



Orientación laboral

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES

¿Cuánto tiempo de licencia me corresponde en caso de sufrir un accidente o padecer una enfermedad no vinculada con el trabajo?

La extensión máxima de la licencia legal ante un accidente o enfermedad inculpable, con derecho a percibir remuneraciones, dependerá de su antigüedad y de la carga de familia, a saber:

ANTIGÜEDAD	CARGA FAMILIAR	LAPSO CON DERECHO A PERCIBIR LA REMUNERACIÓN
0-5 años	No	3 meses
0-5 años	Sí	6 meses
+ de 5 años	No	6 meses
+ de 5 años	Sí	12 meses

¿Qué sucede cuando se agota el plazo de licencia por accidente o enfermedad inculpable?

Si el trabajador no estuviera en condiciones de reincorporarse al trabajo, el empleador deberá conservarle el puesto durante el plazo de 1 año, contado desde el momento de finalizada la licencia paga.

Transcurrido dicho lapso, el contrato de trabajo podrá rescindirse por cualquiera de las partes, sin que ello genere derecho indemnizatorio a favor de la otra. Para que proceda la extinción del contrato, deberá notificarse la decisión de modo fehaciente. Ver art. 211 LCT

Cuando estoy enfermo o accidentado, ¿es obligatorio que el empleador envíe médico laboral a mi domicilio?

No. El empleador que recibe el aviso del trabajador es libre de utilizar la facultad de verificar su estado. Ver arts. 209 y 210 LCT

CONTRATO DE TRABAJO

¿Cuándo me encuentro en relación de dependencia?

Se encontraría en relación de dependencia cuando la prestación de servicios que brinde a su empleador estuviese sujeta a las órdenes y directivas que aquel le impartiera, y perciba por ello el pago de una remuneración (subordinación jurídica y económica, respectivamente). Ver art. 21 LCT

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

¿Cómo sé cuál es el convenio colectivo de trabajo en el que estoy comprendido?

En principio, el convenio colectivo de trabajo aplicable es el de la actividad de la empresa en la cual se desempeña laboralmente.

¿Cuál es el monto del salario que debo percibir como trabajador?

El monto salarial (*) que debe percibir un trabajador en la actividad/categoría laboral en la que se desempeña, se establece mediante “acuerdo salarial” en el marco de la negociación colectiva de la actividad.

(*) Para consultar escalas salariales vigentes por actividad, podrá dirigirse personalmente a la Biblioteca de este Ministerio, o ingresar al buscador de convenios colectivos.

<https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/Aviso.asp>

DERECHOS Y DEBERES

¿Puede mi empleador modificar condiciones del contrato de trabajo, causándome algún perjuicio?

El empleador, en ejercicio de sus facultades de organización y dirección de la empresa, no puede alterar modalidades esenciales del contrato que lo vincula con los trabajadores, cuando estas modificaciones causaren perjuicio moral y/o material a sus dependientes. Ver art. 66 LCT

¿Dónde puedo averiguar si me encuentro registrado (“en blanco”) en mi empleo?

Puede consultar si se encuentra registrado por su empleador, con los correspondientes aportes y contribuciones en: www.afip.gob.ar/misaportes/

En este link de AFIP encontrará la información relacionada con:

- La declaración jurada (DJ) presentada por su empleador para informar los aportes y contribuciones del mes.
- Los importes descontados de su remuneración (aportes).
- Las contribuciones patronales a cargo de su empleador.
- Los organismos a los cuales se dirigieron los fondos (AFJP/ANSES, Obras Sociales, ART, etc.). Asimismo, podrá dejar sus observaciones sobre las diferencias que encuentre, en los siguientes casos:

- No está declarado y trabaja o trabajó en relación de dependencia.
- Está declarado pero con diferencias.
- Está declarado sólo en algunos períodos.

Mi empleador no me ha registrado (estoy “en negro”). ¿Dónde puedo denunciar esta irregularidad?

