



## **XII FORO NACIONAL DE ACTUALIZACIÓN LABORAL – 07/11/17 – FEHGRA**

### **1. ACTUALIDAD EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA – LA REPRESENTACIÓN GREMIAL EN LA EMPRESA – Disertante: Dr. Juan Etala**

Hoy el fuerte es el trabajador.- Con la Ley 20744 era el empleador.-

El fuerte es el sindicalista, no el empresario.-

Muchas experiencias de diálogo social.- Año 2001.- Conflictividad enorme. Aparecieron las asignaciones no remunerativas (necesidad social).-

Quién negocia un Convenio Colectivo de trabajo? Los Sindicatos.

Competitividad? No somos competitivos.- Entra de todo por todos lados por el costo laboral, también influye el costo financiero.-

Falta de contratación al trabajo de los jóvenes. Algunos se abusan de las pasantías.-

Problema no menor: la legislación.- La LCT la hizo un abogado sindicalista. El gobierno militar también cambió algunas cosas, pero lo hizo una sola persona.- Luego Recalde (2014) empezó a cambiar varios artículos de forma indiscriminada.- Realidad muy difícil.-

Judicialidad: Algunos jueces han sido muy proclives a ser pro obreros. - Ahora se han calmado un poco pero tampoco pueden desdecirse de lo que dijeron durante tanto tiempo.-

Tema beneficios sociales: Primero en la LCT, luego Tomada empezó a cambiar esos artículos.- Por ej.: Comedor en la Empresa, almuerzo de los trabajadores (beneficio social no remunerativo).-

Tema sindical: Delegados que no quieren trabajar, toman por costumbre no trabajar..-

Huelga: quién puede decretarla? Sindicato con personería gremial. - Pero en la práctica la decreta cualquier sindicato aunque no tenga personería.-

Los empresarios también son responsables por solventar al Sindicato en toda su responsabilidad sindical.-

Las cláusulas a favor del Sindicato son para siempre salvo que un Convenio las derogue.-



La Reforma brasileña: inviable para la Argentina.- Prima el contrato individual de trabajo, luego el convenio y por último la ley.-

## **2. EL CONTRATO DE TRABAJO: CONTENIDO Y RECOMENDACIONES – MODALIDADES CONTEMPLADAS EN EL CCT 389/04. TEMAS PRÁCTICOS DE APLICACIÓN. Disertantes: Dr. Ignacio Capurro y Dra. Verónica Sánchez**

Un acercamiento al CCT 389/04: Su importancia en la contratación y gestión de la relación laboral. El contrato de trabajo: contenido y recomendaciones.

### **PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato el trabajo o por la leyes análogas se decidirá conforme a los principios de la justicia social , a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe .- ( Art. 11 LCT ) .

Son:

- \*Pautas superiores enarmonadas de la conciencia social
- \*Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez
- \*Reglas inmutables e ideas esenciales que sustentan todo el ordenamiento jurídico laboral

Funciones:

- 1) Orientadora e informadora: ilustra al legislador y delimita su actuar
- 2) Normativa e integrativa: ya que es un instrumento técnico para cubrir una laguna del orden jurídico
- 3) Interpretadora: fija reglas de orientación al juez o al intérprete de de la norma en las controversias y lo conduce hacia la interpretación correcta
- 4) Unificante o de armonización de política legislativa y judicial: Ya que vela por la seguridad jurídica al preservar la unidad sistémica del derecho, evitando que tanto el legislador (al sancionar la ley) o el juez (al interpretarla) se aparten del sistema

Los principios:

- 1) El protectorio (con sus tres reglas: in dubio pro operario, la aplicación de la norma más favorables y de la condición más beneficiosa )

---

J. A. Roca 1366. El Calafate. Santa Cruz. Argentina.

Tel.: (02902) 491-196 Fax (02902) 492-382. Email: [info@camaracalafate.com.ar](mailto:info@camaracalafate.com.ar)

[www.camaracalafate.com.ar](http://www.camaracalafate.com.ar)



- 2) El principio de irrenunciabilidad privarse de los beneficios que la ley le otorga
- 3) El principio de continuidad de la relación laboral: el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia
- 4) Principio de la primacía de la realidad
- 5) Principio de la buena fe: es un deber y una conducta recíproca de las partes .
- 6) Principio de no discriminación e igualdad de trato. El Art 16 de la CN consagra en principio de igualdad ante la ley, igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones . Igual remuneración por igual tarea
- 7) Principio de equidad: es la justicia del caso concreto
- 8) Principio de la justicia social: dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común
- 9) Principio de la gratuidad: garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para reclamar sus derechos
- 10) Principio de la razonabilidad: opera como filtro en la aplicación de interpretaciones disvaliosas.- Es un accionar conforme a la razón y determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales.

