

Clase 1

INTRODUCCIÓN AL

RÉGIMEN DE LAS RELACIONES

LABORALES



Cultivá tu profesionalización continua



Normativa Legal Aplicable



Conocer los marcos legales que regulan el trabajo, e identificar algunos conceptos en torno a éste.

Los Regímenes Laborales, de la Seguridad Social y de Obra Social están regulados por las siguientes leyes, entre otras:

*** Ley 11.544 - Ley de Jornada de trabajo (Sancionada en el año 1929. Decreto Nacional Reglamentario 16115/33 y sus modificaciones).**

*** Ley N° 20.744 – Régimen de Contrato de Trabajo (Sancionada y Promulgada en el año 1974, t.o. 390/1976, modificada por la Ley 21.297 y siguientes).**

*** Ley N° 23.551 - Ley de Asociaciones Sindicales (Sancionada y Promulgada en el año 1988).**

*** Ley N° 23.660 - Ley de Obras Sociales (Sancionada en el año 1988).**

* Ley N° 24.013 - Ley Nacional de Empleo (Sancionada y Promulgada en el año 1991).

* Ley N° 24.241 – Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Sancionada en el año 1993).

* Ley N° 25.877 - Régimen Laboral (Sancionada y Promulgada en el año 2004).

* Ley N° 24.557 - Ley de Riesgos del trabajo (Sancionada y Promulgada en el año 1995).

* Ley N° 27.555- Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo (Sancionada con fuerza de Ley en el año 2020).

También existen los Convenios Colectivos de Trabajo, que establecen condiciones laborales y acuerdos salariales para la actividad específica que representan.



Revisión de las Leyes que tenemos que conocer



Curso Anual 2021

- Ley 11.544 - Ley de Jornada de trabajo.

Esta Ley regula y define la jornada laboral en todo lo que no se contraponga con la Ley de Contrato de Trabajo.

Como sabemos, la Jornada Laboral es todo el tiempo durante la cual el trabajador esté a disposición del empleador.

La jornada de trabajo legal máxima se clasifica en:

- Jornada Normal Diurna: (8 hs. diarias o 48 hs. semanales).
- Jornada Nocturna: (7 hs. diarias o 42 semanales – entre las 21: hs. y las 06 hs. del día siguiente).
- Jornada Insalubre: (6 hs. diarias o 36 semanales).
- Jornada Mixta Diurna-Nocturna: (cada hora nocturna se computara 1 hora y 8 minutos).
- Jornada Mixta Salubre-Insalubre: (cada hora trabajada insalubre, se debe computar como 1 hora y 20 minutos, con un límite de 3 horas de jornada insalubre. El resto de las horas se puede realizar en jornada salubre).

Es facultad del empleador, la distribución de las horas de trabajo:

La ley faculta al empleador a diagramar y establecer los horarios de la jornada de trabajo de la empresa, realizar una distribución desigual, respetando siempre la carga horaria máxima establecida.

Para ejercer ese derecho debe cumplir con los requisitos que se detallan a continuación:

- El horario de trabajo debe ser público y en lugares visibles para la toma de conocimiento de todo el personal del establecimiento, debiéndose aclarar si la jornada es por equipos o no.

- Es importante que cuando se trate de trabajo por equipos, se publiquen las horas que inician y terminan las tareas de cada equipo no pudiéndose modificar sin nueva comunicación.

- Deberá estar publicado el horario y tiempo de descanso durante la jornada de trabajo y que no son computable en ella.

- Se deben respetar los descansos reconocidos por Ley, (12 hs. de pausa entre jornadas de trabajo, entre semanas, feriados, licencias, vacaciones etc.).

- Se debe llevar un registro de horas donde deberá constar las horas suplementarias efectivas de trabajo.

Horas suplementarias:

Las horas suplementarias son aquellas que superan la jornada máxima establecida por: Ley, Convenio Colectivo de Trabajo o Contrato Individual entre el trabajador y el empleador.

Horas extras:

Las horas extras son las que exceden la jornada habitual del empleado sin superar la jornada máxima establecida por ley, CCT, o contrato individual.