Puede denunciar por trabajo no registrado (“en negro”) a través del correo electrónico:

denuncias@trabajo.gob.ar; o bien, a través la línea telefónica gratuita: 0800-666-4100, opción 1 y luego opción 4 de Denuncias.

DISPOSICIONES GENERALES

¿Cuál es la ley que regula mi contrato de trabajo y qué otras normas o fuentes rigen la relación laboral con mi empleador?

El régimen legal que regula los derechos y deberes tanto del trabajador como del empleador, en el marco de la relación laboral, es la Ley N°20.744.

Asimismo, el contrato se regirá por el Convenio Colectivo de Trabajo (*) correspondiente a la actividad, por las leyes y estatutos profesionales, la voluntad de la partes y por Usos y Costumbres. Ver art. 1 LCT

(*) Para consultar convenios colectivos vigentes por actividad, podrá dirigirse personalmente a la Biblioteca de este Ministerio, o ingresar al buscador de convenios colectivos. <https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/Aviso.asp>

Estando en relación de dependencia, ¿es legal tener que inscribirme como monotributista y facturar por mi trabajo?

No. Siempre que exista relación de dependencia, trabajador y empleador deben vincularse mediante un contrato de trabajo, siendo nulo el contrato por medio del cual se aparenten normas contractuales no laborales (monotributo, por ejemplo). Es decir que tal simulación o fraude a la ley laboral no será un obstáculo para que la relación se rija por la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.744. Ver art. 14 LCT

JORNADA DE TRABAJO

¿Cuál es la jornada laboral que debo cumplir como trabajador?

Según la Ley de Jornada Laboral, Ley 11.544, la duración de la jornada laboral no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.

La limitación establecida por dicha ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 48 semanales para las explotaciones que en la misma se señalan. Ver régimen normativo

MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

¿El contrato de trabajo debe formalizarse por escrito? Y, en caso de que así sea, ¿el empleador debe darme copia del mismo?

La formalización por escrito del contrato de trabajo depende de la modalidad contractual de que se trate.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado no requiere obligatoriamente formalizarse por escrito; salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias referidas en el art. 90 LCT:

a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración. b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

A partir de esto último se puede concluir que tanto el contrato de trabajo a plazo fijo como el eventual (arts. 95 y 99) deberían ser formalizados por escrito y el trabajador recibir copia del mismo. Ver arts. 90 y siguientes

Mi empleador no ha registrado (“blanqueado”) la relación laboral porque me encuentro, según él, “a prueba”. ¿Esto es legal?

No. El período de prueba es parte del Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado. Por lo tanto, debe estar registrado por el empleador desde el inicio de la relación laboral. Ver art. 92bis LCT (en especial incisos 3 y 4)

Mi empleador me renueva periódicamente el contrato de trabajo a plazo fijo. ¿Esta situación es legal?

El art. 90 LCT dispone que la formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en su apartado b), convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado. Ver arts. 90 y 93 LCT

¿Cuáles son las modalidades de contrato de trabajo existentes?

A partir del art. 90 la LCT refiere las siguientes modalidades contractuales, a saber:

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO	CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO
PRESTACIÓN CONTINUA General (arts. 90 a 92) A tiempo parcial (art. 92 ter) Por equipos (art. 101)	A plazo fijo (arts. 93 a 95)
PRESTACIÓN DISCONTINUA Por temporada (arts. 96 a 98)	Eventual (arts. 99 y 100)

Ver arts. referidos LCT

REMUNERACIÓN

¿Mi empleador debe abonarme el sueldo a través de caja de ahorro bancaria?

Su empleador deberá abonarle su remuneración en cuenta abierta a su nombre, en alguna entidad bancaria que disponga de cajeros automáticos en un radio no superior a dos (2) kilómetros del lugar de trabajo en zonas urbanas y a diez (10) kilómetros en zonas no urbanas o rurales.