#### Principio de la primacía de la realidad:

Otorga prioridad a los hechos, sobre las formas o apariencia o lo que las partes han convenido.-

Prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucedió.-

Diferencia con el derecho civil: donde se da relevancia a lo pactado por las partes.-

En el derecho del trabajo, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscriptos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, se debe dar preferencia a los hechos.- Prima la verdad de los hechos, sobre la apariencia, la forma o la denominación que las partes dieron al contrato.-

#### Funciones y especialidades – Art. 9 CCT 389/04

La identificación y enumeración de las distintas funciones descriptas es meramente indicativa.-

Los establecimientos Hoteleros y/o Gastronómicos pueden habilitar o cubrir solo las que consideren necesarias.- Posiciones y funciones que la dinámica de las actividades pudieran generar sin estar contempladas en esta enunciación, propias de la actividad y susceptibles de encuadramiento en el presente Convenio.- Hasta tanto no se formalice la inclusión en el



Convenio, su categorización en un nivel funcional debe ser practicada con criterios de analogía y razonabilidad.-

#### Niveles profesionales – Art. 10 CCT 389/04

Las Empresas podrán organizar el trabajo en forma de equipos multifuncionales, los que se dividirán y clasificarán: A) Administrativas; B) Atención al cliente; y C) Apoyo o servicios.-

La descripción de las tareas para las distintas especialidades no importa ni implica para el empleador la obligatoriedad de cubrir dichos cargos.-

#### EL APRENDIZ

Para quienes iniciaran una relación de empleo en establecimientos de la actividad, con posterioridad a la entrada en vigencia del presente CCT:

- 1) Prestación de tareas o funciones que requieran para su realización un nivel básico de habilidades y conocimientos técnicos, teóricos, prácticos o experiencia
- 2) Objetivo prioritario incentivar el incremento en el nivel de empleo
- 3) Plazo máximo como aprendiz: 6 (seis) meses
- 4) Rige el periodo de prueba en los términos del artículo 92 bis de la LCT
- 5) No puede utilizarse esta categoría en los contratos de temporada, no podrán superar al 25% del total de la dotación de la empresa.
- 6) No podrá contratarse en la categoría de aprendiz a aquella persona que se hubiera desempeñado en similar categoría y función en establecimientos de la actividad de igual calificación, un mínimo de seis meses en los últimos 2 años previos al inicio de la contratación
- 7) Devengarán durante ese lapso el salario básico que correspondiera y únicamente el adicional por complemento de servicio, mientras no se incluyan valores específicos expresos en las nuevas escalas

#### Movilidad funcional

Dentro de las facultades de dirección y organización empresarias, necesidades de servicio y el criterio de multifuncionalidad, el empleador podrá aplicar la fuerza laboral atendiendo a las necesidades operativas de la empresa y podrá asignar al trabajador funciones y tareas que tiendan a una mejor eficiencia operativa y al logro de una mayor productividad.-

### **3. ACTUALIDAD Y LAS REFORMAS LABORALES. Disertante: Dr. Julio Cordero**

#### **BLANQUEO**

Se promulga la regularización de las relaciones laborales del sector privado, con excepción de aquellas regidas por el Régimen de Casas Particulares.-

La registración de la relación laboral o la rectificación de la real remuneración o fecha de ingreso producirá: 1) la liberación de infracciones, multas o sanciones de cualquier naturaleza, 2) baja en el REPSAL, 3) condonación de deuda e intereses por falta de aportes a los subsistemas de Seguridad Social, entre otros.-

El plazo es de 360 días contados desde la entrada en vigencia de la ley.- Si se hace dentro de los primeros seis meses, el empleador gozará de una condonación de la deuda por capital, intereses, multas y punitivos del 100%. - En cambio, en los restantes seis meses, tendrán un descuento del 70 %.-

Respecto de la deuda no condonada, los empleadores podrán cancelarla en su totalidad al contado o adherir a un plan de facilidades de pago dispuesto por la AFIP.-

El proyecto de reforma establece que podrán incluirse las deudas que se encuentren controvertidas en sede administrativa, contencioso administrativa o judicial.-

#### **Registración laboral**

Se modifica la ley 24.013 estableciéndose que el empleador que no registre una relación laboral deberá abonar a los Organismos de la Seguridad Social una multa equivalente al 25% del Salario Mínimo Vital y Móvil por cada periodo de ausencia de registración.-

Quien registre una relación laboral con una fecha posterior a la real o con una remuneración inferior deberá abonar a los Organismos de la seguridad Social una multa equivalente al 25% del SMVM vigente por los periodos no registrados o deficientemente registrados.-

#### **Modificaciones al régimen de aportes y contribuciones y a la metodología del ajuste del haber mínimo garantizado**

Se establece una escala de montos mínimos no imposables que estarán exentos de aportes y contribuciones, a saber: En el primer semestre de 2018, no se pagarán aportes por los primeros \$2.300 o la parte proporcional que corresponda, y en el segundo semestre de ese año, por igual monto pero actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) del INDEC acumulado desde el mes de noviembre de 2017.- En el año 2019 será por la suma de \$4.600 o la parte

proporcional que corresponda, actualizada al IPC acumulado desde noviembre de 2017.- En el año 2020 será por la suma de \$6.200 o la parte proporcional que corresponda, actualizada al IPC acumulado desde noviembre de 2017.- En el año 2021 será por la suma de \$9.200 o la parte proporcional que corresponda, actualizada al IPC acumulado desde noviembre de 2017.- En el año 2022 será por la suma de \$11.500 o la parte proporcional que corresponda, actualizada al IPC acumulado desde noviembre de 2017.- En el año 2023 y en cada año sucesivo será por la suma de \$11.500 o la parte proporcional que corresponda, actualizada al IPC acumulado desde noviembre de 2017.-

