EXCEPCIONES AL LÍMITE MÁXIMO DE LA JORNADA LABORAL.

* Excluídos de LCT como rurales, scio doméstico y familiares.
* Exceptuados de la jornada máxima:
  + Personal de dirección y vigilancia
  + Jornada especial por actividad
    - Prestación intermitente
    - Trabajos preparatorios y complementarios (prensa)
    - Trabajo por equipos.
  + Jornada extendida por auxilios o ayudas extraordinarias o peligro inminente.
  + Menores de 14 a 18 años (no más de 6hs diarias/36 semanales)

TRABAJO INSALUBRE.

No podrá exceder 6hs diarias o 36hs semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, quien intimará al empleador para que adecúe ambientalmente el lugar de trabajo. Si no lo hiciera dicha autoridad procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales. En caso de probarse la condición insalubre, cada hora laborada en lugar insalubre debe ser remunerada como 1h20min.

JORNADA NOCTURNA

No podrá exceder de 7hs entendiendo desde 21hs a 6hs excepto que se apliquen los horarios rotativos. Si se alternan hs diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en 8min por cada hora nocturna trabajada o se pagará el exceso como tiempo suplementario. En compensación por cada 7 días de trabajo nocturno tendría descanso equivalente a una jornada de trabajo. Este descanso podrá suspenderse cuando se compruebe que el estado económico del país y de las empresas no les permite tener el turno de relevantes.

TRABAJO POR EQUIPOS.

Encuadre normativo:

1. LEGAL: el descanso semanal de los trabajadores que presten servicio bajo éste régimen de trabajo se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema. Definición: Un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea comienza y termina a una misma hora o que esté en tal forma coordinada que el trabajo de uno no pudiera realizarse sin los demás, no requiriéndose que se trate de industria de naturaleza continua. Puede ir más allá de las 8hs diarias/48 semanales a condición de que el término medio de las hs de trabajo sobre un período de 3 semanas al menos no exceda de 8hs diarias/48 semanales.
2. CONVENCIONAL COLECTIVO.

REGIMEN LEGAL DEL DESCANSO

El descanso vinculado con el trabajo puede ser:

1. DIARIO: separa una jornada de la otra y no puede ser inferior a 12hs. Dentro de la jornada también hay pausas que se producen con fines reparativos, de esparcimiento y alimentación. Puede ser también el descanso por lactancia para la mujer.
2. SEMANAL: va de las 13hs del sábado a las 24hs del domingo. Hebdomadario! Sin disminución de la remuneración.
3. ANUAL: período mínimo y continuado de descanso anual remunerado según la antigüedad en el empleo. Mitad como mínimo de los días hábiles comprendidos en el año calendario y debe comenzar en día lunes o el siguiente día hábil si aquel fuese feriado. Un día de descanso por cada 20 de trabajo efectivo. 14 días hasta 5 años de antig., 21 hasta 10, 28 hasta 20 y 35 cuando exceda los 20. Los convenios colectivos pueden establecer beneficios mayores. La época de otorgamiento va del 1 de octubre a abril del año siguiente. El empleador debe comunicar por escrito al trabajador la fecha de iniciación con una anticipación no menor a los 45 días.

DESCANSO ANUAL: remunerado, y la retribución debe satisfacerse a la iniciación del período de descanso! Se calcula así:

1. Mensualizado: se divide por 25 el importe del sueldo.
2. Por día/hora: se abonará por c/día de vacación el importe que le hubiera correspondido en la jornada anterior.
3. Destajo/comisiones/otra variable: el promedio de los sueldos devengados durante el año.

Si se produjera la extinción de contrato: indem equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada. Los días de licencia se computan como trabajados. Vacación que no se otorga o no se toma se pierde! Los trabajadores de temporada también tienen 1día c/20 trabajados. Se pueden acumular un período de vacaciones con otro.

Feriados obligatorios y días no laborales. Si se presta scio deberán percibir la remuneración normal de los días laborales más una cantidad igual.