Asimismo, las condiciones de funcionamiento y la operatividad de las cuentas a través de los cajeros automáticos son establecidas por el Banco Central de la República Argentina (*), debiendo asegurar el beneficio de la gratuidad del servicio para el trabajador y la no imposición de límites en los montos de las extracciones. Ver resolución 360/01 y art. 124 LCT

(*) Para acceder a las comunicaciones bancarias correspondientes al tema, ingresar a la dirección web del Banco Central: www.bcra.gob.ar.

¿Cuál es el plazo legal para el pago del salario/remuneración?

Según la LCT, el plazo legal para el pago de la remuneración deberá efectuarse una vez vencido el período correspondiente, dentro de los siguientes plazos máximos:

4 días hábiles, para la remuneración mensual o quincenal.

3 días hábiles, para la remuneración semanal. Ver arts. 126 y 128 LCT

TRABAJO DE MUJERES

¿Cuáles son los derechos que por ley corresponden con motivo de la maternidad?

La LCT regula la protección de la maternidad y los correspondientes derechos de la trabajadora que se encuentre en esa situación. Tal protección se traduce en diversas normas que garantizan un cuidado especial durante los plazos involucrados en esta contingencia (concebir, dar a luz y amamantar a un hijo). Ver art. 177 y siguientes

¿Cuánto dura la licencia por maternidad?

Su duración es de 90 días, distribuidos de la siguiente manera:

- 45 días antes y 45 días posteriores a la fecha probable de parto.

O, a opción de la trabajadora (siempre que su estado de salud, certificado por profesional médico competente, lo permita):

- 30 días antes y 60 días después de la fecha probable de parto. Ver art. 177 LCT

¿Cómo debo comunicar al empleador mi embarazo?

Debe comunicar fehacientemente (por escrito) su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste el estado de gravidez y la fecha probable de parto.

Ver art. 177 LCT

¿Qué sucede en el caso de enfermedad originada por el embarazo o el parto?

En caso de que la trabajadora permanezca ausente por enfermedad, originada por el embarazo o el parto (según certificación médica) fuera de los plazos previstos (90 días), tendrá derecho a la licencia paga por enfermedad, en los términos del art. 208 LCT. Ver arts. 177 y 208 LCT

Finalizada la licencia por maternidad, ¿con qué opciones cuento como trabajadora?

- a) Continuar su trabajo en las mismas condiciones.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo una compensación equivalente al 25% de la remuneración calculada sobre la base del promedio fijado en el art. 245 por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses. Esta rescisión puede ser tácita (si vencida la licencia no se reincorpora y tampoco comunica la decisión 48 horas antes de finalizada la licencia) o expresa.
- c) Quedar en situación de excedencia, por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses.

Ver arts. 183 y 186 LCT

¿A qué se considera situación de excedencia?

Se llama situación de excedencia a la condición que asume voluntariamente la mujer trabajadora, que le permite postergar su reincorporación a las tareas al finalizar la licencia por maternidad.

En caso que opte por esta situación, sus plazos no se consideran tiempo de servicio; y su empleador no tiene obligación de abonar remuneración. Ver art. 183 LCT

¿Cuál es la extensión de la situación de excedencia?

La mujer trabajadora puede quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 meses, ni superior a 6 meses. Ver art. 183 LCT

¿Con qué anticipación debo comunicar a mi empleador, en caso de optar por la situación de excedencia?

La decisión de optar por la situación de excedencia debe comunicarla dentro de las 48 horas anteriores a la finalización de los plazos de la licencia por maternidad. Ver art. 186 LCT

¿Hay algún requisito legal para poder optar por la situación de excedencia?

Sí, se debe tener 1 año de antigüedad, como mínimo, en el lugar de trabajo. Ver art. 185 LCT

¿Cuándo se considera que el despido tiene como causa mi embarazo o maternidad?

Salvo prueba en contrario, el despido obedece a razones de embarazo o maternidad cuando el mismo haya ocurrido entre los siete meses y medio (7 y 1/2) anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando haya comunicado y acreditado el embarazo o el nacimiento (ver pregunta 16). En tales condiciones, tendrá derecho a una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de la LCT. Ver art. 178 LCT

Ante el despido por causa de embarazo, ¿qué indemnización corresponde?

