**UNIDAD VI**

**SUSPENSION DE LA RELACIÓN LABORAL**

**Generalidades**

Las tareas deben ser prestadas personalmente por el trabajador. Sin embargo, suelen darse situaciones en las que no se las puede cumplir, por razones de índole biológicas o sociales. Por lo que la relación laboral está sometida a suspensiones. En estos casos no hay incumplimiento. El contrato de trabajo se mantiene intacto, pero alguno de sus efectos, no pueden exigirse momentáneamente. La suspensión supone una cesación temporal de las prestaciones. Dos condicione; a) Justa causa y b) Temporariedad.

**SUSPENSIONES ORGANIZADAS POR EL EMPLEADOR**

1. **Suspensión por falta o disminución de trabajo**

*Art 219 de la LCT*, esta causal opera como eximente de la responsabilidad del empleador de dar ocupación al trabajador, releva al empleador de su deber de pagar salarios. *Art 223 Bis LCT*, la justa causa que es fundamento de esta suspensión del contrato de trabajo es la disminución o falta de trabajo, de carácter excepcional y temporario, que torne sumamente difícil para el empleador el cumplimiento de la obligación de dar ocupación. Debe ser ajena a la voluntad del empleador. *Art 222 LCT,* dispone como plazo máximo de 30 días en un año aniversario, contando a partir de la primera suspensión. La suspensión ha de contarse por días corridos. Carece de justa causa la suspensión invocando la falta de trabajo en la situación de crisis económica general, o en la caída general de las ventas, toda vez que se trata de circunstancias inherentes al riesgo empresario.

1. **Suspensión por fuerza mayor**

La fuerza mayor consiste en la imposibilidad de cumplir con la obligación de dar ocupación. Se trata de hechos ajenos al empleador, que le impiden cumplir con su debito contractual, como por ejemplo establecimiento arrasado o destruido por terremoto, huracán, inundaciones o cualquier otro desastre natural, así como guerra o confiscación de bienes. Situación excepcional y de carácter temporario, plazo máximo de 75 días en año aniversario, contados desde de la primera suspensión. El empleador se ve relevado de la obligación de abonar salarios.

***Disposiciones comunes para la suspensión por falta de trabajo y fuerza mayor***

Deberá comenzarse por el personal menos antiguo en cada especialidad. La antigüedad se mide por semestre. Si se trata de trabajadores ingresados en el mismo semestre, se deberá suspender al que tenga menos cargas de familia. Se ven excluidos los trabajadores de estabilidad gremial, *ART 52 Ley 23.551*, así como los que en el momento de la suspensión se encontraban imposibilitados de concurrir a trabajar debido a una enfermedad o accidente. (*Art 208 LCT*)

Los representantes gremiales serán los últimos en ser afectados por una suspensión de este tipo. Su derecho cede solamente frente a una suspensión o cesación general de las actividades de la empresa. (*Art 51 Ley 23.551*)

1. **Suspensión por causa disciplinarias**

Exige justa causa para que la sanción sea válida. Incumplimiento contractual por parte del trabajador. Proporcionalidad y contemporaneidad. *Art 67 LCT*, la medida debe ser proporcional al incumplimiento del trabajador debiendo tenerse en cuenta al efecto, los antecedentes del trabajador y la gravedad del incumplimiento. Para incumplimiento leve, sanción leve, incumplimiento grave, sanción grave. La reiteración constante de incumplimientos leves provoca la aplicación de sanciones graves.

Si se cumplen los requisitos se puede traducir en una suspensión temporaria la obligación del empleador de dar trabajo y abonar el salario.

El *art 220 LCT*, prevé para este supuesto de suspensión el plazo máximo de 30 días en un año aniversario.

Si la sanción debe aplicarse a un representante gremial amparado por la estabilidad de los empleados sindicales, *art 52 de la ley 23.551*, el empleador solo podrá disponer la medida previo proceso judicial de desafuero. No debe ser aplicada a trabajadores en uso de la licencia por enfermedad o accidente prevista por el *art 208 LCT*, salvo para ser cumplida una vez cesado el incumplimiento.