En tal sentido, decimos que si el empleado trabajo 9 hs. diurnas dos días en la semana y no superó las 48 horas semanales, se considerara 2 hs. extras, y se pagará a valor de la hora normal sin recargo.

Si trabajó 9 hs. diurnas cuatro días en la semana, se abonaran 3 hs. extras a valor normal y 1 hora suplementaria con el recargo.

Cuál es el recargo de las horas suplementarias:

De lunes a viernes tiene un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual que perciba el trabajador:

Los días Sábados después de las 13 hs. , Domingos y Feriados Nacionales, el recargo se duplica al 100%.

Si hablamos de la jornada Diurna con Nocturna, el empleador puede optar por dos alternativas: reducir las horas diurnas en 8 minutos por cada hora nocturna trabajada o abonar 8 minutos de exceso suplementario a la jornada.

Tener presente que en la jornada insalubre no se puede realizar horas suplementarias.

En relación a las horas suplementarias también tenemos que tener presente que la legislación vigente limita en un máximo de 3 hs. diarias, 30 hs. mensuales y 200 hs. anuales. (Ley 13115/33 y Decreto 484/2000). Si por necesidad de trabajo de la empresa se tuviera que exceder de estos máximos, se deberá solicitar con anticipación autorización administrativa al órgano contralor.

Ley N° 20.744 – Régimen de Contrato de Trabajo

Es la norma legal que desde el año 1974 regula las relaciones laborales jurídicas entre el trabajador que se desempeña bajo relación de dependencia y el empleador. En el Título I, Art.1° de esta ley, se dispone que las fuentes de regulación del contrato de trabajo y la relación de trabajo, están regidas por:

- a) Por esta ley.
- b) Por las leyes y estatutos profesionales.
- c) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales.
- d) Por la voluntad de las partes.
- e) Por los usos y costumbres.

Quedan excluidos los trabajadores de la Administración Pública Nacional, Provincial o municipal, tampoco regula el trabajo de casas particulares y a los trabajadores agrarios.

Cuando existe una prestación de trabajo bajo condiciones de dependencia o subordinación, existe un contrato de trabajo, siendo indiferente las modalidades de la contratación o la duración de la vinculación.

La realización de tareas llevadas a cabo por el trabajador en el marco de una relación laboral, siempre genera el derecho a que éste reciba una remuneración, obligando al empleador a abonarla.

“El Salario”

“Salario”, recordemos que dice la historia sobre el origen de esta palabra, proviene del latín “solárium”, que significa “Sal” o “de Sal”.

Existen diferentes hipótesis sobre su origen, la más fuerte es que durante la época del Imperio romano, alrededor del año 500 a.C. la sal fue el motivo por el cual el emperador mandó a construir un camino desde las salitreras de Ostia hasta la ciudad de Roma, el camino fue llamado “Vía Salaria”, a los soldados que custodiaban esa ruta y a funcionarios públicos, la paga era con sal que recibían en paquetes pequeños que lo llamaban “Salarium Argentum”, que traducido sería como dinero de sal o agregado de sal, luego se comenzó a pagar a los trabajadores y se lo llamo “Salarium”, paso a ser utilizado como moneda de cambio, su peso equivalía en oro, era un elemento muy valioso y apreciado por el uso cotidiano de sazonar, evitar deshidratarse, conservar alimentos, principalmente la carne, antiséptico para las heridas y hasta para detener las hemorragias.

El salario era el pago de hecho con sal, hoy utilizamos este término como un sinónimo de sueldo, que como ya dijimos las características del salario están reguladas por la Ley a través de los contratos de trabajo.

Remuneración:

La “Remuneración”, es el pago o retribución para hacer referencia a todo aquello que una persona percibe por un servicio o trabajo regulado en el contrato de trabajo. Es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo entre empleador y trabajador.

Es la cantidad de dinero, o cosas que se le entrega a una persona como pago de un servicio prestado o trabajo realizado.

Podemos decir que el sueldo o salario es una “Remuneración”, siendo éste el medio que el trabajador tiene para cubrir todas las necesidades básicas, obteniendo una vida personal y familiar digna para él y sus integrantes.