LAS LICENCIAS ESPECIALES:

1. Por nacimiento: 2 días corridos
2. Por matrimonio: 10 días corridos
3. Por fallecimiento de conyuge/conviviente/hijos/padres: 3 días corridos
4. Por fallecimiento de hermano: 1 día
5. Por exámen: 2 días corridos, 10 por año
6. Por maternidad: 90 días con derecho a asignación familiar equivalente al sueldo (45 días antes y 45 días después del parto) más descanso por lactancia y protección contra el despido.

CAPITULO 7: TRABAJO DE MUJERES.

Prohibición del trato discriminatorio por motivo de sexo o estado civil en el acceso al empleo aunque éste se altere en el curso de la relación laboral.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD: licencia no inferior a 90 días. Estabilidad relativa en el empleo. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer obedece a razones de materinidad o embarazo cuando ocurriese dentro del plazo de los 7 meses y medio anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar al empleador y acreditar en forma el hecho del embarazo así como el del nacimiento. El empleador que despide a la mujer dentro de esos plazos debe pagar una indem especial (13 sueldos) a la que se suma la del art 245 LCT y el art 7 ley 25013. La pérdida del embarazo por parto prematuro o el fallecimiento del bebé durante el alumbramiento no enervan ni afectan la protección legal del art 178 LCT.

REINCORPORACIÓN DE LA MUJER AL EMPLEO (183 LCT). La mujer puede:

1. Continuar su trabajo en la empresa
2. Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo una compensación por tiempo de scio del 25% de la remuneración (art 245 LCT) por c/año de scio. Si la mujer no se reincorpora a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia y no comunicara, se entenderá que opta por la percepción de esta compensación.
3. Quedar en situación de excedencia. Suspensión de la relación que no hace ganar antigüedad y se debe tener al menos 1 año de antigüedad en el empleo. No puede ser por un período menor a 3 meses ni mayor a 6 meses. No tiene derecho a cobros, la relación se mantiene latente. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara un nuevo contrato de trabajo con otro empleador, quedará privada de la facultad de reintegrarse. La trabajadora tiene derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo en la misma categoría. Pueda reintegrarla a un puesto superior o inferior, previo acuerdo con ella. En caso de no cumplir, se cobra la indem por despido injustificado.

PROHIBICIÓN DE DESPIDO POR MATRIMONIO.

Se considera lesivo a la libertad y la dignidad humana si el empleador rescinde el vínculo laboral apoyándose en el matrimonio de sus empleados. Se considera que el despido es por causa de matrimonio cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador o no se probare la invocada y el despido se produjera dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores al matrimonio, siempre que haya mediado comunicación fehaciente. Indemnización equivalente a 1 año de remuneración más la proyección del SAC más la del art 245LCT y ley 25013 según correspondiere. La presunción del art 181 LCT no favorece al trabajador varón.

TRABAJO DE MENORES

PROHIBICIÓN DE EMPLEO A MENORES DE 14 AÑOS: los menores de 14 años tienen plena capacidad para contratar en los términos del art 21 LCT. Algunas limitaciones para el empleo de menores, que encuentra fundamentos económicos y sociales. Queda prohibido a los empleadores ocupar menores de 14 años en cualquier tipo de act. Lucrativa o benéfica. Se prohíbe el trabajo de todo menor, aún mayor de 14 años, que no haya completado la educación básica obligatoria. La contratación prohibida de un menor no implica que éste pierda los derechos salariales o indemnizatorios que la ley laboral le asigna ya que las prohibiciones referidas esán dirigidas contra la figura del empleador (40 LCT)

TRABAJO DE MENORES ADULTOS: 187 LCT los menores entre 14 y 18 años podrán trabajar y celebrar todo tipo de contrato de trabajo remitiendo a 32,33 y 34 LCT. Los menores emancipados gozan de plena capacidad laboral.

JORNADA DE TRABAJO DE LOS MENORES. No puede exceder 6hs diarias/ 36 semanales. Menores de más de 16 años, previa auth, puede extenderse a 8hs diarias/48 semanales y también laborar parte de la jornada nocturna (hasta las 22hs). Está prohibido el trabajo nocturno de menores (entre 20hs-6hs) así como la realización de tareas insalubres. No pueden realizar hs extras, salvo situaciones excepcionales (89 LCT)

AHORRO OBLIGATORIO: obligación de una cta. De ahorro a nombre del menor entre 14 y 16 años, debiendo depositar en la misma el 10% de la remuneración. El empleador obra como agente de retención de ese % para formar un fondo de previsión o ahorro para el menor.

