concretos de cumplir con las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo; estos compromisos podrán adoptarse en forma unilateral, en el marco de la negociación colectiva o dentro del contrato de afiliación.
- Controlar la ejecución del plan de acción de prevención de riesgos laborales.
- Realizar un relevamiento de los agentes de riesgo de las enfermedades profesionales en cada uno de los establecimientos de los empleadores que tuvieran contratado el seguro.

7.3. ¿Qué debe hacerse en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional?

Cuando ocurre un accidente de trabajo o se contrae una enfermedad profesional es necesario informar del hecho al empleador y/o a la ART, de modo que comiencen inmediatamente a brindarse las prestaciones en especie: atención médica, asistencia farmacéutica, internación, rehabilitación, etc. y también las prestaciones dinerarias que correspondan.

Es aconsejable que el accidente o la enfermedad profesional se informe por

escrito, dejándose el trabajador una constancia de su recepción.

- Si el trabajador informara el accidente o enfermedad al empleador y éste no lo denuncia a la ART:

El trabajador puede hacerlo al número gratuito que figura en la credencial de la Aseguradora. La ART siempre debe asignarle un número de siniestro y si no lo hiciera, debe realizar la denuncia mediante telegrama gratuito conservando la copia.

También se puede hacer la denuncia ante la SRT al 0800-666-6778 en el horario de 9 a 18 horas, o por correo electrónico a **srt@srt.gov.ar**

En caso que la ART:

- Rechazara el accidente o enfermedad denunciada como ocasionados en el trabajo, o

- No respondiera ante la denuncia efectuada y no lo citara a revisión médica, o

- El trabajador estuviera en desacuerdo con el tratamiento o el alta médica otorgada por la ART, o

- La ART no fijara el porcentaje de incapacidad luego de transcurrido 15 días de haber otorgado el alta médica, o

- El trabajador estuviera en desacuerdo con el porcentaje de incapacidad fijado por la ART,

El trabajador debe iniciar el trámite ante la Comisión Médica Jurisdiccional más cercana a través de un formulario que se encuentra en la página web de la SRT: **www.srt.gov.ar**

- Si la ART hubiera dado el alta médica y el trabajador no estuviera en condiciones para reincorporarse al trabajo, deberá notificar al empleador para que éste reitere la denuncia ante la ART. En caso de omisión del empleador, puede solicitar a la ART la continuidad de las prestaciones médicas (en este caso mediante telegrama o por nota con copia). En caso de negativa debe denunciar ante la SRT y concurrir a la Comisión Médica correspondiente.

¿Qué se necesita para iniciar los trámites ante la Comisión Médica?

Es común a todos los trámites que se deben iniciar en las Comisiones Médicas la presentación de un formulario que se entrega en las mismas o que se obtiene por Internet en el sitio **www.srt.gov.ar** ingresando en la sección “El Trabajador-Trámites”. Esta planilla se debe completar y firmar, acompañando para su presentación:

- Fotocopia del documento de identidad (1ra, 2da hoja y cambio de domicilio).
- Comprobante de denuncia del accidente o enfermedad laboral.
- Copia de los dictámenes y todos los antecedentes relacionados con la contingencia en cuestión.
- Fotocopia de los recibos de haberes, de todos los trabajos en donde se desempeñe el trabajador aunque no sea donde haya ocurrido el accidente.
- Nota de rechazo que envió la ART o el empleador.
- En caso de enfermedades no incluidas en el listado de Enfermedades Profesionales, una petición fundada, suscripta por un médico especialista, donde conste la descripción del puesto de trabajo, de la tarea, antigüedad en la misma, identificación del factor de riesgo al que estuvo expuesto el trabajador, fecha de aparición de los síntomas, parte del cuerpo comprometida, diagnóstico, relación entre el trabajo y la enfermedad y toda otra información que reafirme la vinculación entre la labor y la enfermedad.
- Todos los estudios complementarios que acrediten el diagnóstico de la enfermedad denunciada y la descripción de los agentes de riesgo a que estuvo expuesto el trabajador (como aquellos realizados por otros motivos por la autoridad administrativa del trabajo)
- Si existe divergencia en las prestaciones, agregar certificado médico que acredite la necesidad de modificar o sustituir las prestaciones que brinda la ART.

Cuando el trabajador deba concurrir a la Comisión Médica para su examen y evaluación es aconsejable hacerlo asesorado de un abogado y su médico de confianza.

También se pueden reclamar en la Justicia las prestaciones que, correspondiendo, no han sido brindadas por la ART.

7.4. Comités de Salud y Seguridad. Participación de los trabajadores.

La Ley 12.913 impulsada por el gobierno provincial y sancionada el 15/09/2008, crea los Comités de Salud y Seguridad en la Provincia de Santa Fe. Esta ley, única en el país, representa una herramienta destinada a trabajar fundamentalmente en forma preventiva.

Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo, concebidos como órganos paritarios, representan espacios de diálogo y construcción colectiva donde participan trabajadores y empleadores con la misión de “velar y promover la protección de la vida y la salud de los/as trabajadores/as y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo”.