Es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo entre empleador y trabajador. Entendemos por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador por sus conocimientos y el trabajo realizado.

Esta no podrá ser inferior al “Salario Mínimo Vital y Móvil”. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquel, Así lo define el art.103 y siguientes, Título IV, Capítulo I, LCT.

“ARTICULO 103 - Concepto.

A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.”

La remuneración debida al trabajador, deberá ser como mínima, igual al monto que se defina para la categoría o puesto de trabajo de la escala salarial del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad de la empresa que se desempeña el trabajador.

Los sinónimos de Remuneración los podemos identificar con:

- Salario.
- Sueldo.
- Gratificación.
- Etc.

Remuneración bruta y neta:

Entender cada uno de estos términos, resulta ser muy útil para obtener una adecuada administración en recursos humanos como así también es uno de los conocimientos esenciales para los liquidadores de sueldos y jornales.

Cuando hablamos de “remuneración bruta”, hablamos del salario que percibe el trabajador por sus servicios, y este puede estar compuesto por básico de convenio más todos los adicionales que puedan corresponderle a ésta, sin practicarle ningún tipo de retención y/o deducción, sean éstos por aportes a la seguridad social, otros impuestos exigidos por el estado nacional, deducciones por descuentos de días no trabajados, cuotas sindicales, etc.

La “remuneración neta”, también llamado salario de bolsillo, es el resultado final una vez extraídas todas las retenciones y/o deducciones permitidas.

La remuneración se puede establecer por tiempo, o por rendimiento:

- Medida por unidad de tiempo (horas, días, semanas o meses).
- Por unidad de resultado (por pieza, o medida).
- Comisión individual o colectiva.
- Gratificación o participación en las utilidades.

También puede consistir en una comisión, premios, participación en las utilidades, propinas.

La remuneración puede ser abonada al trabajador en:

- Una suma de dinero.
- Una parte en dinero y otra parte en especie, habitación o alimentos, pero nunca puede exceder del 20% del monto total de la remuneración pactada.

También están los llamados Beneficios Sociales, que no son remunerativa, ni denarias y no acumulativas y no son sustituibles en dinero, las brinda el empleador al trabajador con el objetivo de mejorar la calidad de vida de éste y de su familia. (Art. 103 Bis (Beneficios Sociales) LCT.

Estas prestaciones de carácter de beneficio sociales son:

- a) Los servicios de comedor de la empresa.
- b) Los vales de almuerzo, hasta un tope máximo por día de trabajo que fije la autoridad de aplicación.
- c) Los vales alimentarios y las canastas de alimentos otorgados a través de empresas habilitadas por la autoridad de aplicación, hasta un tope máximo de un 20 % (veinte por ciento) de la remuneración bruta de cada trabajador comprendido en convenio colectivo de trabajo y hasta un 10 % (diez por ciento) en el caso de trabajadores no comprendidos.
- d) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados.

- e) La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y el equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas.
- f) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta 6 (seis) años de edad, cuando la empresa no contare con esas instalaciones.
- g) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar.
- h) El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización.

y agregado por la Ley 24.700

- (a) El pago de los gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

Períodos de pago:

De acuerdo a los Art. 126 y 128 de la L.C.T. t. o., el empleador tiene plazos para abonar el salario, que se divide en:

- Personal con remuneración mensual, al vencimiento de cada mes calendario, dentro de los 4 días hábiles posteriores al vencimiento.
- Personal remunerado a jornal, por hora o por semana, dentro de los 3 días hábiles posteriores al vencimiento.
- Personal remunerado por quincena, dentro de los 4 días hábiles posteriores al vencimiento.

Deducciones de Ley:

Entre la definición de remuneración bruta y neta, tenemos el concepto de “Deducciones”, que abarca a todos los Aportes del trabajador, que corresponde al Régimen Nacional de la Seguridad Social, Régimen Nacional de Obras Sociales, Impositivo, Seguros y las que corresponden como Aportes Sindicales y Seguro de Vida.

