

ALGUNOS TEMAS A TENER EN CUENTA en las relaciones laborales

Dra. CP ALEJANDRA A. FERNANDEZ
2018

EXAMENES MÉDICOS

Ingreso

Importante y obligatorio para la Empresa, ya que no se permite la incorporación de ningún empleado por parte de las A.R.T..

Periódicos

Ayudan en el diagnóstico de enfermedades inculpables y también son obligatorios por disposición de la S.R.T.

Egreso

Estos exámenes certifican el estado del empleado al dejar el trabajo y tiene el carácter de prevención en el ámbito legal.

LICENCIA POR MATRIMONIO

Contrayentes del mismo sexo

- La ley 26618 art. 2 que modifica el art. 172 del C C determina que el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos con independencia de que los contrayentes sean del mismo o diferente sexo. Implica otorgar licencia especial por matrimonio (art 158 inc b) L C T

CELEBRACION MATRIMONIO RELIGIOSO EXCLUSIVAMENTE

Licencia por matrimonio

- El único matrimonio que genera “ estado de familia “ es el civil , y sólo se considera casado a quien contrajo matrimonio civil .
- Quienes contraen matrimonio religioso son convivientes y no se genera derecho a la licencia .

MENORES EDAD MINIMA DE ADMISION A UN EMPLEO

- Ley 26390 - A partir del 25/5/2010 la edad mínima de admisión a un empleo es de 16 a.
- Empresas de familia : Los mayores de 14 a. Podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea el padre/madre/tutor en jornadas hasta 3 hs. diarias y 15 hs. semanales que no sean penosas, peligrosas y/o insalubres y cumplan con asistencia escolar

MENORES EDAD MINIMA DE ADMISION A UN EMPLEO

- ◉ La empresa deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción .
- ◉ Si por cualquier vínculo, acto o mediante formas de descentralización la empresa de familia estuviera subordinada económicamente o fuera contratista o proveedora de otra empresa , no podrá obtener dicha autorización .

SUSPENSIONES POR FALTA DE TRABAJO O FUERZA MAYOR

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO V : De las suspensiones por causas económicas y disciplinarias

ART 218 - Requisitos de su validez - Toda suspensión dispuesta por el empleador, para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador

SUSPENSIONES POR FALTA DE TRABAJO O FUERZA MAYOR

- ◉ ART 219 - Justa causa - Se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución del trabajo no imputable al empleador , a razones disciplinarias o fuerza mayor debidamente comprobada .
- ◉ ART 220 - Plazo máximo . Remisión _
Las suspensiones por razones disciplinarias o por falta o disminución de trabajo , no podrán exceder de 30 ds. en un año contadas a partir de la primera suspensión

SUSPENSIONES POR FALTA DE TRABAJO O FUERZA MAYOR

- ART 221 - Fuerza mayor - Las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas podrán extenderse hasta un plazo máximo de 75 ds en el término de un año contados desde la primera suspensión .
- En este supuesto y en la suspensión por falta o disminución de trabajo se deberá comenzar con el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del trabajador ingresado en el semestre se deberá comenzar por quien tuviere menos cargas de familia

SUSPENSIONES POR FALTA DE TRABAJO O FUERZA MAYOR

◉ ART 222 -

Toda suspensión dispuesta en razón de los art. 219 - 220 - 221 , que excedan de los plazos fijados o en su conjunto y cualquiera sea la causa que la motive que exceda de 90 ds en un año a partir de la primera suspensión y sea aceptada por el trabajador dará derecho a considerarse despedido .

FALTA O DISMINUCION DE TRABAJO

- ⊙ Causal no debe imputarse al empleador y debe derivar de un hecho que afecta al mercado e impacta a la empresa.

