

CENS "SOLDADOS DE MALVINAS" - 1º1º - EDUCACIÓN CÍVICA

ESCUELA: CENS "SOLDADOS DE MALVINAS"

DOCENTE: C.P.N. Celina Lezcara

CICLO: 1º 1º

TURNO: Nocturno

ÁREA CURRICULAR: Educación Cívica

GUIA Nº 9

FECHA DE PRESENTACIÓN: 05 de OCTUBRE de 2020

TÍTULO DE LA PROPUESTA:

“DERECHOS DEL TRABAJADOR”

GUÍA PEDAGÓGICA

Contenido Seleccionado:

Derechos sociales, Leyes que regulan las relaciones laborales, relación laboral, Empleo registrado y no registrado, Periodo de prueba, jornada laboral, edad mínima de admisión en el empleo, despido, seguro por desempleo, licencias, accidentes y enfermedades profesionales, remuneración.

Capacidades a Desarrollar:

- Conocer las leyes que regulan las relaciones laborales. – Identificar los derechos del trabajador. – Reconocer terminología del Derecho Laboral.

Desarrollo del Contenido:

Constitución Nacional: Derechos Sociales.

Los derechos sociales están contenidos en el artículo 14 bis de la Constitución, según la reforma de 1957. Los mismos están relacionados con las condiciones de trabajo, la asociación sindical, la seguridad social y la protección de la familia. Son reconocidos a los individuos como integrantes de un grupo social específico, por ejemplo: los trabajadores, las familias.

❖ **Derechos del 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.

❖ **Derechos de los gremios o sindicatos:**

- ✓ concertar convenios colectivos de trabajo,

- ✓ recurrir a la conciliación y al arbitraje,
- ✓ derecho de huelga,
- ✓ los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y de las relacionadas con la estabilidad de su empleo.
- ❖ Derechos de la seguridad social:
 - ✓ la seguridad social tendrá el carácter de integral e irrenunciable,
 - ✓ seguro social obligatorio, a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administrada por los interesados con la participación del estado, sin que pueda existir superposición por aportes,
 - ✓ jubilaciones y pensiones móviles,
 - ✓ protección integral de la familia,
 - ✓ defensa del bien de familia,
 - ✓ compensación económica familiar,
 - ✓ acceso a una vivienda digna.

Regulación de las Relaciones Laborales

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20744 y sus leyes modificatorias regula las relaciones individuales del trabajo en el sector privado, estableciendo un piso básico de derechos. Es complementada por los Estatutos Profesionales que se aplican en algunas actividades, por los Convenios Colectivos de Trabajo y por la Ley de Empleo N°24013 y la Ley de Riesgo de Trabajo N° 24557.

Las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo no se aplican a: los trabajadores dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, ni a los trabajadores del servicio doméstico, ni a los trabajadores agrarios. Estos grupos excluidos de la LCT cuentan con una regulación específica.

Concepto: Relación Laboral

Hay relación laboral cuando una persona en forma voluntaria y personal desarrolla tareas para otra persona física o empresa, bajo su dependencia, recibiendo una remuneración a cambio.

La Ley de Contrato de Trabajo presume que si se cumplen las condiciones anteriores, aun cuando las partes -trabajador y empleador- no celebren un contrato de trabajo por escrito, existirá una relación de trabajo, generándose para ambas partes todos los derechos y obligaciones propios de ella.

Empleo registrado o en blanco

Cuando existe relación laboral el empleador tiene la obligación de registrar dicha relación ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y dar de alta al trabajador en ANSES, pagar las contribuciones, y depositar los aportes a la seguridad social.

La firma de un contrato entre trabajador y empleador no indica que el trabajador esté registrado, pero sirve de prueba si el empleador quiere desconocer la relación laboral. El trabajador puede averiguar si está registrado o no en las terminales de auto consulta de ANSES o en la AFIP.