*Art 67 LCT*, habilita al trabajador sancionado a cuestionar la procedencia de las suspensiones ordenadas por su empleador. El cuestionamiento debe ser notificado al empleador dentro de los 30 días de notificada la suspensión. Si no se ha impugnado la suspensión no procede reclamo por salarios de dicho periodo.

1. **Justa causa**

Suspensiones fundadas en la falta de trabajo, fuerza mayor. Requiere que se acredite la imposibilidad de dar ocupación por un hecho que no ha podido preverse o que aún previsto no ha podido evitarse. Por causas disciplinarias, requieren la existencia de un incumplimiento contractual grave del trabajador.

1. **Plazo fijo**

La suspensión debe contener fecha cierta de inicio y culminación. Indicarse con precisión la cantidad de días de suspensión. El plazo se computa por días corridos. Los plazos máximos estipulados se cuentan desde el momento de aplicarse la sanción y hacia atrás. Si el empleador dispone suspensiones al trabajador por plazos superiores a los legalmente admitidos, el trabajador, previo cuestionamiento, queda habilitado a colocarse en situación de despido indirecto y reclamar las indemnizaciones previstas por el *ART 246 LCT*. Es una facultad del trabajador, no una obligación, el aceptar este tipo de suspensiones.

***Notificación por escrito.***

Por escrito y personalmente al trabajador deben de realizarse las suspensiones.

***Derechos del trabajador***: ***Impugnación, cobro de salarios, situación de despido indirecto***.

La impugnación debe ser expresa, personal y cumplirse dentro del plazo previsto. Esta debe hacerse en tiempo oportuno a fin de dar lugar al posterior reclamo de los salarios.

***Procedimiento Preventivo de crisis (Art 98 LNE)***

Las causas de crisis abarcan suspensiones o despidos alegándose falta o disminución de trabajo, por hechos económicos. Las fundadas en razones tecnológicas apuntan a la necesidad de introducir alguna innovación técnica que impide mantener la cantidad de personal existente, cuya consecuencia es la desaparición del puesto de trabajo, o los transforma en innecesarios. Dichas medidas deben afectar a un número reducido de empleados, si tienen menos de 400 empleados como mínimo de afectación es un 15%, entre 400 y 1.000, mínimo de 10% y más de 1.000 mínimo del 5%. No resulta obligatorio este procedimiento, cuando las suspensiones o despidos abarcan a porcentajes inferiores. La tramitación ante la autoridad administrativa de aplicación. Para CABA en el Ministerio de trabajo, empleo y formación de RRHH y para el resto del país en el Ministerio de Trabajo de la Nación. Cumplidas las observaciones, dentro del plazo de 48 Hs se resolverá declarar la apertura del Procedimiento Preventivo de Crisis.

Citará a las partes intervinientes para declarar la apertura del Procedimiento. A partir de esta audiencia, el procedimiento tendrá una duración de 10 días hábiles. Durante dicho procedimiento el empleador no podrá suspender ni despedir, los trabajadores no podrán adoptar medidas de acción directa. Si lo hicieran, tales hechos son nulos. Las partes pueden llegar a un acuerdo que se someterá a homologación. La autoridad podrá rechazar el acuerdo, también podrá aprobarlo, resolviendo su homologación. Vencido el plazo sin acuerdo las partes quedan en libertad de acción, habilitando al empleador para suspender o despedir y a los trabajadores para oponerse mediante medidas de acción directa.

1. **Suspensión preventiva.**

Aplica solo cuando el proceso penal que involucra al trabajador se ha originado en delitos que pueden considerarse injuriosos para la vinculación laboral. Si el trabajador se hallare imposibilitado de concurrir a trabajar mantiene la obligación de dar aviso al empleador, puede ser cursada por el mismo o por otra persona. Derecho de pago del salario:

* *Denuncia criminal efectuada por un tercero o proceso promovido de oficio:* Deberá pagar si resulta sobreseído o absuelto. No procederá si recibe una condena penal. Para que proceda el pago de salarios es preciso que exista vinculación entre la causa penal y el trabajo. Si los hechos no se relacionan con el empleo nada tiene que ver el empleador, por lo que en estos casos el empleador no adeuda salarios.
* *Denuncia penal promovida por el empleador:* Extinción del contrato laboral cuando el proceso culmina con el sobreseimiento o sentencia absolutoria. Asigna al empleado el derecho de optar entre dos alternativas; a) ser reincorporado a su empleo y abonar los salarios adeudados por el tiempo de la suspensión, y b) Colocarse en situación de despido indirecto. Corresponde la indemnización del Art 246 LCT más salarios adeudados. En caso de negativa del empleador de la reincorporación deberá pagar la indemnización por despido más los salarios adeudados.