Se establece un régimen de alícuotas que deberán abonar los empleadores como contribución diferencial según el siguiente detalle: Empleadores cuya actividad principal sea la locación y prestación de servicios con excepción de los comprendidos en las leyes 23.551, 23.660, 23661 y 24.467 (PYMES): Desde el año 2018, alícuota del 21%; Desde el año 2019, alícuota del 20,50%; Desde el año 2020, alícuota del 20%; Desde el año 2021, alícuota del 19,50%.-

Para los restantes empleadores no incluidos en el ítem anterior: Desde el año 2018, alícuota del 17%; Desde el año 2019, alícuota del 17,50%; Desde el año 2020, alícuota del 18%; Desde el año 2021, alícuota del 18,50%; Desde el año 2022 en adelante, alícuota del 19% para todos los empleadores.-

#### Relaciones individuales de trabajo – Modificaciones al régimen de contrato de trabajo

Ámbito de aplicación: Se incorporan en el art. 2° de la LCT, dentro de los supuestos excluidos a su ámbito de aplicación: Inc. d) a los trabajadores autónomos económicamente dependientes.- Entendidos como aquellas personas que presten servicios especializados, realizando una actividad económica o profesional a título oneroso, de manera habitual, personal y directa para una persona física o jurídica, de la que dependan económicamente hasta un 80% de sus ingresos anuales, quienes se registrarán por una regulación estatutaria especial; Inc. e) a los trabajadores independientes y a sus trabajadores independientes colaboradores.-

Concepto de trabajo: Se introduce una modificación sustancial a l concepto de "trabajo" en el art. 4 LCT.- A las definiciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo le suma: "la cooperación entre las partes para promover esa actividad productiva y creadora constituye un valor social compartido, generador de derechos y deberes recíprocos, y una regla esencial de ejecución del contrato".- Se trata de una igualación, por primera vez, de roles entre empleador y asalariado, a



diferencia de la jurisprudencia que asigna debilidad intrínseca al trabajador respecto del empresario.-

Irrenunciabilidad: Propone modificar el art. 12° de la LCT volviendo a su redacción anterior a la incorporación de los “contratos individuales” por lo que, conforme se propone en el proyecto, sólo serán irrenunciables los derechos previstos en la LCT, en los estatutos profesionales y CCT.-

Subcontratación y delegación: Alcances de la solidaridad: El proyecto propone modificar el art. 30 de la LCT dejando expresamente excluidos de la solidaridad establecida en el presente artículo, la contratación de servicios complementarios de limpieza, seguridad, mantenimiento general de bienes inmuebles y muebles registrables, servicios médicos y de higiene y seguridad en el trabajo, gastronomía y/o informática.- También se excluyen los servicios de transporte, desde y hacia el establecimiento o explotación.-

En este sentido también la norma establece que quienes cumplan con las obligaciones de control establecidas en el artículo, quedarán eximidos de la responsabilidad solidaria.-

Ius Variandi: El proyecto de ley propone modificar la parte final del art. 66 LCT disponiendo que, cuando se ejerciera abusivamente su facultad para introducir cambios en el contrato de trabajo, podrá el trabajador considerarse despedido o reclamar el restablecimiento de las condiciones alteradas ante la instancia que se contemple para ello en el CCT.-

Certificado de Servicios y Remuneraciones: Se propone modificar el último párrafo del actual art. 80 de la LCT, eliminando la indemnización de tres sueldos a favor del trabajador.- En su reemplazo, se sugiere la introducción de un nuevo párrafo, el cual dispone que la AFIP deberá establecer un procedimiento a través del cual una vez que el empleador, con su clave fiscal, haya completado el certificado de servicios y remuneraciones, dicho documento pueda ser redireccionado al CUIT/CUIL del empleado a los fines de que pueda acceder al mismo, o ser retirado desde cualquier oficina del citado ente con la constatación de su CUIT/CUIL.-

Contrato a Tiempo Parcial: Se propone modificar el art. 92 ter LCT, consagrando modalidades de trabajo a tiempo parcial que dejarán de computar el tiempo de tarea por jornada para hacerlo por semana.-



Licencias: Se propone ampliar los días de goce de licencias especiales: inc.a) por nacimiento de hijo: de 2 días corridos a 15 días corridos; inc.f) se incorpora este inciso que fija un plazo de 30 días corridos sin goce de sueldo “por razones particulares planificadas” (este plazo no se computa para antigüedad).-

Jornada Reducida: Respecto la reducción de la jornada máxima legal, se incorpora un tercer párrafo en el art. 198 donde se determina que los CCT podrán establecer sistemas compensatorios de créditos horarios, denominados “Banco de Horas” en los términos del art. 201 de la LCT relativo a las Horas Suplementarias.-