Registrar el trabajo no afecta el salario de bolsillo, es un error que el trabajador crea que al estar en blanco ganará menos.

Beneficios del trabajo registrado:

Cuando está registrado el trabajador tiene:

- Obra social.
- Asignaciones familiares.
- Aportes jubilatorios.
- Cobertura en caso de accidente de trabajo.
- Seguro por desempleo

Empleo no registrado o en negro

Dada la situación de que exista relación laboral pero no haya sido registrada el trabajador puede exigirle al empleador que realice dicho registro a través del envío de un telegrama laboral, el cual es gratuito.

Si a pesar del telegrama el empleador no registra la relación, el trabajador puede considerarse despedido por su culpa. En ese caso, el empleador debe pagarle la indemnización más una suma en concepto de multa por trabajo no registrado.

También puede hacer la denuncia en el: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social o llamando al 0800-666-4100, opción 1 de Denuncias. La llamada es gratuita.

Otra situación

No es correcto que el empleador pida al trabajador que se inscriba como monotributista y facture; esto es un fraude laboral que intenta ocultar la verdadera relación de trabajo.

Periodo de Prueba

La ley establece que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado está sujeto a un período de prueba de 3 meses. Durante este período el trabajador puede ser despedido sin que corresponda pagarle indemnización, pero el empleador debe registrar dicha

relación ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) , pagar las contribuciones, y depositar los aportes a la seguridad social.

Jornada laboral

La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales

Edad mínima de admisión al empleo

La Ley N° 26.390 sobre Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente elevó, la edad mínima de admisión al empleo a 16 años.

Excepto en una empresa familiar donde se admiten como trabajadores los hijos a partir de los 14 años y la ley aclara que los mayores de 14 y menores de 16 años podrán ser ocupados en este tipo de empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor: pero por no más de 3 horas diarias y 15 semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas o insalubres y cumpla con la asistencia escolar. Pero la empresa de familia deberá gestionar para ello un permiso otorgado por la autoridad administrativa laboral.

Despidos:

❖ Plazos del Preaviso

El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso. El preaviso, deberá darse con la anticipación siguiente:

- por el trabajador, de QUINCE (15) días;
- por el empleador, de QUINCE (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 CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.

❖ Indemnización sustitutiva

La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados.

A continuación se enumeran conceptos que podrían integrar una liquidación final por despido "sin justa causa", a saber:

- la remuneración devengada hasta la fecha de fin de la relación laboral ;
- indemnización por antigüedad;
- Indemnización sustitutiva del preaviso;
- integración de la indemnización con los salarios del mes de despido;
- SAC proporcional ;
- Vacaciones no gozadas LCT.

Seguro por desempleo

Concepto: El Seguro por Desempleo brinda a los trabajadores asalariados registrados, legalmente despedidos sin justa causa o por fuerza mayor, un pago mensual (o el pago de todas las cuotas juntas para desarrollar un emprendimiento), asignaciones familiares y cobertura médica mientras estén temporalmente sin empleo.

Para desalentar la desocupación voluntaria y estimular la búsqueda de un nuevo empleo existe una escala decreciente en la prestación que se modifica cada cuatro meses.

¿Dónde se tramita el Seguro por Desempleo?

Se tramita en ANSES y los trabajadores rurales en RENATEA.

En ambos casos el plazo para iniciar el trámite es de 90 días hábiles desde que finaliza la relación laboral.

Si alguien se presenta fuera del plazo mencionado, los días que excedan de aquel, serán descontados del total del período de prestación que le corresponde.

Accidentes y Enfermedades Profesionales

El empleador está obligado por ley a contratar una aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) o a autoasegurarse para cubrir a todos sus empleados en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Remuneración

La remuneración será igual al valor que el Convenio Colectivo de Trabajo determine para la categoría o puesto correspondiente al trabajador.