La situación preventiva se puede prolongar por todo el tiempo que se extienda el procesamiento o la detención del trabajador.

1. **Suspensión precautoria.**

La doctrina y la jurisprudencia la han convalidado. Encuentra su razón en hechos que requieren una investigación interna en el ámbito de la empresa, clarifica si ha existido incumplimiento que requiera de sanciones disciplinarias. El plazo debe ser breve y respetarse el derecho de defensa del trabajador. No constituye una sanción si luego de la investigación el trabajador no tuvo vinculación con los hechos imputados. Por lo que se debe el pago completo de los salarios caídos. Acreditada la responsabilidad del trabajador, si el hecho constituye injuria que habilita al empleador a disolver el vínculo, corresponde retroactivamente al primer día de suspensión. Siendo el hecho responsabilidad del trabajador justifica una sanción disciplinaria cuyo tiempo coincida con la suspensión precautoria, no corresponde el pago de salarios. Si se posterga la suspensión disciplinaria, corresponde el pago.

**ORIGINADAS POR EL TRABAJADOR**

**1) BIOLÓGICAS:** Maternidad, trabajo de mujeres y menores.

**2) PATOLÓGICAS**

**a) Enfermedades y accidentes inculpables.**

Distinguir, accidentes de trabajo y las ocurridas In Itinere, entre su domicilio y el lugar de trabajo. Y el accidente o enfermedad no vinculado con el trabajo ni padecido en el trayecto domicilio-trabajo.

***Concepto de enfermedad:*** Alteraciones de la salud del trabajador por causas ajenas a su voluntad. No guardan relación con el trabajo. Corresponde el pago de los salarios durante el tiempo de vigencia de los contratos.

***Plazos de suspensión:*** *LCT Art 208*, durante su vida laboral, el trabajador tiene derecho a gozar de suspensiones con ocasión de producirse cada evento incapacitante. Cuando la antigüedad del trabajador en el empleo fuere menor a 5 años el plazo máximo de suspensión remunerada es de 3 meses y si tuviera más de 5 años de antigüedad, el tiempo máximo es de 6 meses. En los casos donde el trabajador cuenta con cargas de familia los plazos se duplican. Para la determinación de la antigüedad corresponde computar el periodo de suspensión por enfermedad. Los plazos son por cada evento incapacitante en particular no al conjunto de ocasiones que le puedan suceder.

**Liquidación de salarios por enfermedad.**

El trabajador tiene derecho a percibir su remuneración habitual durante. La prestación tiene naturaleza salarial, le corresponde la remuneración más los aumentos que durante el periodo de su enfermedad fueran pactados. Si percibe salarios variables, debe percibir el promedio de los últimos 6 meses.

***Obligación de dar aviso:*** Es obligación a cargo del trabajador dar aviso a su empleador del hecho de hallarse imposibilitado de prestar servicios. Dicha comunicación tiene también la finalidad de posibilitar el respectivo control por parte del principal. Esta obligación únicamente cede en casos de fuerza mayor, cuando el trabajador se halle impedido de cumplir con la misma. Si el trabajador no cumple con este deber, pudiendo hacerlo, este pierde el derecho a la percepción de salarios sin que resulte un incumplimiento por parte del empleador.

***Conservación del empleo:*** Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, y el trabajador no estuviera aún en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservarle el puesto durante el plazo de 1 año contado desde el momento del vencimiento de la licencia. Vencido este ultimo la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra de su voluntad de rescindirla. En este caso se exime la obligación indemnizatoria. Si durante ese lapso el trabajador obtiene el alta médica, deberá presentarse al empleador y este asignarle las mismas tareas que tenía.