La participación responsable de los actores del mundo del trabajo resulta indispensable para alcanzar los objetivos propuestos. Si bien es deber del empleador garantizar la salud y seguridad en el trabajo, obligación que continúa estando a su cargo, la participación de los trabajadores en el estudio, análisis y consideración de las cuestiones atinentes al mismo y que directamente lo afectan, es un aporte de gran valor en la prevención o erradicación de los riesgos laborales. Quién mejor que el que está expuesto a los mismos puede opinar, prevenir o ayudar a corregir aquellas situaciones que ponen en peligro su salud, su propia vida y la de sus compañeros.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe, brinda en su sitio web (www.santafe.gov.ar) toda la normativa relativa al tema como así también una “Guía para miembros de comités y delegados de salud y seguridad en el trabajo” donde se encuentra más desarrollado el tema.

a. Composición mixta de los Comités de Salud y Seguridad

- Se componen de un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores.

- Los representantes del empleador son designados por éste y al menos uno de ellos debe tener capacidad de decisión.

- Los representantes de los trabajadores son los delegados sindicales a quienes se les asigna, además, esta tarea. Cuando existiera más de un sindicato debe integrarse proporcionalmente a la cantidad de afiliados de cada uno. Cuando no exista representación sindical en la empresa, serán escogidos por elección libre y democrática convocada por el gremio cumplimentando los recaudos previstos en la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley 23551).

- Los representantes de los/as trabajadores/as en los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo serán designados según la siguiente escala:

- De diez (10) a cuarenta y nueve (49) trabajadores/as: un (1) representante

- De cincuenta (50) a quinientos (500) trabajadores/as: tres (3) representantes

- De quinientos uno (501) a mil (1000) trabajadores/as: cuatro (4) representantes

- De mil uno (1001) a dos mil (2000) trabajadores/as: cinco (5) representantes

- De dos mil uno (2001) a tres mil (3000) trabajadores/as: seis (6) representantes

- De tres mil uno (3001) a cuatro mil (4000) trabajadores/as: siete (7) representantes.

De cuatro mil uno (4001) en adelante: ocho (8) representantes.

- Cuando el establecimiento emplee entre 10 y 49 trabajadores se elige un Delegado de Prevención en Salud y Seguridad que tendrá idéntica funciones y atribuciones que el Comité.

El empleador deberá facilitar la labor del Comité para el cumplimiento adecuado de sus funciones, proveyendo los elementos, recursos, información o personal que a tal fin le solicite.

b. Funciones y atribuciones de los Comités de Salud y Seguridad

- Fomentar un clima de cooperación y colaboración en la empresa. A fin de promover la salud, prevenir los riesgos laborales y crear mejores condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Velar por el cumplimiento de las normas vigentes en la materia.
- Realizar periódicamente relevamientos en la empresa para la detección de riesgos y su eliminación.
- Evaluar periódicamente el programa anual de prevención. Para identificar los logros y saber de aquellos objetivos que no fueron alcanzados y que deberán formar parte del nuevo programa, así como incorporar las modificaciones o correcciones que fueren necesarias.
- Promover, programar y realizar actividades de difusión, formación e información. En las materias que competen al Comité, con especial atención en las poblaciones particularmente vulnerables en función del género, capacidades diferentes y edad.
- Investigar por sí o a través de terceros con el objeto de optimizar la prevención de riesgos y mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Solicitar asistencia técnica. A profesionales o técnicos externos provenientes de la esfera pública o privada, nacionales o extranjeros.
- Emitir opinión por propia iniciativa o a pedido del empleador. En los aspectos relativos a su quehacer y, en especial, en lo referente al Programa Anual de Prevención.
- Conocer y tener acceso a la información proveniente de inspecciones o estudios realizados por técnicos o profesionales de la empresa. Los inspectores del Ministerio de Trabajo de la Provincia tienen la obligación de

dar copia de sus actas a los Comités.

- Poner en conocimiento del empleador las deficiencias preventivas observadas en el curso de su labor y solicitarle la adopción de medidas tendientes a la eliminación o puesta bajo control de los riesgos laborales.

- Solicitar la intervención de la autoridad de aplicación. En los casos necesarios para salvaguardar la salud y seguridad de los trabajadores. Esta actuación es de gran importancia ante la presencia de riesgos graves e inminentes, ante los cuales se puede interrumpir las tareas y comunicar al Ministerio de Trabajo para su intervención.

Es importante recordar que todas las decisiones relativas a estas atribuciones se toman en el seno del Comité y no por voluntad de una de las partes.

Ante riesgos graves e inminentes que pongan en peligro la vida o la integridad física de los trabajadores, solicitar la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la línea gratuita de atención las 24 horas:

0800 888 7765

8- Actividad gremial

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, la que asegurarán al trabajador... organización sindical libre y democrática...

Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad en su empleo”.

Artículo 14 bis de la Constitución Nacional

Desde tiempo antes de las primeras leyes que establecieran las condiciones mínimas que debían respetar los contratos de trabajo, los trabajadores necesitaron organizarse en sindicatos para defender sus derechos en forma grupal y luchar por mejores condiciones de trabajo.

En un principio la actividad gremial estuvo prohibida, para luego ser aceptada y más adelante reconocida como un derecho fundamental.

