

DERECHO LABORAL

Licenciatura en Higiene y Seguridad en el
Trabajo

FUENTES

- ▶ 1) CONSTITUCIÓN NACIONAL - TRATADOS INTERNACIONALES
- ▶ 2) LEYES Y ESTATUTOS PROFESIONALES
- ▶ 3) CONVENCIONES COLECTIVAS Y LAUDOS CON FUERZA DE TALES
- ▶ 4) VOLUNTAD DE LAS PARTES
- ▶ 5) USOS Y COSTUMBRES

CONSTITUCION NACIONAL

▶ Art.14.

- ▶ *“Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: **de trabajar y ejercer toda industria lícita;** de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.”*

CONSTITUCION NACIONAL

- ▶ **Art. 14 bis.** El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

PRINCIPIOS APLICABLES AL DERECHO LABORAL

1) principio **PROTECTORIO**

- ▶ *in dubio pro operario*
- ▶ *la norma mas favorable*
- ▶ *condición mas beneficiosa*

2) principio de **IRRENUNCIABILIDAD** de los **DERECHOS**

3) principio de la **CONTINUIDAD** laboral

4) Principio de la **PRIMACIA DE LA REALIDAD**

5) Principio de **BUENA FE**

6) Principio de **NO DISCRIMINACIÓN** e **IGUALDAD DE TRATO**

PRINCIPIOS EN LA APLICACIÓN DE LA LEY LABORAL

1. **Principio de la Jerarquía Normativa:** norma de rango superior desplaza a la menor
2. **Principio de Modernidad:** del mismo rango se aplica la mas moderna
3. **Principio de Especialidad:** se aplica a la que se ajusta a la situación de hecho que es objeto de regulación.-

Ley 20.744

▶ Ámbito de Aplicación: a toda relación laboral

▶ EXCEPCIONES:

- ▶ Empleo Público
- ▶ Personal de Casas Particulares
- ▶ Trabajadores Agrarios

TRABAJO:

toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración.-

- 1) Actividad física o intelectual
- 2) A favor de Otra persona
- 3) Remuneración

CONTRATO DE TRABAJO

*Habrá Contrato de Trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una **persona física** se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la **dependencia** de esta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una **remuneración**. Sus cláusulas, en cuanto a las formas y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de **orden público**, los estatutos, las convenciones colectivas de trabajo y laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres. (art.21)*

Sujetos del Contrato de Trabajo

- 1) **TRABAJADOR:** actividad personal e indelegable
- 2) **EMPLEADOR:** persona o personas física o persona jurídica –
Pública o Privada

- **ORGANISMOS DE APLICACIÓN, CONTROL Y/O INTERVINIENTE:**

AFIP - ANSES - ART
GREMIOS - SINDICATOS

RELACION DE DEPENDENCIA

el trabajador pone a disposición del empleador (persona física o jurídica) su fuerza de trabajo y se somete a sus decisiones e instrucciones respecto del trabajo y el empleador se obliga a pagarle la remuneración acordada.

*El hecho de la **prestación** de servicios hace **presumir** la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causa que lo motiven se demostrase lo contrario (art. 2*

ESTRUCTURA DE LA RELACION DE DEPENDENCIA

- **“ técnico”**: somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el **empleador**; resulta más amplio respecto de los trabajadores con menor calificación, y más tenue en relación con los más capacitados profesionalmente;
- **“económico”**: no recibe el producto de su trabajo y no comparte el **riesgo de la empresa**; por un lado el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador a cambio de una remuneración, y por el otro **los mayores beneficios o los quebrantos derivados de la explotación solo benefician o perjudican al patrono**, resultando ajenos al obrero.-
- **“Jurídico”**: posibilidad jurídica del empleador de **dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa..”**

TRABAJADOR EN RELACION DE DEPENDENCIA



TRABAJADOR INDEPENDIENTE

- ▶ TRABAJADOR INDEPENDIENTE
 - ▶ CONTRATO DE SERVICIOS
 - ▶ CONTRATOS DE OBRA

REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ▶ Consentimiento
- ▶ Capacidad de las Partes (18 años, 16-18 años) Convenio N° 138 de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) ratificado por Argentina
- ▶ Objeto
- ▶ Forma
- ▶ Prueba

Plazo y Jornada laboral

MODALIDADES DE CONTRATACION

- **A plazo Fijo** (no más de cinco años)
 - Despido SIN Causa: Indemniz. Art 245 + daños y perjuicios del derecho civil
 - Extinción p/ finalización del plazo y habiendo preaviso: Indemn.art 247 cdo.exceda el año)
- **Por trabajo eventual** (exigencias extraordinarias y transitorias, no puede preverse finalización del plazo, el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador)
- **Por trabajo de temporada:** (Indem. = C. Plaz fijo cdo. el despido es SIN causa)
 - Notificar 30 días antes del inicio de la temporada y el Trabajador debe contestar en 5 días)
- **A tiempo parcial** (menos a dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad)