***Finalización de la suspensión:***

* *Alta médica sin incapacidad:*
* *Alta médica con incapacidad parcial:* Es parcial cuando resulta ser inferior al 66% de la capacidad de trabajador. Alta médica con prescripción de tareas livianas, sedentarias o adecuadas a su nueva capacidad. El empleador podrá **a)** Asignarle tareas acordes a su capacidad, sin disminución de las remuneraciones; **B)** Despedirlo, porque no desea asignarle tareas acordes, en cuyo caso deberá pagarle las indemnizaciones del *art 245 LCT*; **C)** Despedirlo, porque le resulta imposible asignarle tareas acordes, en cuyo caso deberá abonarle una indemnización por el *art 247 LCT*, el empleador deberá demostrar la imposibilidad de asignar al trabajador tarea alguna compatible con su capacidad residual.
* *Alta médica con incapacidad absoluta:* Disminución igual o superior al 66% de la capacidad del trabajador. Imposibilita la continuidad del contrato, *Art 212 LCT*. Indemniza por el *art 245 LCT* estando vigente el plazo de conservación del empleo.
* *Extinción del contrato de trabajo finalizado el plazo de reserva*

***Despido del trabajador:*** El *art 213 LCT*, dispone que el despido comunicado al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidentes o enfermedades inculpables, deberá abonar además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquella o a la fecha del alta.

**Imposibilidad de prestar servicios**

**Fuerza mayor y otras causas que operan sobre el trabajador.**

El caso fortuito y la fuerza mayor que operan sobre el trabajador no puede imputarse negligencia alguna al mismo. El acontecimiento es motivo suficiente para justificar su inasistencia. El trabajador en cuanto le sea posible debe cumplir con el deber de dar aviso del impedimento al empleador, no correspondiendo en principio el pago de remuneración.

**Servicio militar y convocatorias especiales.**

El *art 214 LCT* dispone, derecho de reserva o conservación del empleo cuando el trabajador deba prestar servicio militar por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales. El plazo se extiende desde la fecha de la convocatoria hasta 30 días posteriores de su finalización. No procede el pago de salarios, a menos que así se hubiere resuelto. Si el trabajador no se presenta a retomar sus tareas al vencimiento del plazo incurre en un incumplimiento que previa intimación, puede dar motivo a la resolución del contrato de trabajo por abandono de tareas. El plazo de reserva del empleo se considera útil a los efectos del cómputo de la antigüedad. Los salarios que hubieren correspondido durante el plazo referido no se consideraran para la determinación de los promedios de remuneración.

**Desempeño de cargos gremiales y electivos.**

1. **Desempeño cargos electivos:** Los trabajadores que, por razón de ocupar cargos lectivos en el orden nacional, provincial o municipal, dejarán de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones. El trabajador deberá de solicitar su reincorporación. La falta de petición podrá considerarse incumplimiento contractual, que puede dar lugar al abandono de tareas.
2. **Desempeño de cargos gremiales:** *Art 217 LCT*, los trabajadores que se desempeñen en cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a su reincorporación hasta 30 días después de concluido el ejercicio de sus funciones.

**3) SOCIALES**

*Art 158:*

* Nacimiento de hijo, 2días
* Matrimonio, 10 días
* Fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, los hijos o padres, 3 días
* Fallecimiento de hermano, 1 día
* Rendir examen, 2 días por examen, máximo de 10 días en el año calendario.

El empleador deberá abonar dichos días. El mecanismo de cálculo es el aplicado para el régimen de vacaciones. No se admiten las compensaciones de las licencias por su pago en dinero.

**UNIDAD VII**

**Extinción de la relación laboral.**

***Causas de la extinción del contrato:***

A todos los rubros de las indemnizaciones se les adiciona un 8,33% correspondiente al SAC, excepto en las indemnizaciones que respondan al tope establecido por la ley o jurisprudencia.