8.1. Libertad sindical.

Fue primero a los trabajadores individualmente considerados a quienes la ley trató de asegurar la libertad sindical. En la actualidad, la Ley 23.551 -Ley de Asociaciones Sindicales de Trabajadores- que regula todo lo atinente a actividad gremial, dispone que:

- la libertad sindical es garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales,
- los trabajadores tienen derecho a constituir libremente, sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales; afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse y desafiliarse; reunirse y desarrollar actividades sindicales; petitionar ante las autoridades y los empleadores; participar en la vida interna de los sindicatos, elegir libremente sus representantes y ser elegido y postular candidatos.

En nuestro país, la **Ley 23.551** regula dos tipos de sindicatos: los que poseen **personería gremial** y los que no la tienen, denominados simplemente inscriptos o entidades con simple **inscripción gremial**.

A los primeros les está permitido ejercer la mayoría de las actividades sindicales propiamente dichas, como asumir la defensa y representación de intereses individuales y colectivos, intervenir en negociaciones colectivas y celebrar los respectivos convenios de trabajo, recurrir a la huelga, entre otros.

8.2. Tutela sindical.

Es una garantía de estabilidad para el trabajador que se postula como candidato y/o resulta electo para cargos de representación sindical en la empresa (ej. delegados de personal, miembros de Comisiones Internas), o que ocupan cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial (ej. miembros de Comisiones Directivas, delegados o congresistas a los organismos de grado superior como Federaciones), o que requieran de representación gremial (en Comisiones Paritarias de negociación o interpretación de convenios colectivos de trabajo).

Esta garantía amplía el ámbito de protección del trabajador que reúne ese carácter, ya que no sólo asegura que no le sean modificadas sus condiciones de trabajo sino que tampoco se lo pueda despedir ni suspender, aún cuando el empleador invoque causa, hasta tanto no se haya promovido en su contra un Juicio de Exclusión de Tutela Sindical (en los Tribunales Laborales).

¿Qué período de duración tiene la tutela sindical? Efectos de su violación

La tutela sindical comienza desde el momento que se notifica al empleador la postulación del trabajador y finaliza un año después de concluido el mandato de representación sindical para el que fue electo.

Los candidatos que se postularon en una elección y no resultaron electos también gozan de protección desde el mismo momento de la notificación y hasta seis meses posteriores al día de la elección.

Es importante que el sindicato proceda a notificar fehacientemente al empleador las listas oficializadas para las elecciones, ya que es a partir de ese momento que los postulantes estarán protegidos por esa tutela.

Si el empleador tomara alguna de las medidas prohibidas durante el período de vigencia de la tutela sindical, al trabajador afectado le asiste el derecho a solicitar judicialmente su reincorporación inmediata con más los salarios caídos (en caso de suspensión o despido) o la restitución a las condiciones

anteriores de trabajo si éstas hubieran sido modificadas.

En caso que la violación haya consistido en su despido y el trabajador hubiera sido electo, la ley establece que éste podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral colocándose en situación de despido indirecto. En este supuesto tendrá derecho a percibir -además de las indemnizaciones por despido común o sin causa- los salarios que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior.

Si el trabajador fuese un candidato no electo y despedido en el período de tutela sindical, tendrá derecho a percibir -además de las indemnizaciones por despido sin causa- las remuneraciones correspondientes al período de estabilidad no agotado y el importe de un año más de remuneraciones.

Los integrantes de Comisión Directiva o de otros órganos del sindicato tienen derecho también a solicitar licencia sin goce de haberes para desempeñar esos cargos, debiendo reintegrarse a sus tareas dentro de los diez días de finalizado el mandato.

Si se produce la cesación de actividades del establecimiento o la suspensión general de tareas -por cualquier causa- todas las garantías mencionadas quedan sin efecto.

8.3. Delegados y representantes sindicales

El sindicato tiene la libertad de organizarse autónomamente, debiendo garantizar la elección periódica y democrática de sus representantes.

Sus estatutos prevén la elección de Delegados de base -que actúan en la empresa- y miembros de Comisión Directiva (así como de otros órganos: congresales, convencionales o miembros paritarios). Todos aquellos que son elegidos para ejercer alguna representación sindical gozan de tutela sindical.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha expresado que también los delegados que no pertenecen a una asociación con personería gremial gozan de tutela sindical, pero por ahora este beneficio sólo alcanza a quienes accionaron y obtuvieron ese pronunciamiento judicial.

Los delegados actúan en la empresa y su número varía de acuerdo a la cantidad de empleados que esta tenga y a lo dispuesto por los Estatutos o Convenios Colectivos de Trabajo respectivos.

Los Delegados representan a sus compañeros frente al empleador y frente al sindicato, tienen derecho a verificar la aplicación de las normas legales y convencionales, participar en las inspecciones que se realicen por la autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo), reunirse periódicamente con el empleador o sus representantes, presentar ante ellos los reclamos de los trabajadores en cuyo nombre actúan.

En la Provincia de Santa Fe los delegados también tienen derecho a integrar los Comités Mixtos de Salud y Seguridad en el Trabajo (Ley 12.913).