DERECHOS Y OBLIGACIONES

- ▶ TRABAJADOR
- ▶ DERECHOS
- ▶ A su remuneración
- ▶ Condiciones dignas de trabajo
- ▶ Trato igualitario
- ▶ Licencias
- ▶ Reintegros de gastos
- ▶ Libertad de Expresión

Deberes

- ▶ Diligencia y Colaboración
- ▶ Cumplimiento de ordenes e instrucciones
- ▶ Responsabilidad por daños
- ▶ Deber de no Concurrencia
- ▶ Auxilios extraordinarias
- ▶ Formación Profesional

EMPLEADOR

Derechos

- ▶ Facultad de Organización y Dirección
- ▶ Facultad de Modificar las formas y modalidades de trabajo (ius variandi)
- ▶ Facultad disciplinarias

Según la Ley CCT tales facultades pueden ser ejercidas en función de las necesidades de la empresa respetando la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales y morales

- Controles personales
- Pago de las remuneraciones
- Deber de seguridad
- Observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social
- Certificado de Trabajo
- Deber de Ocupación

Licencias ordinarias (Según la antigüedad)

14 días corridos menos de 5 años

21 días entre 5 y 10 años

28 días entre 10 y 20 años

35 días mas de 20 años

Licencias Extraordinarias

por nacimiento de hijo (2)

por matrimonio (10)

por fallecimiento de cónyuge, hijo o padres (3)

por fallecimiento de hermano (1)

por exámenes (10 por año)

Feridos Obligatorios: Los domingos los del CCT y los que el organismo de aplicación establezca

Feridos Optativos

Suspensión de los efectos del Contrato de Trabajo

- ▶ Accidentes y Enfermedades inculpables
- ▶ Servicio militar o convocatorias especiales
- ▶ Cargos electivos
- ▶ Por causas económicas o disciplinarias
- ▶ Otras establecidas por los CCT

Extinción del Contrato de Trabajo

- ▶ Renuncia
- ▶ Fallecimiento
- ▶ Quiebra
- ▶ Beneficio Previsional
- ▶ Mutuo Acuerdo

DESPIDO

- ▶ DIRECTO

- ▶ Con Causa
- ▶ Sin Causa

- ▶ INDIRECTO

- ▶ Por el trabajador denuncia el contrato

ACCIDENTES DE TRABAJO

- Desde el Imperio Romano

Eran considerados cosas

- Etapa “Preindustrial” (s. X a XVIII)

Los trabajadores estaban anexados a los fundos de los señores para quienes trabajaban

- Etapa de la “Época Industrial” (s.XVIII)

Aparición de las máquinas, aglomeraciones suburbanas, exceso de mano de obra, aparece grandes índices de mortalidad p/ accidentes. Liberalismo (A.Smith), Socialismo (Sismondi), Comunismo(Marx y Engels) Doctrina Social de la Iglesia.

- Etapa “Posindustrial”-

Globalización, Flexibilización lab., informática, automatiz. de procesos, eficiencia / bajos costos.

ACCIDENTES EN EL TRABAJO

EL HOMBRE COMO TRABAJADOR

► ANTECEDENTES

- Revolución Industrial
- 1860- Francia - Caja Nac. Seguros
- 1863- Italia - Comp. de Seguros Ordinarios
- 1884 - Alemania
- 1914 - Argentina - Ley 9688

ACCIDENTES EN EL TRABAJO (Ley 24557)

-ACCIDENTE LABORAL

- ENFERMEDAD PROFESIONAL

ENFERMEDAD INCULPABLE

Están obligatoriamente incluidos

(ámbito de aplicación - art.2)

- ▶ a) Los funcionarios y empleados del sector público (nacional, provincial, municipal y CABA)
- ▶ b) Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado;
- ▶ c) Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública.

- ▶ **Poder Ejecutivo nacional podrá incluir en el ámbito de la LRT a:**
- ▶ a) Los trabajadores domésticos;
- ▶ b) Los trabajadores autónomos;
- ▶ c) Los trabajadores vinculados por relaciones no laborales;
- ▶ d) Los bomberos voluntarios.

ACCIDENTE DE TRABAJO

Se considera **accidente de trabajo** a todo **acontecimiento súbito y violento** ocurrido por el **hecho o en ocasión del trabajo**, o en el **trayecto** entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo (art.6 24.557)

Enfermedades Profesionales

- ▶ **Aquellas incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo**

Dispuesto por el Comité Consultivo Permanente de la LRT, previo dictamen de la Comisión Médica Central

- ▶ El listado **identificará:**
 - ▶ agente de riesgo
 - ▶ cuadros clínicos
 - ▶ exposición y
 - ▶ Actividades con capacidad de determinar la enfermedad profesional.

