

REMUNERACIONES

Concepto de salario mínimo, vital y móvil

«es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión».(art.116)

Remuneraciones

- **Sueldo anual complementario - SAC.**

Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el Artículo 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.(art.121)

- **El SAC se paga en 2 cuotas: 30 de junio y 18 de diciembre de cada año**

- **Forma de pago de las remuneraciones:** bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

- **Cuenta sueldo bancaria:** sin costo y sin límite de extracción. Pero el trabajador puede optar por percibir en efectivo.

- **Inimbargabilidad:** solo hasta el 20% salvo deudas alimentarias

- **Plazo de Pago:** 4 días hábiles de vencido el mes o quincena y 3 días hábiles para el pago semanal

**LIBRO DE SUELDO Y JORNALES Y DOBLE EJEMPLAR DEL
RECIBO**

Licencias

Licencia ordinaria. (art.150)

- a) 14 días corridos cuando la antigüedad no exceda 5 años.
 - b) 21 días corridos cuando la antigüedad es mayor a 5 y menor de 10 años
 - c) 28 días corridos cuando la antigüedad es mayor a 10 y menor a 20 años
 - d) 35 días corridos cuando la antigüedad es mayor a 20 años
-
- Para determinar a los días de vacaciones se toma en cuenta la antigüedad que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.
 - El trabajador deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.
 - La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado.
 - Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

EXTINCIÓN DE LOS CONTRATO LABORALES

El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes,
sin previo aviso  **PREAVISO** (art.231 LCT 20744), o en su
defecto  **INDEMNIZACIÓN POR PREAVISO**, además de las
indemnizaciones que le pudieran corresponder por antigüedad si se disuelve
por el empleador sin justa causa

PREAVISO

- **Plazo del Preaviso:** El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:
 - a) por el trabajador, de 15 días;
 - b) por el empleador, de 15 días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de 5 años y de 2 meses cuando fuere su

Renuncia del Preaviso: 1) por el empleador 2) por el trabajador

Licencia diaria: 2 horas diarias durante el plazo de preaviso

CAUSALES DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- DESPIDO: 1) despido DIRECTO
 - - CON CAUSA JUSTIFICADA
 - - SIN CAUSA JUSTIFICADA
- DESPIDO INDIRECTO
- POR VOLUNTAD DE AMBAS PARTES
- RENUNCIA
- ABANDONO DE TRABAJO
- POR FALLECIMIENTO DE LAS PARTES
- QUIEBRA DEL EMPLEADOR
- JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR
- FUERZA MAYOR O FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO
- DESPIDO DISCRIMINATORIO

Despido Directo

- **despido directo**
- despido indirecto
- por voluntad de ambas partes
- renuncia
- abandono de trabajo
- por fallecimiento de las partes
- quiebra del empleador
- jubilación del trabajador
- fuerza mayor o falta o disminución de trabajo
- despido discriminatorio

- Se denomina así a la decisión del empleador de extinguir unilateralmente el contrato laboral y puede ser:
 - - **con justa causa**
 - - **sin justa causa**
- La causa es invariable
- Debe ser comunicada fehacientemente
- Se deberá abonar indemnización por antigüedad en el caso de despido sin causa

Despido Indirecto

- despido directo
- **despido indirecto**
- por voluntad de ambas partes
- renuncia
- abandono de trabajo
- por fallecimiento de las partes
- quiebra del empleador
- jubilación del trabajador
- fuerza mayor o falta o disminución de trabajo
- despido discriminatorio

- Se denomina así a la extinción del contrato de trabajo **determinado por el trabajador** cuando hace denuncia del contrato por **justa causa**
- El trabajador tendrá derecho a:
 - - indemnización por antigüedad (art.245)
 - - indemnización por preaviso
 - -integración del mes de despido
 - - SAC y VAC. proporcionales
 - - demás indemnizaciones si correspondiera

VOLUNTAD CONCURRENTENTE

pueden de común acuerdo las partes dejar sin efecto el Contrato pero deben hacer por escrito

Ante Escribano, autoridad Administrativa o Judicial.

El trabajador deberá concurrir personalmente al acto no pudiendo hacerlo por apoderado.

- despido directo
- despido indirecto
- por voluntad de ambas partes
- renuncia
- abandono de trabajo
- por fallecimiento de las partes
- quiebra del empleador
- jubilación del trabajador
- fuerza mayor o falta o disminución de trabajo
- despido discriminatorio

RENUNCIA del Trabajador

La ley exige que la forma sea por despacho telegráfico o autoridad administrativa

Extinción por:

ABANDONO DE TRABAJO

No se podrá imputar al trabajador abandono de trabajo si no se lo constituye en mora, intimándole a que se presente a trabajar en el plazo de las horas que corresponda para cada caso o situación.

POR FALLECIMIENTO DE LAS PARTES

- Del trabajador
- Del empleador

- despido directo
- despido indirecto
- por voluntad de ambas partes
- renuncia
- abandono de trabajo
- por fallecimiento de las partes
- quiebra del empleador
- jubilación del trabajador
- fuerza mayor o falta o disminución de trabajo
- despido discriminatorio

Extinción del contrato por:

- **Quiebra del empleador**

- Culpa del empleador (art.245)
- No es imputable al empleador (art.247)

- **Jubilación del Trabajador**

- Al cumplir el trabajador 70 años el empleador lo podrá intimar a que se jubile, entregándole certificación de servicios y demás documentaciones para el trámite, debiendo mantener la relación y abonar los salarios hasta que consiga el beneficio o por un plazo no mayor a un año

- despido directo
- despido indirecto
- por voluntad de ambas partes
- renuncia
- abandono de trabajo
- por fallecimiento de las partes
- quiebra del empleador
- jubilación del trabajador
- fuerza mayor o falta o disminución de trabajo
- despido discriminatorio

Extinción del contrato por:

- despido directo
- despido indirecto
- por voluntad de ambas partes
- renuncia
- abandono de trabajo
- por fallecimiento de las partes
- quiebra del empleador
- jubilación del trabajador
- fuerza mayor o falta o disminución de trabajo
- despido discriminatorio

- **Fuerza Mayor o Falta o disminución de Trabajo**

Siempre que no sea imputable al empleador el trabajador tiene derecho a:

- Indemnización al 50% del art. 245
- El despido debe comenzar con el de menos antigüedad en cada especialidad
- Si algunos trabajadores han ingresado en el mismo semestre, deberán comenzar con el que tiene menos carga de familia aún cuando se altere el orden de antigüedad

Despido Discriminatorio- no hay una regulación específica pero se relaciona a las cuestiones laborales con la ley 23592 de discriminación genérica

“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” (art.1)

- Sanciones: a) la nulidad del despido, b) la reinstalación a su puesto de trabajo en idénticas condiciones laborales, como el pago de los salarios caídos y c) de las indemnizaciones por el daño material y moral que le fueran ocasionados
- **Ejemplos:** Arts. 189 y 181 LCT se presume la discriminación si el empleador despide al trabajador 3 meses antes del matrimonio y 6 meses después (12 salarios además del 245 si corresponde)
- Art. 81 LCT, al imponer al empleador el deber de “igual trato”.
- Art. 172 LCT prohíbe CCT o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación de la mujer fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque éste se altere en el curso de la relación laboral.
Art. 177 LCT se presume discriminatorio si el empleador despide a la mujer embarazada 7 meses y medio antes y después del embarazo y parto respectivamente
- Es muy difícil para el empleador destruir la presunción legal de que una trabajadora es despedida por causa de embarazo o maternidad cuando el empleador resuelve el contrato dentro de los siete meses y medio anteriores o posteriores al parto.
-