La Jurisprudencia no consideró :

- ⊙ ***Crisis económica general*** que determina la *recesión industrial* .
- ⊙ ***Caída de ventas o aumento de stock***
Previsible e integra riesgo empresario

FALTA O DISMINUCION DE TRABAJO

La Jurisprudencia sí consideró :

- ⦿ *Pérdida de su principal cliente.*
- ⦿ *Por un hecho del Estado le cortaron insumos o materias primas para la producción .*

Duración de suspensión hasta 30 días

FALTA O DISMINUCION DE TRABAJO - telegrama:

“ Notificamos que por falta de trabajo
no imputable a la empresa en razón
de

.... queda suspendido desde el
.....hasta el Inclusive “

FUERZA MAYOR

- Hechos imprevistos o que previstos no se han podido evitar y afectan la actividad del empleador por lo que cae la obligación de dar ocupación .
- La ausencia de insumos por un hecho del Estado podría estar en este supuesto si se trata de una causal de suspensión .
- Puede durar hasta 75 días

FUERZA MAYOR

- Dice Grisolia “ ... Si el acontecimiento fue imprevisible e implica un impedimento insuperable , necesariamente opera como eximente para el empleador, ya que el riesgo empresario también tiene sus límites ... “
- La falta de insumos encuadra en lo expuesto ?
- Si los insumos pueden ser sustituidos por productos nacionales ?

FUERZA MAYOR

- “ Notificamos que por razones de fuerza mayor y consecuente falta de trabajo generadas por la falta de los siguientes insumos, básicos para nuestra producción queda suspendido por ... Días en los términos del artículo 221 y concordantes , desde el Hasta el, inclusive “

REMUNERACIONES

- ◉ En los períodos de suspensión no se reconoce pago alguno
- ◉ No pueden exceder los 90 días en un año
- ◉ Deben ser notificadas en forma fehaciente , indicando el motivo que las fundamenta y el plazo de duración

LEY 24700 - BO 14/10/1996 Art 223 bis

- *Se considera prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta de trabajo , no imputables al empleador o fuerza mayor debidamente comprobadas pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación. Tributará contribuciones de Ley 23660 y 23661 (OS y Seg salud)*

Procedimiento preventivo de crisis

- Ley 24013 - En una dotación de hasta 400 personas se despida o suspenda a más del 15 % de los trabajadores o entre 401 a 1000 trabajadores se despida o suspenda a más del 10 %.
- Implica presentación ante Ministerio de Trabajo y negociaciones con la entidad sindical aportando una serie de elementos que permitan analizar la situación

R G AFIP 3279 24/2/12

- Conceptos no remunerativos incluidos en la retribución de trabajadores en relación de dependencia . Régimen de información . Su implementación .
- ... *Considerando tareas de fiscalización y análisis de información numerosos empleadores abonan parte de la retribución mediante conceptos no remunerativos*

R G AFIP 3279 24/2/12

- Empleadores comprendidos en S U S S
- Cumplir régimen de información
- *Micrositio*
- “ *Declaración Jurada informativa de conceptos no remunerativos DJNR* ”
- *Vigente 1/4/2012 respecto de remuneraciones que se abonen a partir de dicha fecha*

Conceptos no remunerativos

- ◉ Origen legal y convencional
- ◉ L C T - Art 103 bis Art 105 Art 106
- ◉ LEY 24241 Art 7
- ◉ Ley 22250
- ◉ Decretos varios de necesidad y urgencia
- ◉ Los de origen convencional pueden ser nacionales o provinciales

Conceptos no remunerativos

- ◉ Hay dictámenes de AFIP que fundamentan la naturaleza no remunerativa:
- ◉ Gastos de mudanza - Dict. 348/98
- ◉ Indem. por francos no gozados - Dict 07/09
- ◉ Cobertura médica - Dict 609/98
- ◉ Movilidad como viático - Dict 12/08
- ◉

Conceptos no remunerativos

- En el F 931 el total de Conceptos no Remunerativos debe ser igual a los totales informados en la DJNR
- La cantidad de empleados de DJNR puede no coincidir con la información del F 931