* ***Por decisión unilateral del empleador:***
  + *Despido sin causa:* Indemnización tarifada que resarce el daño moral y material producido por el despido. Art 245 LCT. La indemnización conjuga dos variables, la remuneración y la antigüedad. 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 UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (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 el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo. Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo 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 de que hubiera más de uno. Para aquellos trabajadores remunerados 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. Este régimen no es de aplicación a servicio doméstico, actividades agrarias, periodistas profesionales y encargados de edificios. Tampoco a los obreros de la construcción.
  + *Despido con justa causa, motivada por injurias:* *ART 242 LCT*, una de las partes podrá hacer denuncias del contrato de trabajo en caso que configuren injurias y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha por los jueces. El despido indirecto se presenta como producto de la voluntad presunta del empleador. **Injuria:** Incumplimiento grave de las obligaciones y deberes de conducta, que, por su trascendencia, no permite la prosecución de la relación laboral. La gravedad debe ser tal que consienta la ruptura del vínculo. Este exime del pago de indemnizaciones por parte del empleador.
    - *Es un acto unilateral, recepticio y extintivo.*
  + *Despido por causas económicas, por falta o disminución de trabajo: Art 247 LCT*, el empleador podrá extinguir la relación laboral por causas de falta o disminución de trabajo no imputables a él, reduciendo la indemnización del ART 245 en un 50%.
  + *Despido por fuerza mayor: ART 247,* Hechos imprevistos o previstos que no pueden evitarse, que afectan el proceso productivo de una empresa y provocan la imposibilidad de cumplir su obligación de dar ocupación. Corresponde que el empleador demuestre que tal evento le es ajeno.
  + *Despido por abandono de trabajo:* Actitud del trabajador de dejar su empleo sin dar aviso ni expresar la causa. Para extinguir el vínculo el empleador debe previamente intimarlo para retomar las tareas bajo apercibimiento de considerarlo en abandono de trabajo. Requisitos a) Constitución en mora; b) Intimación a reanudar tareas; c) Plazo adecuado, según el caso.
  + *Despido por jubilación del trabajador:* *Art 252 LCT*, para el caso de que el trabajador reuniere los requisitos, el empleador podrá intimarlo a iniciar los trámites pertinentes, estando obligado a extender los certificados correspondientes para que el trabajador pudiere hacer los trámites y conservarle el puesto laboral durante un año desde la fecha de la recepción de la intimación. El trabajador jubilado que continúe prestando servicios o que vuelto a la actividad es despedido tiene derecho a percibir indemnización por el periodo trabajado luego de jubilarse.
  + *Despido por inhabilidad o incapacidad del trabajador:*
  + *Despido por agotamiento del periodo de conservación del puesto de trabajo por enfermedad inculpable en caso que el trabajador no se reincorpore a su puesto.*
* ***Por decisión unilateral del trabajador***
  + *Renuncia:* Acto unilateral del trabajador, no requiere aceptación del empleador, basta con que la comunicación llegue a conocimientos del principal.
  + *Despido indirecto por injurias*
  + *Extinción en el caso de la mujer que se reincorpore al finalizar la licencia por maternidad*
  + *Invocación de incapacidad absoluta*
* ***Por decisión en conjunta***
  + *Mutuo acuerdo:* Formalizan el acto mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. El trabajador debe estar presente bajo sanción de nulidad.
  + *Cumplimiento del plazo del contrato o tarea*
* ***Por hechos ajenos a la voluntad de las partes***
  + *Muerte del trabajador:* *Art 248 LCT*, Beneficiarios a) Viuda/o, hijos, nietos, hermanos y hermanas solteras, hijas y nietas solteras o viudas, todos menores de 18 años y los padres incapacitados para trabajar, el límite de edad no corre si estuvieran incapacitados o se encontraban a cargo del fallecido. B) Conviviente, se solicita que se haya separado de hecho o legalmente. Cuando este último fuera el causal de su divorcio quedara excluido pasando el cobro hacia el cónyuge. Se solicita la sola acreditación del vínculo. Si hubieran más de un beneficiario reclamando la indemnización, el empleador deberá depositar judicialmente su importe para que en dicha sede sea dirimida la cuestión referida a la legitimidad del cobro. La indemnización responde al *ART 247 LCT*
  + *Muerte del empleador:* Extincion del contrato *Art 249 LCT*, a) Por las condiciones personales del fallecido; b) Por las condiciones legales del fallecido; c) Por la actividad profesional del fallecido; d) Por otras circunstancias. Corresponde indemnización del *ART 247 LCT*. Si por este suceso procede un despido incausado por parte de los herederos responde a una indemnización del *ART 245 LCT*.
  + *Quiebra o concurso del empleador: Art 251 LCT*, si la quiebra fuera por causas no imputables al empleador la indemnización correspondiente es la del *ART 247 LCT*. En cualquier otro supuesto corresponde el *ART 245 LCT*. La quiebra no produce la disolución del contrato sino la suspensión por un lapso de hasta 6 meses, si pasado el plazo se decide la no continuación del trabajador en la empresa se extingue el contrato no dando lugar a preaviso ni indemnización sustitutiva por ser una decisión de la ley y no del empleador. Resuelta la continuación de la empresa el sindicato debe de decidir en los 10 días corridos siguientes cuales trabajadores permanecerán y cuáles no. Los que continúen no se le computara la antigüedad previa a esta.