Jornada Reducida para cuidado de menores: Se incorpora como art. 198 bis, y establece que aquellos trabajadores que tengan a su cargo niños de hasta 4 años de edad podrán programar y acordar con el empleador una reducción transitoria de su jornada laboral para el cuidado de los menores, percibiendo la correspondiente remuneración proporcional a ese tiempo de trabajo.-

Banco de Horas: Se modifica el art. 201 LCT relativo a las horas suplementarias, incorporándose dos párrafos que determinan que mediante CCT se podrá planificar y establecer un mecanismo de permuta y/o compensación horaria denominado “Banco de horas”, no siendo considerada la hora como suplementaria a los efectos del cálculo, siempre y cuando las horas realizadas en exceso en un día sean compensadas por la correspondiente disminución en otro, de manera de que no exceda, en el período de un año a la suma de las jornadas semanales de trabajo previstas convencionalmente, ni se supere el límite de 10 hs diarias.- En caso de extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, sin que se haya compensado las horas suplementarias, el trabajador tendrá derecho al pago de las horas suplementarias no compensadas.-

Indemnización por Despido sin Causa: Se propone modificar el art. 245 LCT excluyendo expresamente de la base de cálculo el SAC, las horas extraordinarias, las comisiones, premios y/o bonificaciones, las compensaciones de gastos y todo otro rubro que carezca de periodicidad mensual, normal y habitual.-

Prescripción: Se modifica el art. 256 LCT reduciendo de 2 años a 1 año el plazo de prescripción de las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y en general, de disposiciones de CCT.-





Actualización de créditos laborales: Se modifica el art. 276 LCT estableciendo que los créditos laborales provenientes de relaciones laborales serán actualizados conforme la tasa fijada por el Banco de la Nación Argentina para las Unidades de Valor Adquisitivo (UVA) correspondiente a sus operaciones de crédito hipotecario, desde la fecha en que debieron abonarse hasta su efectivo pago.-

#### FONDO DE CESE LABORAL:

Creación: Se propone la creación de un fondo de cese laboral sectorial a nivel convencional para la actividad, entre los representantes de los empleadores y entidades sindicales, con el fin de asumir la cobertura en materia preaviso y despido sin causa.-

Administración: Será administrado por un ente de conducción tripartita y control de una sindicatura.-

Adhesión: La adhesión del empleador a este fondo es voluntaria, pero una vez practicada la misma es irrevocable, comprendiendo a todo el personal de su dotación alcanzado por la LCT.-

Patrimonio: Principalmente, se constituirá con un aporte obligatorio del empleador a efectuar mensualmente, entre otros ingresos.-

Nominatividad del aporte: Debe garantizarse la nominatividad de los aportes realizados por el empleador.-

Cálculo del aporte: Será un porcentaje de la remuneración mensual que perciba el trabajador.-

Percepción de los montos: Una vez que el empleador haya comunicado fehacientemente la decisión de extinguir el vínculo, emitiendo copia también al Fondo, deberá depositar en la cuenta sueldo los montos en concepto de preaviso e indemnización por despido sin causa dentro de los 4 días. El trabajador podrá ejercer la opción de cobrar en un pago o de manera parcial y periódica.-

Complementariedad con otros modos de extinción del vínculo: Los montos ingresados al fondo podrán ser utilizados para complementar las sumas que perciba el trabajador con motivo de su jubilación ordinaria o por invalidez, acuerdo de partes con motivo de la adhesión del trabajador a un programa de retiro voluntario o de desvinculación anticipada de su empleador (en este últimos supuestos, no podrá cobrar más del 50% en un solo pago).-

#### TRABAJADOR INDEPENDIENTE:

---

J. A. Roca 1366. El Calafate. Santa Cruz. Argentina.

Tel.: (02902) 491-196 Fax (02902) 492-382. Email: [info@camaracalafate.com.ar](mailto:info@camaracalafate.com.ar)

[www.camaracalafate.com.ar](http://www.camaracalafate.com.ar)



Versa respecto aspectos vinculados a la Ley de Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes y respecto aquellos trabajadores independientes con la colaboración de hasta 4 trabajadores independientes que lleven adelante un emprendimiento productivo, quienes podrán acogerse a un régimen especial.-

#### CAPACITACIÓN LABORAL CONTINUA:

Descripción: Se crea un sistema nacional de formación laboral continua, cuyo propósito consiste en el establecimiento de un sistema por el cual todo trabajador acceda, a lo largo de su vida laboral, a una cantidad de horas de aprendizaje continuo.- Será determinado en el nivel tripartito de empleadores privados o públicos y trabajadores y esas horas quedarán registradas en un Documento de Identidad Ocupacional.-

Sistema Nacional de Formación Laboral Continúa. Es el conjunto de políticas, programas, proyectos e instituciones destinados a ejecutar las ofertas de capacitación laboral y la evaluación y certificación de las competencias laborales de los trabajadores.-

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, será el organismo encargado de realizar acciones de capacitación, impulsar el fortalecimiento institucional de centros de capacitación, promover la creación de institutos de alta especialización, otorgar el Documento de Identidad Ocupacional, conducir a los Consejos Sectoriales Tripartitos y de Certificación de Capacitaciones.-