VACACIONES: Período mínimo de licencia anual de 15 días corridos.

ACCIDENTE O ENFERMEDAD. PRESUNCIÓN DE CULPA DEL EMPLEADOR: no admite prueba en contrario, de culpa del empleador en caso de accidente de trabajo o enfermedad de un menor, si se comprueba que su causa es alguna de las tareas prohibidas.

CAPÍTULO 8: SUSPENSIÓN DE CIERTOS EFECTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

Interrumpir transitoriamente algunas de las obligaciones o prestaciones a cargo de las partes, la suspensión siempre es transitoria. La relación de trabajo sigue vigente y en algunos casos continúa la obligación de abonar salarios. El período de suspensión no se computa como tiempo de trabajo. Al continuar vigente el vínculo laboral, siempre subsisten los derechos indemnizatorios. Actuar de buena fe y el deber de no concurrencia desleal.

CAUSAS DE SUSPENSIÓN PREVISTAS EN LA LCT: habilitan la suspensión, previsto en LCT:

1. Accidente y enfermedad inculpable (208ª213 LCT): causas patológicas o accidente inculpable que afecta al trabajador sin culpa de éste y que le impide trabajar sin pérdida de salarios. El período de suspensión va variando según la antig. En el empleo y la existencia o no de carga familiar. Durante esos períodos el trabajador tiene derecho a percibir sus haberes que se liquidara conforme a lo que percibía en el momento de la interrupción de los servicios y, en su caso, con los aumentos que se otorgaren. Si la remun fuera variable, el trabajador percibe un promedio del último semestre. El empleado de be dar aviso al empleador, tanto de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentre, contrario perderá el derecho a cobrar sus haberes. Obligado a someterse al control médico de la empresa. Vencido el plazo de licencia, comienza el plazo de reserva del puesto por el término de 1 año y s/la obligación de pagar salarios. Vencido el año la relación subsiste hasta tanto alguna de las partes la culmine. Si de la enfermedad resulta una incapacidad definitiva que le impidiere al trabajador realizar las tareas que venía realizando, el empleador le debe dar otras acorde a su nueva aptitud física s/disiminución de su salario. Si el empleador no pudiere, indemniza bajo art 247 LCT. Si no le diere nuevas tareas por su propia decisión, corresponderá indemnizar bajo art 245 LCT. Cuando la incapacidad fuera absoluta, el empleador deberá abonarle el 245 LCT. En caso de despido durante el plazo de interrupciones pagas por enfermedad o accidente inculpable, debe pagar al empleado los salarios faltantes por enfermedad a la fecha de alta por todo el tiempo de la licencia máxima.
2. Causas sociales o especiales (158ª161 LCT): nacimiento, matrimonio, fallecimiento, exámen. en los casos de licencia por nacimiento/fallecimiento uno de los días de licencia deberá ser día hábil. Donante de sangre: 24hs.
3. : ma. altantes por enfermedad a la fecha de alta por todo el tiempo de la licencia m inculpable, debe pagar al e Desempeño de cargos electivos o representativos en sindicatos con personería gremial u otros organismos que requieren representación sindical (217 LCT): tanto en el orden nacional, provincial o municipal. Derecho de la reserva del empleo y a su reincorporaci´pon hasta 30 días despupes de concluido el mandato. El período de reserva será considerado período de trabajo (en cuanto a antig). Producido el despido o no reincorporación, se dan las indem por despido y omisión de preaviso. CARGOS GREMIALES: derecho a la reserva del empleo y a la reincorporación hasta 30 días después de concluido el ejercicio de su mandato, no pudiendo ser despedidos.
4. Causas económicas, disciplinarias y suspensión preventiva (214ª224 LCT): trabajador no presta servicios y no percibe remuneración alguna. Toda suspensión debe fundarse en justa causa, tener plazo fijo, ser notificada por escrito y no superar los plazos máximos. JUSTA CAUSA: falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, razones disciplinarias, fuerza mayor debidamente comprobada.