***Indemnización sustitutiva del preaviso y la integración del mes de despido:*** *Art 233 LCT*, Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido. No responde durante el periodo de prueba. Para el despido indirecto también procede dicho pago. Una vez otorgado el preaviso al trabajador, este podrá considerar extinguido el contrato antes del vencimiento, perdiendo el derecho a la remuneración por el periodo faltante. Durante el lapso del preaviso el este tiene derecho a una licencia de 2 hs diarias pudiendo optar por las 2 primeras o las 2 últimas de la jornada, o por acumularlas en una o más jornadas integras. Si no es otorgada por el principal el trabajador la puede tomar por sí mismo.

***Tope indemnizatorio en la jurisprudencia:*** Causa *Vizzoti, Carlos Alberto c/ Amsa S.A. s/ Despido.*  El argumento decisivo fue cuando se expresa que no resulta razonable, justo ni equitativo, que la base salarial prevista en el primer párrafo del *Art 245 LCT* “… La mejor remuneración mensual normal y habitual percibidas durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor…” pueda verse reducida en más de un 33% por imperio de su segundo y tercer párrafo. Resultaba inconstitucional en razón del art 14 Bis acerca de que el trabajo gozara de la protección de las leyes, y que estas aseguraran al trabajador protección contra el despido arbitrario y condiciones equitativas de labor.

**UNIDAD VIII**

**Instituciones del derecho colectivo del trabajo**

* Derecho sindical
* Convenios colectivos de trabajo
* Ejercicio de derecho de huelga
* Conflictos colectivos de trabajo

**Principios**

***Constitucionalismo social:*** Sustento al 14 Bis CN sancionada en 1957, principio protectorio del derecho del trabajo, el trabajo en sus diversas formas gozara de la protección de las leyes, las que aseguraran al trabajador: … organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: Concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y arbitraje, el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozaran de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

***Libertad Sindical:*** Conjunto de poderes individuales y colectivos que aseguran la independencia de sus respectivos titulares en orden a la fundación, organización, administración, y gobierno y actividad externa de las asociaciones profesionales de trabajadores. El *art 14 bis CN*, la define como organización libre y democrática.

***Democracia sindical:***  4 puntos elementales para su sustento:

* Una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación
* Los delegados de los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen, luego de su gestión.
* Efectiva participación de los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales.
* Representación de las minorías en los cuerpos deliberativos.

***La autonomía colectiva:*** La asociación sindical se autodetermina. Dicta para sí misma las normas fundamentales de su propia organización. Existen dos actos esenciales para patentizar la autonomía:

* El acto de constitución de la Asociación Sindical
* La adopción de un Estatuto, en donde libremente elegirán la forma asociativa, dentro del marco de la legislación.

**ASOCIANES SINDICALES DE TRABAJADORES (Ley 23.551)**

Establece que las asociaciones que tenga por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores se regirán por esta ley. Entiende por trabajador a quien desempeña una actividad lícita que se presta a favor de quien tiene facultad de dirigirla.

**Clasificación:**

* En función del grado
  + Sindicato o uniones: *Primer grado*
  + Federaciones, cuando agrupen asociaciones de primer grado: *Segundo grado*.
  + Confederaciones, cuando agrupen a las de 1° y 2° grado: *Tercer grado*. (CGT)

Los afiliados trabajadores en relación de dependencia tienen vinculo únicamente con las de 1° grado. Entre sindicatos y uniones se diferencian por la cantidad de territorio en el que actúan. Las uniones actúan en todo el territorio nacional, mientras que los sindicatos actúan en municipios, provincias, grupo de provincias, pero no integran el territorio en su totalidad.