8.4. Desarrollo de la actividad gremial

¿Con qué protección cuentan los trabajadores para garantizar el pleno desarrollo de su actividad gremial, sea porque se obstaculiza, desconoce o impide su accionar, o porque la entidad gremial aún no se ha conformado, o porque no son delegados electos, o porque no pertenecen a un sindicato con personería gremial?

Para evitar que la actividad gremial sea perseguida, se cuenta con distintos recursos, a utilizar según los casos.

áctica desleal: Se trata de un procedimiento judicial rápido (sumarísimo) que persigue el cese de la conducta contraria a la libertad sindical (persecución de los huelguistas o presión para que no se participe) garantizada por la Constitución Nacional y la Ley 23.551 de Asociaciones sindicales.

- *La Ley antidiscriminación*: El trabajador que cree haber sido despedido discriminado por la actividad gremial que llevaba a cabo sin ser delegado elegido, cuenta con la protección de la Ley antidiscriminación.

Pero su aplicación no opera con la sola invocación o sospecha de la discriminación, el trabajador debe aportar indicios razonables, fuertes y convincentes de que el acto del empleador tuvo por fin interferir en su derecho a ejercer actividades gremiales y violar su libertad sindical.

Una vez demostrado que hubo un despido con características discriminatorias, recaerá sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación (por ejemplo el despido) tiene otras causas reales, absolutamente extrañas a las invocadas como violatorias de los derechos fundamentales.

“Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”.

Artículo 1° La Ley 23.592

- La facultad de **solicitar la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia** para tratar de alcanzar el avenimiento de las partes.

9- Extinción del contrato de trabajo. *Causas y efectos.*

*"El trabajo en todas sus formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...
protección contra el despido arbitrario..."*

Artículo 14 bis de la Constitución Nacional

En principio, el contrato de trabajo se celebra para perdurar en el tiempo, con vocación de continuidad o permanencia, en la intención de que subsista hasta tanto el trabajador se encuentre en condiciones de jubilarse, salvo las excepciones expresamente autorizadas como el contrato a plazo fijo o el contrato de trabajo eventual.

No obstante esta preferencia de la ley por la continuidad del contrato de trabajo, existen múltiples situaciones por las cuales la relación laboral puede finalizar. Estos hechos o actos que producen la extinción del contrato de trabajo pueden ser:

- Renuncia del trabajador,
- Acuerdo de partes o voluntad concurrente (trabajador y empleador),
- Incumplimiento de las obligaciones contractuales de alguna de las partes (despido directo o indirecto según el incumplimiento provenga del trabajador o del empleador, respectivamente),
- Acto unilateral del empleador (despido sin causa justificada, por simple voluntad del empleador),
- Razones económicas, fuerza mayor o falta o disminución del trabajo,
- Incapacidad del trabajador,
- Muerte del trabajador o muerte del empleador (ésta última sólo bajo ciertas circunstancias),
- Jubilación.

9.1. Renuncia

La renuncia es la expresión de la voluntad **real** del trabajador de finalizar el vínculo laboral con su empleador.

La renuncia sólo puede provenir de la iniciativa del trabajador y en ningún caso se encuentra obligado a suscribirla contra su voluntad o a cambio de promesas de beneficios futuros.

Para renunciar puede concurrir al correo oficial con su documento y despachar

un telegrama gratuito o a través del Ministerio de Trabajo, en este último caso el organismo será el encargado de notificar al empleador la renuncia.

El trabajador tiene el deber de preavisar su renuncia con una anticipación de 15 días.

La renuncia disuelve el vínculo laboral y el trabajador no tiene derecho a percibir ninguna indemnización (salvo el caso de los viajantes por clientela o la mujer embarazada respecto de la compensación), pero sí le corresponde cobrar ciertos rubros salariales como días trabajados y la proporcionalidad en concepto de aguinaldo y vacaciones no gozadas (liquidación final).

9.2. Acuerdo de partes o por voluntad concurrente

Las partes son libres de finalizar el vínculo laboral sin consecuencias indemnizatorias para ninguna de ellas, si las dos tienen la misma voluntad extintiva: es decir, si las dos tienen la misma intención de poner fin al contrato de trabajo.

La desvinculación debe instrumentarse en un acuerdo celebrado ante escribano público, o ante la autoridad administrativa del trabajo o en sede judicial. Debe tratarse siempre de un verdadero acuerdo de extinción de la relación, será nulo si en realidad existe una situación controvertida o que implique resignar derechos irrenunciables.

También las partes pueden dar por extinguida la relación tácitamente, cuando sus comportamientos inequívocamente, sin lugar a dudas, demuestran la voluntad extintiva, por ejemplo la intención de no retomar las tareas por parte del trabajador que se va de la ciudad o tiene un nuevo trabajo y la del empleador de no intimar el reintegro del trabajador.

En ambos casos, se trate de extinción por instrumento expreso o por abandono tácito, no corresponde preaviso ni indemnización alguna; el

trabajador sólo debe percibir los días trabajados en el mes y el aguinaldo y vacaciones no gozadas en forma proporcional.