PLAZO FIJO: expresa su duración, fecha de inicio y fin.

NOTIFICACIÓN POR ESCRITO: telegrama, carta documento, nota firmada por el trabajador y hasta acta labrada ante escribano. Prueba de que se ha cumplido con los demás requisitos legales.

PLAZOS MÁXIMOS:

1. Falta o dism del trabajo: 30 días.
2. Razones disciplinarias: 30 días
3. Fuerza mayor: 75 días
4. EN CONJUNTO 90 DÍAS! Si se exceden los plazos se puede considerar despedido, salvo que reclame los salarios caídos y siga trabajando. Deben ser sanciones proporcionales, contemporáneas y susceptibles de impugnación.

FALTA DE TRABAJO: 218 LCT, excepcionalidad, ajenidad y no imputabilidad de empleador.

FUERZA MAYOR: hechos que no pueden ser previstos o que previstos son inevitables y afectan el proceso productivo provocando la imposibilidad de cumplir con el deber de dar ocupación al trabajador. Causas externas y ajenas a la empresa!

1. Licencia por maternidad (177LCT)
2. Estado de excedencia en la mujer (183 LCT)

ANEXO UNIDAD 9

PREAVISO: es el anuncio anticipado del cese del contrato. Impide la ruptura intempestiva del contrato. Plazo de tiempo para conseguir un nuevo puesto de trabajo. Su trabajador dispone de 2hs libres de su jornada de trabajo, sin reducción de su remuneración durante un período de tiempo. Se otorga el preaviso, se deberá indemnizar el salario dejado de percibir durante esos períodos. Debe probarse por escrito.

RENUNCIA: el trabajador puede renunciar, dejando de percibir las remuneraciones correspondientes al período faltante. Con todas las formalidades exigidas para la renuncia.

OBLIGACIONES: durante el período de preaviso subsisten todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

PLAZOS: los plazos de preaviso:

1. Trabajador: 15 días.
2. Empleador:
   * 1. 15 días vigente el período de prueba
     2. 1 mes cuando la antig. No exceda los 5 años
     3. 2 meses cuando sea mayor a 5 años.

INTEGRACIÓN DEL MES DE DESPIDO. Si no hay preaviso se paga el mes de despido. Si el preaviso se otorga, no se integra el mes de despido. En este casi, el preaviso comienza a correr desde el día siguiente al de su notificación. Nace la obligación de indemnizar los días restantes del mes en el que se produjo el despido y la indemnización sustitutiva.

ARTÍCULO 245 LCT

Los 2 primeros párrafos respetan el texto anterior.

El 1ero se refiere al método de cálculo de la indem y a la base: la mejor remun mensual, normal y habitual percibida en el año o tiempo de scios menor, multiplicada por cada año de scio o fracción no inferior a 3 meses.

El 2do aplica un tope máximo para la base, 3 veces el promedio de las remuneraciones de convenio colectivo aplicable s/antigüedad.

3ER PÁRRAFO: los trabajadores excluídos del convenio. Tienen como tope máximo el del convenio colectivo establecido o el más favorable en caso de existir más de uno.

OTRA MODIFICACIÓN: tope mínimo de la indem por despido arbitrario el importe de 1 mes de sueldo calculado con el sistema del 1er párrafo.

ART 245: en los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 1 mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder 3 veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el CCT aplicable al trabajador.

Para aquellos trabajadores excluídos del CCT, el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso que hubiera más de 1.

Los trabajadores a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el 1er párrafo.

Ley 25323: incremento para las indemnizaciones sustitutivas del preaviso, la integración del mes de despido y el despido sin justa causa. 2 hipótesis:

1. Relación de trabajo NO registrada (o deficiente): indemnizaciones correspondientes que se duplican.
2. Cuando no se abonaren las indemnizaciones correspondientes y el trabajador tuviese que iniciar acciones judiciales, las indemnizaciones se incrementan en un 50%.

CAPÍTULO 10. DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

2 tipos de despido:

1. ORDINARIO: se da en los casos de empresas pequeñas de no menos de 5 trabajadores, y en el despido socialmente justificado por necesidades reales del empleador, sólo basta preaviso y no existe obligación del pago de indemnización alguna.
2. EXTRAORDINARIO: por causas justificadas, para el caso de no probarse las causales, deberá además de pagar el preaviso el empleador deberá abonar una indemnización que se encuentra vinculada a la edad del trabajador.

CLASIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Principio de continuidad de la relación laboral.

1. Modos normales: RENUNCIA (240/241 LCT), JUBILACIÓN (252 LCT), MUTUO ACUERDO (241LCT) o MUERTE (249 LCT)
2. Anormales: DESPIDO (245LCT), CAUSAS ECONÓMICAS (247LCT), CONCURSO O QUIEBRA (251 LCT), INHABILIDAD DEL TRABAJADOR (254 LCT), VENCIMIENTO DEL PLAZO (250 LCT), INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR (212 LCT)

RENUNCIA DEL TRABAJADOR:

1. RENUNCIA EXPRESA: trabajador deroga el negocio constitutivo de la relación de trabajo. Ciertos requisitos formales en el art 240 LCT para evitar fraudes. Telegrama, carta documento, cursado personalmente por el trbajador, previa acreditación de su identidad. Es un acto gratuito y unilateral del trabajador, que no requiere de ser aceptada por el empleador, basta solamente que la notificación LLEGUE.
2. RENUNCIA CONCERTADA: 241 LCT, el trabajador acuerde su renuncia con el empleador mediante escritura pública o autoridad administrativa se formaliza el acto, el cual debe realizarse con la presencia personal del trabajador. En este caso se paga una suma menor, lo que lleva a conductas fraudulentas.
3. RENUNCIA TÁCITA: tanto el trabajador como el empleador no han realizado por un tiempo prudencial ningún acto que autorice a presumir que el contrato continúa. Simplemente se deja de concurrir al trabajo y el empleador no lo intima a reintegrarse.

EXTINCIÓN POR DESPIDO: extinción anormal. Despido directo es aquel modo de recisión contractual que realiza el empleador, que puede o no tener causa para el mismo.

CARACTERÍSTICAS DEL DESPIDO:

1. UNILATERAL: decidido por 1 de las partes. No interesa que haya consentimiento de la otra parte.
2. RECEPTICIO: la recepción de la comunicación por la otra parte, es decir no requiere la real recepción sino solo haberla remitido.
3. EXTINTIVO: la extinción válida y legítima.

ELEMENTOS DETERMINANTES DEL DESPIDO CON CAUSA O DESPIDO INDIRECTO:

1. INJURIA: toda acción u omisión de una de las partes que, por su gravedad, a criterio de la otra impida la prosecución del vínculo laboral. Es un concepto subjetivo, por eso se elaboraron pautas:
   1. PROPORCIONAL: la falta cometida debe ser de tal entidad que justifique la disolución contractual.
   2. CONTEMPORÁNEA: debe existir entre la sanción aplicada y la falta cometida un lapso de tiempo prudencial e inmediato. No puede el empleado dejar en suspenso una medida semejante.
   3. UNICA: no pudiendo admitirse la aplicación de 2 sanciones por una misma falta.
   4. NO REQUIERE DAÑO: es suficiente con el incumplimiento.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO.

En despido sin causa o despido indirecto, con injuria debidamente probada por el trabajador, el empleador deberá abonar al trabajador la indemnización por antigüedad del art 245 LCT.

Es 1 mes de remuneración mensual, normal y habitual por c/año de antigüedad o fracción mayor de 3 meses. No podrá exceder el equivalente a 3 veces el importe mensual promedio de todos los básicos de CCT.

CAPÍTULO 11. INFORTUNIOS LABORALES.

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO.

LA RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO. Distintas teorías:

1. Riesgo profesional: la actividad propia de la ORG para la producción de bienes y servicios crea riesgos y obliga a soportar las consecuencias al empresario que ha creado ese riesgo.
2. Riesgo de autoridad: en razón de la subordinación y del cumplimiento de órdenes vinculadas con la realización de la tarea, se producen riesgos profesionales que deben ser asumidos por el empleados.
3. Riesgo de la empresa: la responsabilidad por los accidentes y enfermedades del trabajo es propia de la explotación.