#### TRANSICIÓN ENTRE EL SISTEMA EDUCATIVO FORMAL Y EL TRABAJO:

Sistema de Prácticas Formativas en ambientes de trabajo y producción de bienes y servicios

Proceso educativo dual: Promoción de prácticas en ambientes reales de trabajo y producción de bienes y servicios de los conocimientos adquiridos en forma teórica por estudiantes secundarios, terciarios universitarios y noveles graduados en empresas y emprendimientos públicos y privadas que promuevan el desarrollo de sus capacidades y competencias laborales, facilitando su posterior inserción laboral como egresados en empleos de calidad y favorezcan una cultura centrada en la educación y el trabajo.-

Naturaleza: son prácticas de naturaleza formativa no de carácter productivo y por ello no se genera relación laboral alguna con la empresa o institución donde se realicen.- En ningún caso los noveles graduados o alumnos sustituirán, competirán o tomarán el puesto de los trabajadores en donde se las lleven a cabo bajo pena de sanción.-



¿A quienes esta destinados? A estudiantes, noveles graduados de la educación Superior (entendiéndose por tales a todos los graduados de Educación Superior de Grado de cualquier universidad oficialmente reconocida y cuyos títulos no superen el plazo de un año contado desde la expedición) y los estudiantes de la educación permanente de jóvenes y adultos y de la formación profesional, en todos los casos mayores a 18 años a cumplirse en empresas públicas o privadas a excepción de las empresas de servicios eventuales aun cuando adopten la forma de cooperativas.- Este sustituye a la normativa establecida en la ley 26.427 (pasantías).- También pueden incluirse en este sistema a los alumnos de instituciones extranjeras de análogo nivel que se encuentren en programas de intercambio o que tengan ingreso por estudio en el país.-

#### Contenidos del régimen.

Mediante el acuerdo tripartito se fijaran los sectores, cantidades anuales de prácticas formativas que serán permitidas y se determinara en los convenios colectivos de trabajo su cantidad, plazo lugares geográficas promovidos y/o actividades regidas por los convenios colectivos de trabajo donde sean más necesarias.-

Se celebraran convenios individuales de prácticas formativas donde deberá dejarse constancia de: la denominación domicilio personería y domicilio de las partes que lo suscriben; los objetivos pedagógicos de las prácticas formativas en relación con los estudios, derechos y obligaciones de las empresas e instituciones oferentes de las practicas, la cantidad y duración de las prácticas formativas propuestas se contemplara el régimen de asistencia y licencias por examen enfermedad y accidente para los practicantes, se establecerá el régimen de propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del practicante, tendrán cobertura médica de emergencias a cargo de la Empresa u organización y entidad que atenderá los compromisos derivas de la LRT, se elaboraran los planes de capacitación adicionales a su formación terciaria o universitaria que resulten necesarios., plazo de vigencia del convenio y condiciones de revisión caducidad o prorroga con expresa, nómina de personas autorizadas por las partes firmantes a s suscribir los acuerdo individuales de prácticas formativa, las actividades de actualización profesional para los documentos de las instituciones u organismos educativos que se acuerden realizar en el ámbito de la empresa u organismo parte del convenio.-

Los originales de estos documentos deberán conservarse por un plazo de 5 años posteriores a la finalización de su vigencia.- Asimismo deberán llevar un registro interno de cada uno de los acuerdos de prácticas formativas y sin perjuicio del carácter no laboral de las prácticas formativas deberán registrarlos ante los organismo tributarios y de la seguridad social.-

---

J. A. Roca 1366. El Calafate. Santa Cruz. Argentina.

Tel.: (02902) 491-196 Fax (02902) 492-382. Email: [info@camaracalafate.com.ar](mailto:info@camaracalafate.com.ar)

[www.camaracalafate.com.ar](http://www.camaracalafate.com.ar)



## PLAZO MÁXIMO ASIGNACIÓN ESTÍMULO Y CUPOS MÍNIMOS Y MÁXIMOS DE PRÁCTICAS FORMATIVAS:

Plazo: Se definirá en general en el CCT y en particular en el convenio de práctica formativa.- Máximo de 12 meses con una carga horaria de hasta 30 horas semanales.- Podría acordarse una carga horaria mayor cuando por el tipo de aprendizaje o el lugar donde se preste la práctica formativa así lo requiera siempre y cuando no supere las 130 horas mensuales.- Si la práctica formativa se realiza en épocas de receso educativo el límite máximo de horas semanales podrá ser extendido hasta un máximo suplementario de 10 horas.-

Renovación: Cumplido el plazo máximo establecido la vacante de práctica formativa puede renovarse a favor del mismo practicante hasta 6 meses adicionales, debiéndose firmar un nuevo acuerdo individual entre todas las partes.-

Asignación estímulo: Los practicantes recibirán una suma de dinero en carácter no remunerativo.-

Los practicantes tendrán derecho conforme las características de las actividades que realicen a todos los beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal y se deberá otorgar al practicante una cobertura de salud cuyas prestaciones serán análogas a las previstas en la ley 23.660.-