9.3. Incumplimiento de las obligaciones contractuales de alguna de las partes.

El trabajador y el empleador deben respetar y cumplir las obligaciones impuestas legal o convencionalmente y las acordadas al celebrar el contrato.

Los deberes más relevantes a cargo de las partes son: para el trabajador, realizar la tarea encomendada y para el empleador, pagar la remuneración. Además, hay otras conductas esperadas en una relación de trabajo como la buena fe de las partes, la lealtad, la conducta decorosa, la registración del contrato, el depósito de los aportes obligatorios, el cumplimiento del horario, etc.

Si alguna de las partes incumple con el comportamiento debido y esperado, la otra tiene una causa justificada para extinguir el vínculo laboral.

Si la parte que incumpliera es el trabajador se denomina “despido directo”; si el incumplimiento proviene del empleador hay un “despido indirecto”

a. Despido directo (con justa causa invocada por el empleador)

Se configura cuando el trabajador ha cometido una falta de tal gravedad que impide continuar con la relación. El empleador entiende frente a la acción del trabajador (riña, sustracción, tardanzas o inasistencias constantes sin justificar, falta de respeto grave, etc.) que es imposible mantener el vínculo y lo despide alegando la causa de su decisión.

Para ser válido ese despido debe obedecer a una causa real, concreta, grave, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura de la relación laboral y debe notificarse por escrito, en ningún caso puede

prosperar un despido verbal.

Si el trabajador no rechaza el despido ni cuestiona la causa que se invocó en un plazo razonable, se entiende que ha prestado conformidad al mismo. Si el trabajador cuestionara la validez de la causa expresada para justificar el despido, sólo podrá ser valorada y resuelta la controversia en sede judicial.

En caso de despido con invocación de justa causa el trabajador solamente debe percibir los días trabajados en el mes y el aguinaldo y vacaciones no gozadas en forma proporcional; no procede el preaviso ni indemnización alguna, salvo que mediante acción judicial se probara que el despido en realidad carecía de causa suficiente y, en consecuencia, se ordenara el pago de esos rubros.

b. Despido indirecto (con justa causa invocada por el trabajador)

Cuando el incumplimiento proviniera del empleador porque su comportamiento estuviera fuera de lo exigido legalmente (no abona los salarios en término o según la escala de convenio, no registra el trabajo, no aporta a la obra social, no respeta el límite de la jornada legal, modifica las condiciones de trabajo previamente pactadas, etc.), el trabajador debe intimar al empleador (por telegrama) a que cese la conducta ilegal, es decir, a que deponga la actitud injurante y que cumpla con las obligaciones a su cargo.

Si luego de esa intimación el empleador persistiera en su conducta o rechazara o negara su existencia, el trabajador puede notificar en forma fehaciente su voluntad de extinguir el vínculo laboral (mediante un segundo telegrama).

En este caso, además de percibir los días trabajados en el mes y el aguinaldo y vacaciones no gozadas en forma proporcional, el trabajador tiene derecho a cobrar la indemnización sustitutiva de preaviso, el pago de los días que faltaran para finalizar el mes y la indemnización común por antigüedad.

9.4. Acto unilateral del empleador (Despido sin causa o por simple voluntad del empleador)

Como en nuestra legislación no rige una garantía de estabilidad absoluta, se admite que el empleador pueda decidir poner fin a un contrato de trabajo sin necesidad de alegar ni probar la existencia de justa causa para esa resolución.

En estos casos, el no cumplimiento de la obligación de mantener la relación laboral se sustituye con el pago de una indemnización por despido, a la que se sumará la indemnización sustitutiva de preaviso si éste no se hubiera otorgado y la integración del mes de despido (salarios por los días faltantes del mes si la desvinculación se produjera antes de su vencimiento). Además, debe abonar al trabajador los días trabajados, el aguinaldo y las vacaciones proporcionales.

La indemnización por despido se determina en función al sueldo percibido y a la antigüedad en el empleo, debiendo tomarse la mejor remuneración mensual, normal y habitual, y se liquida un mes de ese sueldo por cada año de servicio o fracción superior a tres meses de antigüedad en dicho trabajo.

Como el empleador tiene obligación de preavisar por escrito al trabajador su decisión de extinguir el vínculo laboral con anticipación de un mes cuando el trabajador tuviera una antigüedad en el empleo inferior a cinco años y de dos meses cuando su antigüedad fuera superior, en caso que se omitiera dar el preaviso o se otorgara por un tiempo inferior al que corresponde, el empleador debe abonar al trabajador en concepto de indemnización sustitutiva de aquel la remuneración que hubiera debido percibir el trabajador durante los plazos señalados.

Presunción de despido por cuestiones atinentes a la vida del trabajador.

a. Despido por causa de embarazo: Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de embarazo o

maternidad cuando el empleador dispusiera el mismo dentro del plazo de siete meses y medio (7 y ½) anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre que la mujer hubiera cumplido con la obligación de notificar el embarazo y, en su caso, el nacimiento.

b. Despido por matrimonio: Se presume que el despido del/la trabajador/a ha sido por esta causa cuando fuera dispuesto sin invocación de motivo por parte del empleador o habiéndose invocado causa ésta no fuera probada y se produjera dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) posteriores a la fecha de matrimonio y siempre que hubiera notificado fehacientemente al empleador ese acontecimiento.