Ante el despido por causa de embarazo o maternidad, la trabajadora tendrá derecho a una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones; además de la indemnización por despido sin justa causa. Ver arts. 182 y 245 LCT

¿Existe una jornada de trabajo especial para amamantar a mi hijo recién nacido?

Sí. Durante el período de lactancia, tendrá derecho a disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, por el término de un año, contado a partir de la fecha de nacimiento; salvo que por razones médicas, el mismo deba ser más prolongado.

Por “usos y costumbres” podrá acumular los dos descansos de ½ hora ingresando una hora después o egresando una hora antes, previo acuerdo de las partes. Ver art. 179 LCT

VACACIONES

¿Cuál es la finalidad de la licencia por vacaciones?

Su finalidad está relacionada de manera directa con la salud del trabajador, y también, con una finalidad higiénica. Se pretende la recuperación psicofísica del dependiente.

¿Se puede optar por no gozar de las vacaciones, percibiendo el pago de las mismas?

No. Las vacaciones no son compensables en dinero, ya que se estaría dejando sin efecto su finalidad.

¿Se pueden fraccionar las vacaciones?

No. Las vacaciones deben ser gozadas en su extensión, de acuerdo al derecho que tiene el trabajador según su antigüedad. Ver art. 150 LCT

¿Cuántos días de vacaciones me corresponden según la antigüedad en mi empleo?

Hasta 5 años de antigüedad: 14 días corridos.

Más de 5 años de antigüedad (sin exceder los 10 años): 21 días corridos.

Más de 10 años de antigüedad (sin exceder los 20 años): 28 días corridos.

Más de 20 años de antigüedad: 35 días corridos.

Para determinar la cantidad de días según su antigüedad, se computa la antigüedad que tendría al 31 de diciembre del año al que correspondan las vacaciones. Ver art. 150 LCT

¿Cuál es el tiempo mínimo de trabajo requerido para gozar del período completo de la licencia anual?

El trabajador deberá haber prestado servicio, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles del año. De no cumplir con este requisito, tiene derecho a gozar de 1 día de vacaciones por cada 20 días efectivamente trabajados. Ver arts. 151 y 153 LCT

¿Cuál es el período en que corresponde otorgar las vacaciones?

Las vacaciones deben ser concedidas entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente. Es potestad del empleador, de acuerdo a su facultad de organización y dirección de la empresa, determinar la fecha de goce de este descanso por parte del trabajador, dentro del período mencionado.

La autoridad de aplicación (MTEySS) podrá autorizar la concesión de las mismas fuera de ese período, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad. Ver art. 154 LCT

¿Con qué anticipación el empleador debe notificar la concesión de la licencia anual?

El empleador deberá comunicar por escrito al trabajador el período en que las concederá, con una anticipación no menor de 45 días. Si vencido el plazo para realizar la comunicación el empleador aún no lo hizo, el trabajador, previa notificación fehaciente (por escrito), hará uso de ese derecho, de modo que las vacaciones concluyan antes del 31 de mayo. Ver arts. 154 y 157 LCT

¿Se pueden acumular días de vacaciones en períodos siguientes?

Sí, pero la LCT establece que sólo se podrá acumular la tercera parte de un período inmediatamente anterior al que va a gozar; siempre y cuando esa acumulación sea previamente convenida entre el trabajador y el empleador. Ver art. 164 LCT

¿Qué ocurre si me enfermo o accidento durante mis vacaciones?

La LCT nada establece respecto del tema. Pero la Jurisprudencia ha reconocido “que el trabajador que se enferma o accidenta durante sus vacaciones, tiene derecho a gozar, una vez dado de alta, el período de descanso que no gozó por estar enfermo o accidentado”.

¿Las vacaciones son pagas?

El trabajador tiene derecho a la retribución correspondiente al período de vacaciones, y a que esta retribución sea abonada al inicio de las vacaciones.

El cálculo para dicha retribución se encuentra establecido en el art. 155 LCT. Ver art. 155 LCT