Cupo máximo de practicantes: Se establecerá en las convenciones colectivas.-

Contralor: El cumplimiento de las disposiciones de esta ley se realizara por medio del MTSS a fin de evitar que los objetivos educativos de esta ley se alteren con el fin de encubrirse relaciones laborales no registradas.- Se aplicarán sanciones a las empresas que no las respeten, las que según la gravedad de la falta podrán graduarse desde una multa hasta la exclusión en la participación en el sistema de prácticas formativas.- No podrán participar las empresas inscriptas en el REPSAL.- Se crea el Instituto Nacional de Formación Laboral cuya misión será el diseño regulación y evaluación del sistema de prácticas formativas.- Este organismo tendrá una integración tripartita (representante del Estado, empleados y empresarios).-

## FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL Y ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO

Destinatarios: Personas con residencia legal en el país que no hubieren cumplido la edad de 24 años, que se encuentren en proceso de incorporación al mundo del trabajo.-



Objetivo: Brindar empleo a las personas que se encuentren desocupadas, o en la economía informal, o en un empleo no registrado, o que provengan de hogares en situación de vulnerabilidad social, o que tengan estudios formales obligatorios incompletos.-

Acuerdos de articulación: El PEN, a través del MTESS gestionará con los gobiernos provinciales y municipales, las instituciones educativas y de formación profesional, las asociaciones sindicales, empresariales y las organizaciones representativas de los jóvenes y de la sociedad civil la celebración de los acuerdos que resulten necesarios para el desarrollo articulado y coordinado de las políticas en materia de empleo instituida por el presente título.-

Ayudas económicas: Las personas que participen podrán percibir una ayuda económica mensual durante su participación y asistencia en los programas y actividades de promoción de empleo juvenil cuyo importe, reglas de acumulación y actualización serán fijados por el MTESS.-

Incentivos para la contratación: Los empleadores que se importen a este sistema podrán contabilizar las ayudas económicas mensuales como parte del salario, debiendo abonar como mínimo la diferencia necesaria para alcanzar el monto establecido para la categoría laboral que corresponda de acuerdo las normas legales y convencionales que resulten aplicables.- La ayuda económica mensual deberá ser incluida como parte de la remuneración para el cálculo de los aportes y contribuciones con destino a la seguridad social.- Se otorga rango de ley al actual programa nacional de Acciones de entrenamiento para el trabajo.- Las prácticas calificantes que el beneficiario realice en una empresa pública o privada en el marco del proyecto entrenamiento para el trabajo no constituirá relación laboral con la entidad que ejecute el proyecto, ni con el MTESS ni generará responsabilidad solidaria de estos últimos respecto de las obligaciones a cargo de las entidades responsables de los Proyectos.- El entrenamiento para el Trabajo no podrá ser utilizado para cubrir vacantes, ni para reemplazar el personal de las empresa u organizaciones donde se desarrollen los entrenamiento.-

#### RED FEDERAL DE SERVICIOS DE EMPLEO:

La Red del MTEySS constituye una política para facilitar la integración del mundo del trabajo.- Su objetivo es el acceso a las oportunidades de empleo registrado, principalmente de los grupos vulnerados, teniendo como eje su inclusión socio-laboral.-

Destinatarios:

Personas con distintos problemas de empleo: Desocupados o subocupados, participantes de programas de empleo, de capacitación o programas sociales, trabajadores que necesiten



cambiar de empleo o mejorar su situación laboral, personas que requieran incluirse en programas de capacitación o empleo.-

Empleadores de cualquier rama de actividad o tamaño: Grandes empresas, pymes, casas particulares, Estados municipal o provincial, Cooperativas, Empleo rural, Microemprendedores.-

### SEGURO DE DESEMPLEO AMPLIADO

Se instituye con alcance nacional un Seguro de Desempleo Ampliado para trabajadores desvinculados de empresas en Transformación Productiva que son aquellas con dificultades competitivas y/o productividad declinante que requieren mejorar sus procesos o tecnologías, desarrollar nuevos productos, redireccionar su actividad, integrarse a otra empresa, con el objeto de potenciar su desempeño.- Esto, con el objeto de brindar apoyo a los trabajadores y trabajadores desocupados en la búsqueda activa de empleo, en la actualización de sus competencias y en su inserción en empleos de calidad.- La prestación será dineraria de carácter no remunerativo y por un plazo máximo de 9 meses cuya cuantía será determinada y actualizada por el Ministerio de Trabajo.- Se establece un plan de apoyo a la inserción laboral que consistirá en orientación y asistencia en la búsqueda de empleo, asistencia técnica y financiamiento para emprendimientos, educación básica y profesional, prácticas laborales en espacios reales de trabajo, financiamiento de movilidad geográfica para el traslado de trabajadores, programas de inserción laboral en empresas privadas y públicas o sin fines de lucro.- Los trabajadores que a través de los programas promovidos por el Ministerio de Trabajo obtengan un empleo en el sector privado podrán recibir una prestación dineraria contabilizada como parte de su salario y en carácter de subsidio a su contratación por el plazo de 6 meses.- Si se trata de trabajadores mayores de 45 años el plazo se extenderá a 9 meses.-

### RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO:

Se incorpora como artículo 7 bis de la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo la prohibición de establecer el carácter no remunerativo a conceptos rubros y/o sumas de naturaleza salarial a través de normas convencionales.-

### AGENCIA NACIONAL DE EVALUACION DE TECNOLOGÍAS DE SALUD:

La Agencia tendrá como facultades "producir informes técnicos sobre la oportunidad, forma y modo de la incorporación, utilización y exclusión de tecnologías sanitarias", "tomar intervención con carácter previo de cualquier práctica, procedimiento o cobertura en general del Programa

---

J. A. Roca 1366. El Calafate. Santa Cruz. Argentina.

Tel.: (02902) 491-196 Fax (02902) 492-382. Email: [info@camaracalafate.com.ar](mailto:info@camaracalafate.com.ar)

[www.camaracalafate.com.ar](http://www.camaracalafate.com.ar)

Médico Obligatorio, la canasta de prestaciones que se determine para el sector público o los que en el futuro los reemplacen, de acuerdo a lo que se establezca en la reglamentación pertinente", y también "impulsar la creación de redes de información y capacitación en evaluación de tecnologías de salud". Sus dictámenes tendrán "carácter vinculante".- Esta institución tendrá una integración plural conformada por académicos, especialistas, asesores de sindicatos y prepagas.-

#### **4. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES. Disertante: Dr. Osvaldo Maddaloni.** **Efectos y conducta del empleador y el trabajador frente a las contingencias**

##### CONFIGURACIÓN DE LAS ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES (o mejor dicho ajenos al trabajo)

Refieren a presupuestos de hecho o circunstancias de orden vital, que se vinculan con el riesgo genérico que las personas tienen respecto de padecimientos en su salud, que pueden afectar en forma temporal o definitiva su integridad física o psíquica (arts. 208 a 213 LCT).-

##### Accidentes y enfermedades inculpables

Requisitos:

- a) Que el accidente o enfermedad se manifieste durante la vigencia de la relación laboral.-
- b) Que sea incapacitante e imposibilite trabajar.-
- c) Que sea inculpable (intento de suicidio?)
- d) Que no se haya producido por el hecho o en ocasión del trabajo ni tampoco en el trayecto entre el domicilio del trabajador y la empresa.-

Supuestos:

Enfermedades o accidentes del trabajo derivados del deporte, angina pectoral de origen tabáquico, enfermedades venéreas, SIDA, ebriedad (salvo situaciones extremas).-

##### CUADRO DE SÍNDROME DEPRESIVO – ESTRÉS:

Enfermedad de difícil control empresario, ya que el especialista interviniente recomendará "esparcimiento", tornando así de difícil seguimiento la enfermedad por parte del empleador.-

La Empresa puede convocar al trabajador a su prestadora laboral para monitorear la evolución de la contingencia, mediante un especialista en la patología.-





#### Obligaciones del trabajador:

Debe dar aviso a su empleador durante la primera jornada de trabajo, indicando el lugar donde se encuentra (art. 209 LCT), salvo caso de fuerza mayor.-

No hay formas especiales para notificar (tener en cuenta los reglamentos de la Empresa).-

Someterse al control del médico de la Empresa art. 210 LCT).-

#### Aviso al empleador:

Si el trabajador no pudo dar aviso o el medio utilizado no cumplió su fin, tiene que demostrar la circunstancia que le impidió concurrir al trabajo (certificado médico) aún cuando la LCT no exige dicho extremo, y la causa por la cual no pudo comunicar la ausencia.-

Si dio aviso no tiene obligación de presentar certificado.-

El “abandono de trabajo” no es tal si se encuentra discutida la enfermedad alegada por el trabajador ausente.-

#### La responsabilidad del trabajador frente al cumplimiento de seguir los tratamientos indicados y su impacto en la relación laboral:

El trabajador está obligado a someterse al control del empleador, no a las indicaciones terapéuticas del médico de la patronal, pero no puede soslayar los controles ni negarse a concurrir a la prestadora, si está en condiciones ambulatorias.-

Ello vulnera el poder de dirección del empleador.-

De modo que en caso de reticencia, el empleador puede solicitar descargo suficiente, evaluar dicha conducta, y en su caso proceder al despido con justa causa por injuria, toda vez que dicha negativa quebranta el principio de buena fe y además configura la pérdida de confianza.-

#### Control empresario:

Si el empleador no utiliza dicha facultad de verificación, que incluye el derecho a la revisión médica, pierde la posibilidad de cuestionar el certificado que el trabajador le presente, ya que no estará en condiciones de confrontarlo con otra opinión profesional.-

#### Certificado médico del trabajador – Validez – Requisitos – Discrepancia de diagnósticos:

Los certificados médicos, para tener plena validez, deben cumplimentar determinados requisitos, contenidos mínimos:

---

J. A. Roca 1366. El Calafate. Santa Cruz. Argentina.

Tel.: (02902) 491-196 Fax (02902) 492-382. Email: [info@camaracalafate.com.ar](mailto:info@camaracalafate.com.ar)