En ambos casos, además de las indemnizaciones previstas para el despido sin justa causa, corresponde abonar al/a trabajador/a afectado una indemnización equivalente a un año de remuneraciones.

9.5. Razones económicas, fuerza mayor o falta o disminución del trabajo

Cuando sobreviniera a la empresa una crisis económica o la quiebra o concurso del empleador no imputable al mismo, o una situación de fuerza mayor impredecible (por ejemplo, catástrofes naturales), se podrá extinguir el contrato de trabajo abonando una indemnización equivalente a la mitad de la prevista para el despido sin causa (además de los días trabajados y aguinaldo y vacaciones proporcionales).

La razón válida para despedir o extinguir el contrato de trabajo no puede ser cualquier momento crítico del país o situaciones inherentes al riesgo propio de la empresa, sino aquellas circunstancias extraordinarias, especiales e imposibles de sortear utilizando todas las herramientas de buena conducción intentadas para hacerlo.

Cuando por alguna de esas razones se deba reducir la planta de personal, el empleador debe comenzar por los trabajadores de menor antigüedad dentro

de cada especialidad, y por los de menor carga de familia en el caso de trabajadores ingresados en el mismo semestre.

9.6. Muerte del trabajador o muerte del empleador

a. Muerte del trabajador

La muerte del trabajador es una causal de extinción automática del contrato de trabajo. Produce los siguientes efectos:

1. Los créditos que se le adeuden al trabajador en concepto de salarios adeudados, vacaciones no gozadas o aguinaldo proporcional se deben depositar en la cuenta del trabajador y luego se distribuirán según las normas del derecho sucesorio.
2. Las personas con derecho a pensión respecto del trabajador fallecido, tienen derecho a la indemnización equivalente a la mitad de la indemnización por despido sin causa o indemnización por antigüedad. Esta indemnización es independiente de la que se reconozca por accidente de trabajo y de cualquier otro beneficio que por ley, convenio colectivo de trabajo, seguros, etc., le fueren concedidos a las mismas en razón del fallecimiento del trabajador.
3. La persona beneficiaria -designada en vida por el trabajador- tiene derecho a cobrar el monto del seguro de vida obligatorio que todo empleador debe contratar.

b. Muerte del empleador

La muerte del empleador no siempre extingue el vínculo laboral dado que la actividad podría continuar regularmente, salvo que las tareas que se realizaban en el establecimiento dependieran con exclusividad de la calidad profesional del empleador y sin éste no pudieran proseguir. Tal es el caso de

los empleados de un consultorio en el que sólo atiende un profesional, o del ayudante de un artista o el auxiliar del taller que no puede continuar sus actividades sin la conducción del empleador fallecido.

Si por cualquier razón el establecimiento puede continuar con su giro normal, atender al público o seguir produciendo, la relación continuará con un nuevo empleador.

En caso de extinguirse el contrato de trabajo por esta causal el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la que correspondería por despido sin causa y la liquidación final correspondiente.

Cuando se produce cualquiera de estas situaciones, - antes de tomar una decisión - es aconsejable recurrir al gremio, al Ministerio de Trabajo o a un profesional especializado en la materia para solicitar asesoramiento.

9.7. Jubilación

Cuando el trabajador reuniera los requisitos de edad y de años de servicios para acceder al beneficio jubilatorio, el empleador puede intimarlo para que inicie los trámites correspondientes, entregándole la certificación de servicios y demás documentación necesaria.

A partir de ese momento el empleador debe mantener la relación laboral hasta que el trabajador obtenga la jubilación y por un plazo máximo de un año.

Concedido el beneficio jubilatorio o vencido ese plazo se extinguirá el contrato de trabajo. Su finalización no genera derecho a indemnización por antigüedad, sin perjuicio de los beneficios que para el trabajador jubilado pudieran prever los convenios colectivos de trabajo.

10- Fondo de desempleo

Todo trabajador que fuera despedido tiene derecho a gestionar una prestación económica por desempleo. Esta prestación también comprende la prestación médico-asistencial y el pago de las asignaciones familiares.

Se encuentran en situación de desempleo aquellos trabajadores comprendidos en los siguientes supuestos:

- Despido sin causa
- Despido indirecto
- Despido por falta o disminución de trabajo o fuerza mayor
- Despido con justa causa si el trabajador rechazó el mismo
- Extinción por quiebra o concurso del empleador
- Finalización del plazo del contrato.
- Muerte, jubilación o invalidez del empresario, cuando esta circunstancia impida la continuación del vínculo
- No reinicio del contrato por temporada.

Para acceder al Fondo de Desempleo se requiere:

- Estar inscripto en el Sistema Único de Registración Laboral. En concreto tener el empleador asignado CUIT y CUIL el trabajador.
- Tener por lo menos seis meses de aportes en los últimos tres años.
- No percibir jubilación, pensión, retiro o prestaciones no contributivas, y
- Haber solicitado el beneficio dentro de los 90 días de extinguida la relación laboral. Si se presentare fuera del plazo, los días que exceden de aquél, serán descontados del total del período de prestación que le correspondiere. El plazo se cuenta en días hábiles administrativos.