En ningún caso, la remuneración total que perciba un trabajador mensualizado que cumpla una jornada legal a tiempo completo podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil establecido por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

Pago de la Remuneración

El pago del salario en dinero debe realizarse mediante el depósito en cuenta bancaria a nombre del trabajador. Dicha cuenta debe ser abierta en entidades bancarias que posean cajeros automáticos cercanos al lugar de trabajo y la cuenta bancaria será gratuita para el trabajador.

El empleador deberá entregar un recibo de sueldo, que se confecciona en doble ejemplar.

Plazo de pago de los salarios:

- Al personal que cobra mensualmente, al finalizar el mes trabajado.
- Al personal que se le paga por jornal o por hora, al vencimiento de cada semana o quincena.
- Al personal que se le paga por pieza o medida, al terminar la semana o quincena, por el total de los trabajos realizados en ese período.

Una vez vencidos los períodos mencionados, el plazo que tiene el empleador para abonar los sueldos es de cuatro días hábiles para los trabajadores que cobran por mes o quincena, y de tres días hábiles para los que cobran semanalmente.

Actividades:

- Lee las siguientes situaciones y responde:

1)- Horario de trabajo

Estefanía trabaja, en una fábrica de calzado, de lunes a viernes con el siguiente horario:

Mañanas de 7 a 13 horas

Tardes de 17:00 a 20:00

¿Es legal su horario? Justifica tu respuesta.

2)- Descanso semanal

Agustín trabaja como instalador electricista, trabaja de lunes a sábados, siendo su descanso semanal los sábados por la tarde y todo el domingo. Esta semana se encuentran realizando una instalación que debe estar terminada cuanto antes, por lo que su jefe le comunica que deben trabajar todo el fin de semana y que, a la semana siguiente, en lugar de descansar un día y medio, les dejará 3 días de descanso seguidos.

¿Es legal la orden de la empresa?

3)- Contrato por tiempo indeterminado.

Raquel, de 28 años, acaba de ser contratada como Técnica Superior en Laboratorio de Análisis y Control de Calidad, con un contrato por tiempo indeterminado. Al firmar el contrato observa que en el documento aparece un periodo de prueba de un año.

¿Es correcto el período de prueba?

4)- Despido- Preaviso

Mario trabaja en una empresa textil hace 10 años y su jefe le avisa que a partir de mañana no volverá a trabajar en la empresa sin darle ninguna explicación.

¿Debiera el empleador haberle avisado a Mario con anticipación que iba a quedarse sin empleo? ¿Cuánto es el tiempo de preaviso que correspondía en esta situación? Como el jefe no realizó el preaviso deberá pagarle algo extra en la liquidación final a Mario?

5)- Empleo registrado.

Catalina averiguó en AFIP si estaba registrada su relación laboral y descubrió que no. Entonces envió un telegrama a su empleador solicitando que se realizara la registración, su empleador aceptó pero le advirtió que cobraría menos ya que debía descontar los aportes para jubilación, obra social y seguro.

¿El empleador deberá registrar la relación a partir de la recepción del telegrama o desde el día en que Catalina comenzó a trabajar en su empresa? ¿Con que obligaciones deberá cumplir el jefe a partir de la registración de la relación laboral? ¿Es correcto lo que dijo el jefe de que a partir de la registración Catalina cobrará menos debido al descuento que se realiza por los aportes?

6)- Edad mínima de admisión en el empleo

Claudia tiene 13 años y es contratada para trabajar en el comercio de bicicletas. ¿Esto es legal?

7)- Remuneración

Matias es un trabajador mensualizado que cumple jornada completa. Todos los meses le depositan su sueldo de \$15000 y le entregan el correspondiente recibo de sueldo. ¿Esto es legal?

Bibliografía:

- ✚ Constitución Nacional Argentina.
- ✚ <https://www.argentina.gob.ar>
- ✚ Ley de Contrato de Trabajo nº 20744

Directora: Romina Andrea Riofrío Dávila