[www.camaracalafate.com.ar](http://www.camaracalafate.com.ar)



- a) Nombre y apellido del paciente
- b) Fecha y hora
- c) Diagnóstico
- d) Tratamiento y necesidad de reposo o no
- e) Lugar de atención (domicilio o consultorio)
- f) Firma y sello del médico

Plazos:

3 meses si la antigüedad es inferior a 5 años.-

6 meses si la antigüedad es mayor a 5 años.-

Duplicación por cargas de familia.-

Si el trabajador supera los 5 años o adquiere cargas de familia durante el plazo de licencia, tiene derecho a la mejora del plazo.-

El plazo de protección legal:

Los plazos señalados deben computarse y retribuirse no por año, sino que corresponden por cada enfermedad, lo que significa que un trabajador puede padecer distintas enfermedades en el año y cada patología genera plazos retribuidos independientes de licencia para cada enfermedad.-

Alcance del concepto de cargas de familia

El concepto surge de la ley 23660 (Ley de Obras Sociales), considerando beneficiario del sistema al titular y a su grupo familiar primario, que es el integrado por el cónyuge, los hijos solteros hasta los 21 años, no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad profesional, comercial o laboral, los hijos solteros mayores de 21 años y hasta los 25 años inclusive, que estén a exclusivo cargo del afiliado titular y que cursen estudios regulares oficialmente reconocidos, los hijos incapacitados y a cargo del beneficiario titular mayores de 21 años, los hijos del cónyuge y los menores cuya guarda y tutela haya sido acordada por autoridad judicial o administrativa.- Se incluyen asimismo, las personas que convivan con el afiliado titular y reciban ostensible trato familiar.-

También pueden autorizarse como beneficiarios adherentes otros ascendientes o descendientes por consanguinidad del afiliado titular y que estén a su cargo (padres, nietos, etc.), respecto de los cuales el trabajador ingresa una alícuota especial del 1.5 % por cada incorporación.-



### Recidiva

“La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad salvo que se manifestara transcurridos los dos años”.-

No hay cronicidad si se trata de múltiples enfermedades de la misma especie.-

Recidiva en contrato de temporada, eventual y plazo fijo: si se cumplen los requisitos la obligación de abonar salarios cesa con el cumplimiento del contrato..-

Período de prueba: derecho al cobro hasta la finalización del período de prueba.-

### La remuneración:

Debe cobrar la misma remuneración que si hubiese permanecido trabajando (horas extras, premios, etc. se promedian del último semestre).-

Retribución en especie: se valorizarán adecuadamente

Suspensiones: por causas económicas o disciplinarias no afectan al trabajador enfermo.

Vacaciones: se computan como trabajados los días de licencia

### Obligaciones del empleador:

Abonar el salario durante los plazos previstos por el art.208 LCT.-

Vencidos los plazos de interrupción pagos, si el trabajador no está en condiciones de volver al empleo, conservarle el mismo durante un año contado desde el vencimiento de aquellos (este plazo se computa para la antigüedad).-

### Reincorporación:

Vigente el plazo de conservación del empleo, al ser dado de alta, reincorporarlo en las tareas que cumplía o en otras acordes a su disminución laborativa.- Si no reincorpora por causa no imputable, el empleador paga la indemnización del 247 LCT, de lo contrario paga la indemnización del art. 245LCT.-

### Conservación del empleo:

El cómputo debe hacerse de la manera que favorezca el efectivo goce de los derechos del trabajador y la conservación del contrato de trabajo (LCT, artículos 10 y 79).-

Un fallo resolvió que si la trabajadora era portadora de dos enfermedades distintas, una física y otra psicológica, aún cuando las mismas pudieran haberse superpuesto en un mismo período de



tiempo, tenía derecho a gozar de una nueva licencia paga cuando una de las dolencias le impedía concurrir a su trabajo de la misma manera que lo venía haciendo antes de su licencia psicológica .-

Incapacidad absoluta: (+ del 66%)

Si de la enfermedad o accidente se deriva incapacidad absoluta el empleador debe abonar la indemnización del art. 245 LCT.-

Beneficio que no resulta incompatible y se acumula con lo que dispongan los estatutos o CCT. (también con la jubilación por invalidez y las prestaciones de la LRT).-

Síntesis del art. 212, último párrafo de la LCT

Enfermedad que impida reinsertarse en el mercado

Que provenga de accidentes o enfermedades inculpables

Incapacidad igual o superior al 66%

Es una causa extintiva autónoma

La indemnización del 212 debe calcularse sobre la remuneración que corresponda al cese

Es compatible con las indemnizaciones de la LRT y la jubilación por invalidez

Es incompatible con despido injustificado, causas económicas, muerte del trabajador, muerte del empleador, preaviso e integración del mes.

Despido durante la enfermedad o accidente: (art.213 LCT)

Además de las indemnizaciones por despido deben pagarse los salarios hasta el vencimiento de la licencia o a la fecha de alta.-

Si hay preaviso notificado y el trabajador se incapacita, el preaviso se suspende.-

Asesora Jurídica, Dra. Yolanda Rodríguez  
Abogada, Matr. T° IX F° 167 TSJSC