CÓMO GESTIONAR EL FONDO DE DESEMPLEO

Para obtener el Fondo, se debe solicitar un turno por teléfono a la línea gratuita 130 de lunes a viernes de 8.00 a 20.00 hs o por Internet en la dirección: www.anses.gov.ar/autopista/servicios/destacados. El trámite sólo puede hacerse a través de estos medios. La ANSES no admite que sea por correo o a través de intermediarios.

El trabajador debe hacerlo personalmente y cuenta con 90 días hábiles para iniciarlo, luego de extinguida la relación laboral. Si lo hace después del plazo mencionado, la prestación se reducirá un día por cada hábil transcurrido.

¿Qué documentación se requiere?

Debe presentarse con el original y fotocopia de su documento (DNI; LE o LC) y todas las constancias que acreditan el desempleo y su causa (telegramas, certificación de servicios, copia de demanda).

La documental variará según la causa de extinción del vínculo, por lo que el trabajador debe consultar al momento de solicitar el turno cual es la que le corresponde en su caso.

11- Obras sociales

Todos los trabajadores y su familia están cubiertos por un seguro nacional de salud obligatorio e irrenunciable que les presta el servicio de medicina para prevenir o curar enfermedades. Son agentes de este seguro las Obras Sociales.

a. Beneficiarios

La Obra Social cubre al trabajador, su cónyuge o conviviente, hijos solteros no independizados hasta los 21 años o que estando a cargo del trabajador se encuentren estudiando hasta los 25 años, los hijos incapacitados sin límite de edad, los hijos del cónyuge, los menores de edad con la guarda otorgada a favor del trabajador. La cobertura también puede alcanzar a otros familiares que estén a cargo del trabajador, abonándose un adicional.

b. Cobertura

Las Obras Sociales deben cubrir las prestaciones básicas referidas a atención primaria y secundaria, internación, tratamientos ambulatorios, odontológicos, plan materno infantil, prótesis y medicamentos, entre otras prestaciones. También están obligadas a cubrir programas de prevención y tratamientos médicos, psicológicos y farmacológicos de personas infectas con VIH-Sida, con problemas de drogadicción y otras enfermedades críticas, crónicas o terminales.

¿Qué hacer si la Obra Social deniega la cobertura de una prestación?: se debe iniciar un reclamo ante la misma y si persistiera en la negativa recurrir a la Justicia para su resolución por vía sumarísima.

c. Tiempo de cobertura

La Obra Social presta cobertura al trabajador durante su vida laboral, además lo hace en los siguientes supuestos:

- Por finalización del contrato: Si el trabajador aportó por lo menos tres meses, cuando el vínculo se extingue tendrá tres meses más de cobertura. El emplea-

dor debe notificar la baja a la Obra Social y el trabajador podrá luego conservar el servicio en forma particular y abonándola por su cuenta.

- Por suspensión del contrato: El trabajador tendrá cobertura hasta un máximo de tres meses, debiendo luego asumir los gastos por su cuenta para mantener el beneficio.

- Por licencia sin goce de sueldo: También en este caso el trabajador puede mantener la Obra Social haciéndose cargo del costo.

12- Jubilaciones y pensiones

12.1. Beneficios Jubilatorios

Existen distintos beneficios jubilatorios según la situación de edad, aportes y contingencias de la vida que haya atravesado el trabajador al momento de solicitar la jubilación.

a. Jubilación ordinaria

El trabajador que cumple con la edad y la cantidad de aportes realizados, tiene derecho a recibir la Jubilación ordinaria. Son sus requisitos para solicitarla tener 60 años las mujeres, 65 años los hombres y 30 años de servicios con aportes.

Trámite

El empleador puede intimar al trabajador para que inicie los trámites de retiro pero tiene que hacerle entrega de toda la documental necesaria para completarlo.

El trámite es gratuito y consiste en completar un formulario que se entrega en todas las oficinas de ANSES. Ahí mismo puede solicitar asesoramiento o consultar a su cargo con un especialista. Se puede iniciar cuatro meses antes de que la persona cumpla la edad.

Opción para las mujeres

La mujer puede notificar antes o al momento de recibir la intimación que desea continuar en actividad, beneficio que le está permitido hasta los 65 años de edad.

b. Retiro por invalidez

Toda persona que encontrándose en actividad sufriera un accidente o enfermedad -independientemente de si el hecho está vinculado o no al trabajo- que le impide seguir trabajando en cualquier labor, puede tramitar la

jubilación por invalidez, que se acumulará con los beneficios del sistema de la Ley de Riesgos del Trabajo cuando correspondiera.

Una Comisión Médica determinará el grado de incapacidad y si corresponde el beneficio. Para acceder al mismo la disminución de la capacidad de trabajo deberá ser evaluada en un 66% o más.