Régimen Nacional de la Seguridad Social:

- Jubilación – (11%) - Ley N° 24.241
- Ley 19.032 – (3%) - INSSJP

Régimen Nacional de Obras Sociales:

- Obra Social – (3%) - Ley N° 23.660

Aportes Sindicales:

- Aporte Solidario Obligatorio (art. 100 CCT 130/75) - SEC. 2% - **(corresponde esté o no afiliado al sindicato)**
- Aporte Solidario Obligatorio (art. 100 CCT 130/75) FAECyS 0,50%. – **(corresponde esté o no afiliado al sindicato)**
- Aporte para los empleados afiliados al Sindicato 2% **(Corresponde este % según la zona donde se desempeñe en el empleado).**

Impositivos:

- Impuesto a las Ganancia 4ta. Categoría personal en relación de dependencia

Otros:

- Seguro de Vida
- Embargos Judiciales

Contribuciones Patronales de la Seguridad Social:

Las contribuciones patronales a diferencia de los aportes del trabajador no las veremos reflejadas en la liquidación de sueldo, éstas están a cargo del empleador, es decir que son soportadas por la empresa.

Las alícuotas de las contribuciones son:

	Grandes Empresas Inciso "A"	Pymes Inciso "B"
Jubilación, Ley N° 24.241:	12,35%	10,77%
INSSJP – PAMI Ley 19.032:	1,57%	1,58%
AAFF. Ley 24.717:	5,40%	4,70%
Fdo. Nacional de Empleo Ley 24.013:	1,08%	0,95%
Total a ingresar al Régimen de la Seguridad Social	20,40%	18,00%
Rég. Nacional de Obra Sociales Ley 23.330:	6,00%	6,00%
Total de Contribuciones Patronales:	26,40%	24,00%

ART: la alícuota es la pactada más seguro de vida obligatorio.

Contribución Patronal Sindical del CCT 130/75 “Rama Cerealera”:

Además de las contribuciones de la Seguridad Social, a cargo del empleador, están las contribuciones patronales “Sindicales”.

Para el gremio de empleados de comercio FAECyS en general son:

- a) - La Estrella, seguro de retiro
- b) - INACAP
- c) - INCAGRO
- d) - Seguro de Vida Mercantil

a) La Estrella: En la cláusula 8° del ACTA de fecha 16 de julio de 1992, homologada por disposición del M.T. bajo el N° 1110 del 23-09-1992, se dispone que **No corresponde que se aplique a la “Rama Cerealera”**.

b) INACAP: Por Resolución N° 140/2012 del M.T. , Registro N° 153/2012 del 09 de febrero de 2012, en la cláusula 10°, las partes ratifican que el aporte empresario con destino al INACAP, **No es de aplicación a la “Rama Cerealera”**, por no ser parte empresaria firmante del Acta acuerdo que dio origen al pago del aporte.

c) INCAGRO: Instituto de Capacitación Agropecuaria Asociación Civil , conformado por la Federación de Centros y Entidades Gremiales de Acopiadores de Cereales, CONINAGRO y CIARA/CEC, por la parte empleadora y por la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS) por la parte sindical.

Fue creado por Acta Acuerdo el 29 de julio de 2014, homologado por Disposición N° 457/2014 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y comenzó a funcionar en el año 2018.

INCAGRO capacita con profesionalismo al personal de las empresas, financiándose con la contribución patronal del 1% del salario Básico Maestranza “A” inicial, de todo el personal encuadrado en el CCT 130/75 “Rama Cerealera”.

La contribución se destina a la capacitación y actualización profesional de todos los trabajadores de la rama cerealera, siendo esta contribución patronal de carácter obligatorio y su incumplimiento es pasible de sanciones.

Conclusión de las Contribuciones Patronales Sindical:

Corresponde a la “Rama General”:
a), b) y d),

Corresponde a la “Rama Cerealera”:
c) y d)

Quedan excluídas para la rama cerealera, a), y b).

MUCHAS
GRACIAS!



Jorge Vitale
*Asesor
de la Federación de Acopiadores*



Curso Anual 2021