Exámenes Médicos según el sistema de riesgos del trabajo Resl N° 37/10

1. **Preocupacionales o de ingreso** (obligación del empleador)
 2. **Periódicos** (obligación de la ART o autoasegurado)
 3. **Previos a una transferencia de actividad**
 - Si se transfiere a actividad riesgosa (obligación empleador)
 - Si el trabajador cesa en la actividad riesgosa (optativo de la ART o autoasegurado)
 4. **Posteriores a una ausencia prolongada** (optativo de la ART o autoasegurado)
5. **Previos a la terminación de la relación laboral o de egreso** (optativo de la ART o autoasegurado - 10 antes o 30 días después de la extinción de la relación laboral)

PLAN DE ACCION

Planes de acción y medidas de prevención son obligatoria para de los **Empleadores y Trabajadores**
(art 4.1 LRT)

Plan de acción que debe prever la **ART**: (art.4.2LRT)

- a) La evaluación periódica de los riesgos existentes
- b) Visitas periódicas de control de cumplimiento de las normas y del plan de acción elaborado
- c) Definición de las medidas correctivas
- d) Propuesta de capacitación para el empleador y los trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo.

INCAPACIDAD LABORAL

Incapacidad Laboral Temporaria (ILT)

cuando el daño sufrido por el trabajador le impida temporariamente la realización de sus tareas habituales

La situación de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) **cesa** por:

- ▶ a) Alta médica
- ▶ b) Declaración de Incapacidad Laboral Permanente (ILP)
- ▶ c) Transcurso de un año desde la primera manifestación invalidante
- ▶ d) Muerte del damnificado

ILT

▶ Incapacidad Laboral Temporal (RETRIBUCION)

- ▶ A partir del día siguiente a la primera manifestación invalidante y mientras dure el período de Incapacidad Laboral Temporal (ILT), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual, de cuantía igual al valor mensual del **ingreso base**.

IB = suma total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones, devengadas en los DOCE (12) meses anteriores a la primera manifestación invalidante, o en el tiempo de prestación de servicio si fuera menor a UN (1) año / el número de días corridos comprendidos en el período considerado

(**IB= salarios de los 12 últimos mes con aportes y contribuciones / números de días corridos**
)

▶ Incapacidad Laboral Permanente

- ▶ PARCIAL - TOTAL

INCAPACIDAD LABORAL

▶ IPP Incapacidad laboral Permanente

▶ Permanente Parcial

1) cuando el % de incapacidad sea **Igual o Menor** al 50% de Inc. la indemnización será de Un Pago único resultante de la siguiente fórmula:

$$53 \times IB \times \% \text{ Inc.} \times 65 / \text{edad}$$

2) Cuando el porcentaje de incapacidad sea **superior al 50% e inferior al 66%**, una Renta Periódica cuya cuantía será igual al valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad, hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de acceder a la jubilación por cualquier causa.

Más una compensación **dineraria de pago único**

Incapacidad Permanente Total (IPT) (más del 66%)

- ▶ Declarado el carácter definitivo de la Incapacidad Laboral Permanente Total (IPT), el damnificado percibirá: 1) las prestaciones que por retiro definitivo por invalidez establezca el régimen previsional al que estuviere afiliado, 2) una prestación de pago mensual complementaria a la correspondiente al régimen previsional, 3) más una suma adicional de pago único actualizada periódicamente.

MUERTE : Indemnización = ILPT (art.15 apart 2) + adicional del art. 11 apart.4 + 20% del total de las indemnizaciones

GRAN INVALIDEZ prestaciones correspondientes a la Incapacidad Laboral Permanente Total (IPT) más una prestación de pago mensual equivalente a tres veces el valor del AMPO definido por la ley 24.241 (artículo 21), que se extinguirá a la muerte del damnificado.

RESUMEN

- ▶ **ILTEMPORARIA:** (ILT) **Pago Mensual** igual al IB

IB = salarios de los últimos 12 meses / número de días corridos

- ▶ **ILPERMANENTE:** (ILP)

- ▶ **PARCIAL:**

1) % de incapacidad **Igual o Menor** al 50% : Un Pago único

$$= 53 \times \text{IB} \times \% \text{ Inc.} \times 65/\text{edad}$$

2) % incapacidad **superior al 50% e inferior al 66%**, una Renta Periódica

= valor mensual del Ingreso Base X % incapacidad, hasta que el trabajador se jubile + una compensación **dineraria de pago único**

RESUMEN

- ▶ **Incapacidad Permanente Total (IPT)** (más del 66%)
 - ▶ 1) las **prestaciones** que por retiro definitivo por invalidez establezca el régimen previsional al que estuviere afiliado,
 - ▶ 2) una prestación de **PAGO MENSUAL** complementaria a la correspondiente al régimen previsional,
 - ▶ 3) más una **SUMA ADICIONAL DE PAGO ÚNICO** actualizada periódicamente.
- ▶ **MUERTE** : Indemnización =
 - 1) Todo lo que correspondería por ILPT (art.15 apart 2)
 - 2) adicional del art. 11 apart.4 (120 mil en el 2009) y
 - 3) 20% del total de las indemnizaciones

GRAN INVALIDEZ: Indemnización:

- 1) prestaciones correspondientes a la ILP
- 2) una prestación de pago mensual equivalente a tres veces el valor del AMPO definido por la ley 24.241 (artículo 21), de por vida. + MONTO ACTUALIZADO