Transcurridos tres años se realizará otro examen para determinar si la incapacidad continúa vigente o el trabajador se ha rehabilitado. Si con el transcurso del tiempo el trabajador se recupera, el beneficio deja de gozarse.

c. Prestación por edad avanzada

Cuando el trabajador superara la edad requerida para jubilarse pero no cumpliera con la cantidad de años de aportes necesarios (30 años), puede acceder a este beneficio si tuviera 70 o más años y acreditara 10 años de servicios (exigiéndose que por menos 5 años hayan sido trabajados durante los últimos 8 años anteriores a su cese). En el caso de ser trabajadores autónomos deben acreditar una antigüedad en la afiliación no menor de 5 años.

El haber mensual de la prestación por edad avanzada es equivalente al 70% de la jubilación ordinaria.

d. Incompatibilidades

El goce de este beneficio es incompatible con cualquier otra jubilación, pensión, retiro civil o militar, nacional, provincial o municipal.

12.2. Pensión

Cuando fallece el/a trabajador/a en actividad o bien estando ya jubilado, surge para su grupo familiar el derecho a acceder al beneficio de pensión que tiene como fin dar cobertura a quienes han quedado desprotegidos a causa

del fallecimiento.

En el caso de trabajadores que no están activos también puede corresponder este beneficio -en algunos supuestos especiales- de acuerdo a la ley. En estos casos es conveniente consultar ante la ANSES para que analice en particular la situación concreta.

Beneficiarios

Tienen derecho a acceder a una pensión:

a) la viuda;

b) el viudo;

c) la conviviente;

d) el conviviente;

e) los hijos hasta los 18 años de edad. En el caso de los hijos varones deben ser solteros, las hijas mujeres pueden ser solteras o viudas y no deben gozar de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva. En el caso de que los hijos se encontraran incapacitados no rige el límite de edad y pueden continuar gozando del beneficio.

Cuando se trata de los convivientes -aquellas parejas que no formalizaron su matrimonio ante el registro civil- se requiere que el fallecido se hallase separado de hecho o legalmente o haya sido viudo, soltero o divorciado y que hubieran convivido "públicamente" en aparente matrimonio, lo que significa que ante la sociedad hayan tenido trato de esposos. Si no han tenido hijos la convivencia debe haber sido como mínimo de cinco años anteriores al fallecimiento y cuando hay hijos se reduce a dos años. Es importante probar este hecho, es decir, que vivían en el mismo domicilio y que lo hacían como pareja conyugal.

Direcciones Útiles

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEG. SOC. DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

www.santafe.gov.ar 0800-555-3846. Av. Rivadavia 3049/51 -

T.E.: (342) 4577171 – Santa Fe

Regional Santa Fe: Crespo 2239 - T.E.: (342) 4573174/4573177

Regional Rosario: Ovidio Lagos 599 – T.E.: (341) 4724147 al 4724150

Delegación Cañada de Gómez: Moreno 549 – T.E.: (3471) 421235

Delegación Casilda: Moreno 2287 – T.E.: (3464) 424805

Delegación Rafaela: Bv. G. Lehmann 585 – T.E.: (3492) 437039

Delegación Reconquista: San Martín 908 – T.E.: (3482) 424318

Delegación San Jorge: Urquiza 791 – T.E.: (3406) 440125

Delegación San Lorenzo: San Martín 2993 – T.E.: (3476) 425600

Delegación Venado Tuerto: Mitre 766 – T.E.: (3462) 432270

Delegación Villa Constitución: Acevedo 258 – T.E.: (3400) 475217

Inspectoría Ceres: Terminal de Ómnibus – T.E.: (3491) 421346

Inspectoría Esperanza: Lehmann 1072 – T.E.: (3496) 427559

Inspectoría Gálvez: L. de la Torre y Belgrano P.A. – T.E.: (3404) 485137

Inspectoría Las Rosas: San Martín 463 – T.E.: (3471) 454314

Inspectoría San Carlos Centro: Saavedra 671 – T.E.: (3404) 422347

Inspectoría Tostado: San Martín 1583 – T.E.: (3491) 473734

Inspectoría Vera: Urquiza y Corrientes – T.E.: (3483) 421485

Comisión Provincial para la Erradicación y Prevención del Trabajo Infantil
(Copreti) 0800-555-888116

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEG. SOC. DE LA NACIÓN

www.trabajo.gov.ar 0800-666-4100

Santa Fe: San Martín 2533 - T.E.: (342) 4533128/4537929/4258046

Rosario: Mendoza 950 - T.E.: (341) 4219584/4219577/4499005

SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DE TRABAJO (SRT)

Sede Central de atención al público: Bme. Mitre 755 – Ciudad Autónoma de Buenos Aires – 0800-666-6778 de 9 a 18 hs. . srt@srt.gov.ar

Comisiones Médicas en la Provincia de Santa Fe:

Comisión Médica 07 A, 07 B y 07 C: Sarmiento 656; (0341) 4264143 / (0341) 4264154 - Rosario

ANSeS.

www.anses.gov.ar 0800-222-6737

Santa Fe: San Martín 2533 - T.E.: (342) 4521042/4539675/4539499

Rosario: Av. Alberdi 651 - T.E.: (341) 4219618/4491942/4491928



GOBIERNO DE SANTA FE

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Rivadavia 3049/51 - CP 3000 - Santa Fe

Te. 0342 - 457 7171 - prensatrabajo@santafe.gov.ar