EL SEGURO SOCIAL: el empresario puede descargar su responsabilidad en un seguro, voluntario u obligatorio impuesto por ley. El campo de cobertura es amplio y abarca no sólo los accidentes sino también otras contingencias.

LA SEGURIDAD SOCIAL. La creación de instrumentos adecuados para erradicar con carácter general los males sociales. Satisface las necesidades de los individuos y no sólo de los trabajadores. Protege la situación de necesidad sin atender a la causa productora. La contribución solidaria de todos los miembros solidarios a través de distintos instrumentos.

EVOLUCIÓN DEL SISTEMA DE REPARACIÓN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES DE TRABAJO.

ACCIDENTE DE TRABAJO: Acción súbita y violenta de un agente exterior. Lesión orgánica o funcional que en forma violenta sufren los trabajadores debido a causas externas de la víctima o bien a un esfuerzo vinculado a la tarea, originando una reducción temporal o permanente de su capacidad de trabajo. El accidente puede definirse como:

1. Resultado no esperado del trabajo
2. Síntoma de una disfunción.
3. Indicador de inseguridad de un sistema
4. Problema de adaptación del sistema sobre el humano

ACCIDENTE “IN ITINERE”

En el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar en el cual cumple sus tareas o viceversa, siempre que el recorrido no haya sido interrumpido o desviado en su interés particular o por cualquier causa extraña al trabajo. Enfermedades definidas y reconocidas, malestares, dolencias, trastornos donde se vea afectada la salud física y mental.

Enfermedades profesionales: afecciones o patologías, causante de incapacidad laboral o muerte, provenientes en forma directa y casi exclusiva de las tareas desarrolladas de las sustancias que se manipulan.

Enfermedades-accidente: daños originados en ciertas afecciones pese a no ser efecto exclusivo del trabajo realizado y no tienen vínculo con el mismo.

CAUSA Y CONCAUSA.

Cuando existe una causa que ligada al trabajo ejecutado por el trabajador sea factor desencadenante, acelerante o agravante, tal eventualidad se encuentra dentro del régimen que ampara a los trabajadores durante la ejecución de sus tareas.

INCAPACIDAD: disminución o merma de la aptitud laborativa.

1. INCAPACIDAD TEMPORARIA: antes de concederse el alta médica, el trabajador pudo haber estado impedido de realizar su prestación laboral. La pérdida de ingresos integra el capitulo de daños indemnizables.
2. INCAPACIDAD PERMANENTE: después del alta médica si ha transcurrido el plazo de 1 año desde el infortunio.
3. INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL: disminución o deterioro de la capacidad productiva.
4. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL: requiere que provoque una disminución de la capacidad productiva del trabajador.
5. ART 212. INCAPACIDAD ABSOLUTA: no permite al trabajador efectuar ni la tarea de su especialidad ni ninguna otra.

SALARIO DIARIO PROMEDIO: Dividir la suma de las remuneraciones devengadas en el año anterior al accidente o toma de ocnocimiento de la enfermedad, por el nro de días trabajados o no a que correspondan dichas remuneraciones.

COEFICIENTE DE EDAD: Dividir en 100 y en 65 por la edad del trabajador a la fecha de consolidación del daño.

MONTO INDEMNIZATORIO TARIFADO: sal. Diario prom x 1000 x % de inc / 100 X (65/edad)

ORBITAS DE RESPONSABILIDAD. Responsabilidar al empleador por los hechos dañosos. Basta que el empleado se incapacite en ocasión o con motivo del trabajador para que su patrón deba responder en la medida de la tarifa apuntada. ventajas para el trabajador porque lo releva de demostrar la conducta antijurídica del empleador y redujo las eximentes de responsabilidad de éste y habilitó el derecho a la reparación del daño cuantificando el monto. Tarifa determinada de antemano. Para el empleador es ventajoso porque hace una evaluación anticipada y aproximada de los riesgos que debe afrontar, lo que permite la contratación de seguros de esas obligaciones mediante el pago de las primas establecidas de antemano.

