



# CAPACITARTE

*Es ser líder de tu vida*



# Módulo 1

## Clase 1

### Contrato de trabajo

#### **Definición**

Explicitación de determinadas condiciones bajo las cuales una persona realizará una actividad lícita en favor de alguien que así lo requiera, a cambio del pago de una remuneración.

Vinculan, al trabajador (persona física que presta de manera voluntaria servicios o realiza actividades a cambio de una remuneración) y al empleador (quien requiere dichos servicios; pudiendo ser una persona física o jurídica).

Los contratos establecen la duración tanto de la jornada de trabajo como la del mismo contrato.

#### **Ley N° 11.544 (de Jornada de Trabajo) y Ley N° 20.744:**

- Jornada laboral: No puede exceder las 8 hs diarias o 48 hs semanales.
- Trabajo nocturno: comprendido entre las 21 y las 6 de la mañana del día siguiente. En estos casos, la jornada de trabajo no podrá exceder las 7 horas.
- Condiciones insalubres: la jornada tendrá como máximo 6 hs diarias o 36 hs semanales.

### Relaciones Laborales

#### **Marco Legal**

1º Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20744) y sus modificatorias

2º Leyes y estatutos profesionales

3º Convenios colectivos de trabajos

4º Por voluntad de las partes

5ª Por usos y costumbres

## Tipos de contratos

- Período de prueba: Los primeros tres meses de vigencia del contrato. Durante este período ambas partes podrán desvincularse preavisando a la otra parte, sin verse afectadas de ningún otro modo.
- Plazo fijo: su duración no puede ser mayor a 5 años.
- Eventual: el vínculo entre empleador y empleado comienza y termina con la realización de una obra o prestación de un servicio determinado.
- Trabajo de grupo o por equipo: el empleador se vincula, mediando un delegado, con un grupo de trabajadores que prestarán un servicio determinado.

## Clase 2

### Obligaciones inherentes a la contratación de personal

#### El empleador:

- Debe estar inscripto ante la AFIP para desempeñar una actividad determinada
- Tener su CUIT y Clave Fiscal
- Realizar el alta de impuestos.
- Efectuar el encuadre sindical e identificar el convenio colectivo de trabajo según la actividad específica que desarrolla.
- Contratar una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART).
- Otorgar un Seguro Colectivo de Vida Obligatorio.
- Costear el examen médico preocupacional que se realizará el futuro empleado.
- Dar de alta al trabajador en la AFIP
  - Se deberá ingresar el CUIL del empleado, la Obra Social, la modalidad de contratación, el puesto a desempeñar, la periodicidad de la liquidación de haberes y la fecha de inicio de las actividades.
- Abrir una cuenta bancaria a nombre del trabajador, en la cual se acreditarán los haberes.

#### El empleado:

- Realizar un examen médico pre ocupacional

### **Derechos y obligaciones durante la relación laboral**

Ley de Contrato de trabajo (N° 20744), ARTICULO 9° — “En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.”

### **Competencias del trabajador**

El trabajador debe:

- Ser puntual
- Asistir regularmente
- Dedicarse de manera adecuada a las características del empleo
- Ser reservado respecto de la información a la que tenga acceso
- Cumplir órdenes e instrucciones
- Conservar los instrumentos que se le provean para realizar su labor
- Descansar en los tiempos estipulados por ley

## **Clase 3**

*Es ser líder de tu vida*

### **Remuneraciones**

#### **Definición**

Sueldo Básico: A cambio por su trabajo, el empleador debe pagar la remuneración convenida en el contrato de trabajo al empleador. No podrá ser menor al Salario mínimo vital y móvil siempre y cuando el empleado trabaje la jornada completa.

## Características

- Igualdad: a igual tarea corresponde igual remuneración
- Supervivencia: la remuneración debe ser suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia
- Conmutatividad: la remuneración es proporcional a la calidad y cantidad de servicios que realiza el trabajador
- Alimentario: la remuneración debe cubrir las necesidades básicas del trabajador
- Intangibilidad: la remuneración no puede sufrir disminuciones

## Tipos

- Jornal: en relación con el día u hora de trabajo
- Sueldo: por el mes de trabajo
- A destajo: en función de la unidad de obra o pieza producida
- Por comisiones: se remunera en función de operaciones concretadas.

## Fechas de pago

- Mensuales: al finalizar el mes trabajado (una vez vencido, el plazo máximo es de cuatro días hábiles)
- Por hora o jornal: al vencer la semana o quincenalmente (una vez vencido, el plazo máximo es de tres y cuatro días hábiles)
- A destajo: al vencer la semana o quincenalmente (una vez vencido, el plazo máximo es de tres y cuatro días hábiles)

## Haberes

### Remunerativos

Se utilizan para el cálculo de: vacaciones, aguinaldo e indemnizaciones.

Son tomados como base para el cálculo de aportes y contribuciones.

Son embargables.

Tipos de haberes remunerativos:

- Salario base (jornal diario o mensual)
- Comisiones

- Gratificaciones
- Sueldo Anual Complementario
- Horas extras
- Vacaciones gozadas
- Licencias especiales
- Feriados
- Salario por accidente de trabajo
- Salario por enfermedad inculpable
- Período de preaviso pago
- Participación en las ganancias
- Viáticos y gastos de representación sin comprobantes

### **No remunerativos**

No llevan descuentos

No se utilizan para calcular SAC ni vacaciones ni indemnizaciones.

No son embargables.

Tipos de haberes no remunerativos:

- Indemnizaciones por antigüedad
- Indemnizaciones sustitutiva del preaviso
- Indemnización por vacaciones no gozadas
- Vales
- Reintegro de gastos de medicamentos con comprobantes
- Cursos de capacitación
- Sumas no remunerativas acordadas por CCT

## **Clase 4**

### **Recibo de haberes**

Se debe hacer entrega de un recibo de haberes cada vez que se realiza un pago en concepto de salario u otra forma de remuneración.

Deberán ser confeccionados por el empleador en doble ejemplar.

El original debe ser firmado por el trabajador.

Todos los ejemplares originales, firmados por el trabajador, deberán ser anexados al legajo del empleado.

El empleador debe conservar los recibos de sueldo mientras se mantenga el contrato de trabajo entre las partes.

El duplicado debe ser firmado por el empleador.

Es obligación del empleador entregárselo al empleado en el momento del pago.

Sirve como de certificado de trabajo.

Indica

Datos del empleador:

- Nombre íntegro o razón social
- Domicilio legal
- CUIT (clave única de identificación tributaria)

Datos del empleado

- Nombre y apellido
- Calificación profesional
- CUIL (código único de identificación laboral)
- Fecha de ingreso
- Tarea cumplida o categoría en la que se desempeñó durante el período pago

Discriminación del sueldo

- Todo tipo de remuneración que perciba, discriminando en conceptos y cantidades
- Total bruto del sueldo básico y porcentual devengado
- Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas la ley N° 20744
- Importe neto percibido, expresado en números y letras

Datos de la relación laboral y período de pago respectivo

- Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración
- Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador
- Fecha en que se efectuó el último depósito de las contribuciones y de los aportes retenidos en el período inmediatamente anterior, con expresión del lapso a que corresponde el depósito y el banco en que se efectuó (decreto-ley 17250/67 art. 12)

Firma

- Firma del trabajador en el original
- Firma del empleador en el duplicado