ACCIÓN CIVIL: si el trabajador opta por el régimen general de reparación de los infortunios debe atenerse a las reglas ordinarias en materia de prueba, de responsabilidad y de daño, obteniendo el derecho a un resarcimiento integral, no tarifado, vinculado a los daños realmente sufridos y acreditados. 2 sistemas de responsabilidad:

1. RESPONSABILIDAD SUBJETIVA
2. RESPONSABILIDAD OBJETIVA

Cuando se demanda en resp. Subjetiva, si aquellos hechos por los cuales se demanda revelan que lo que se imputa al empleador es quebrar un deber, debe probarse la culpa u omisión. Cuando se demanda en resp. Objetiva, es necesario demostrar concretamente el daño y el carácter riesgoso o vicioso de la cosa, que supone individualización y objetivación del riesgo. Sólo se eximirá al empleador acreditanto la culpa de la víctima.

COSA: Objetos materiales susceptibles de tener un valor

VICIO: mala calidad o defecto en funcionamiento.

RIESGO: probabilidad de un daño.

LEY DE RIESGOS DE TRABAJO 24557

- prevención del daño: asegurar la adopción de medidas que tienden a prevenir la ocurrencia de daños de trabajo. Contratar un seguro (ART), obligado a controlar y denunciar las infracciones al programa preparado, así como brindar info a los empleadores, los que deben transmitirla a los trabajadores. Las infracciones están sujetas a sanciones que impone la SRT.

- prestación inmediata de la necesaria atención médica: asegurar prestaciones de atención médica y paramédica hasta la curación completa o mientras subsistan los síntomas incapacitantes. La falta de prestación médica constutiye el delito reprimido por el art 106 cód. penal.

- rehabilitación y recalificación profesional. : posibilidad de adquirir una nueva calificación profesional acorde con la capacidad residual con que ha quedado. El empleador tiene la obligación de asignarle una tarea que aquél pueda ejecutar, sin que ello signifique la disminución del salario que antes percibía.

AMBITO DE APLICACIÓN. A todas las relaciones de trabajo privadas y públicas, con excepción del servicio doméstico. PEN tiene que incluir en su ámbito a los trabajadores domésticos, a los trabajadores autónomos, a los trabajadores vinculados por relaciones no laborales y a los bomberos voluntarios.

CONTINGENCIAS Y SITUACIONES CUBIERTAS:

ACCIDENTES: Todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión de trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. Procedimiento para notificar al trabajador y éste a su asegurador la modificación del trayecto.

ENFERMEDADES PROFESIONALES: incluídas en el listado. Deberá identificar agente de riesgo, cuadros clínicos y actividad.

EXIMENTES Y EXCLUSIONES: no darán derecho a las coberturas de la LRT:

1. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causadas por el dolor del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo.
2. Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional.

SITUACIONES CUBIERTAS

1. INCAPACIDAD LABORAL TEMPORARIA (ILT): daño sufrido por el trabajador le impida temporariamente hacer las tareas habituales.
2. INCAPACIDAD LABORAL PERMANENTE (ILP): Cuando el daño le ocasione una disminución permanente de su capacidad laborativa.

ILP menor a 66% es PARCIAL. Igual o superior es TOTAL.

1. GRAN INVALIDEZ: necesite la asistencia permanente de otra persona ppara realizar los actos elementales de su vida.

DETERMINACIÓN Y REVISIÓN DE LA INCAPACIDAD. COMISIONES MÉDICAS.

El grado de ILP es determinado por las comisiones médicas (ley 24241). Determinan:

1. La naturaleza laboral del accidente o profesional de la enfermedad
2. El carácter (temporario o permanente)
3. El contenido y alcances de las prestaciones

Revisan además el tipo, carácter y grado de incapacidad para resolver cualquier discrepancia que pueda surgir.

PRESTACIONES:

1. Prestaciones dinerarias: en dinero
2. Ingreso base (IB): base de referencia para la determinación del monto de todas las prestaciones dinerarias. Dividir la suma de la totalidad de las remuneraciones sujetas a cotización correspondientes a los 12 meses anteriores.

Durante ILT, el trabajador deberá percibir una prestación de pago mensual del 100% del valor mensual del ingreso base/asignaciones familiares. El pago de los 10 primeros días está a cargo del empleador y a partir del undécimo día la obligada es la ART.