* En función a los trabajadores que agrupan:
  + Trabajadores de una misma actividad o actividades afines
  + Trabajadores del mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas
  + Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

**Afiliación y Desafiliación**

Ningún estatuto podrá incluir cláusulas restrictivas o discriminatorias que impidan o dificulten la libre afiliación.

**Estatutos**

Es el instrumento a partir del cual dictan para si las normas fundamentales de su organización. Conforma la regulación de aspectos fundamentales de cada asociación sindical. Conformado el Estatuto, este requiere primero la aprobación de la Asamblea Fundacional del Sindicato y después la del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Asociaciones simplemente inscriptas y asociaciones con personería gremial**

En nuestro país solo las asociaciones sindicales con personería gremial son las que pueden ejercer los derechos sindicales plenamente, especialmente los derechos colectivos de trabajo.

**Organismos esenciales sin los que no puede existir una asociación**

* Órganos de dirección y administración
* Órganos de deliberación y resolución
* Órganos de replantación

**Patrimonio de las asociaciones sindicales**

* Aporte sindical: Suma de dinero de los afiliados.
* Cotización extraordinaria.

**El delegado es el representante del sindicato dentro de la empresa**.

*Requisitos*:

* Estar afiliado al sindicato y ser elegido en comicios convocados por estos.
* Contar con antigüedad mínima de 1 años
* Tener como mínimo 18 años.
* Tiempo de duración 2 años.
* Este mandato podrá ser revocado por los propios trabajadores.

*Principales funciones*:

* Verificar la aplicación de las normas legales o convencionales y participar de las elecciones que disponga la autoridad administrativa
* Reunirse con su empleador, periódicamente.
* Presentar ante los empleadores o sus representantes los reclamos de los trabajadores en cuyo nombre actúan, previa autorización de la entidad sindical.

*Cantidad de delegados:*

* De 10 a 50, 1 delegado
* De 51 a 100, 2 delegados
* A partir de 101, 1 delegado más cada 100 personas.

**Paritarias**

El verdadero desafío esta en encontrar el justo equilibrio, que el desarrollo y el crecimiento empresarial no sean incompatibles con el crecimiento que debe tener el hombre que trabaja.

***Procedimiento:*** Los Sindicatos tienen por objeto discutir, acordar y firmar el CCT. Tienen la función esencial de interpretar sus cláusulas para el caso de conflictos. La representación de los empleadores o de los trabajadores que promueva la negociación lo notificara por escrito a la otra parte, con copia a la autoridad administrativa del trabajo indicando:

* La representación que inviste
* Alcance personal y territorial de la convención que se pretende negociar
* Materia a negociar

Quienes reciban la comunicación precedente están obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión negociadora con un plazo de 15 días.

Es obligación negociar de buena fe, esto significa que:

* Se debe concurrir a todas las reuniones que se convoquen al efecto de la negociación
* Los negociadores tengan mandato suficiente para acordar
* Exista intercambio de información a los fines del debate y poder entablar una discusión fundada.

Para quien viole el principio de la buena fe se le computara una multa del 20% de la totalidad de la masa salarial del mes en que se produzca. Si la parte mantuviera su actitud se le adiciona al importe un 10% más por cada 5 días de mora en acatar la intimación, pudiendo llegar al 100%. Una vez terminada es sometido al contralor del Ministerio de Trabajo de la Nación. Este tiene 30 días para verificar que el convenio acordado no vulnere los derechos básicos protectorios e irrenunciables, impuestos por el orden público laboral, y procederá a la homologación del mismo.

Si existiera un convenio de orden nacional o convenio marco se puede negociar un convenio de ámbito menor sobre:

* Clausulas no acordadas en el convenio marco
* Condiciones más favorables para el trabajador de esa empresa
* Materias propias de dicha empresa que el convenio nacional o marco no ha podido prever o negociar.

Por lo general las clausulas referidas a los conceptos económicos tienen una duración de 1 año. Y las que responden a un sentido normativo, como licencias, categorías laborales, 2 años. El CCT homologado rige a partir del día siguiente de su publicación.

**CONFLICTOS INDIVIDUALES DEL TRABAJADOR**

Los conflictos pueden ser de derechos o de intereses, el primero es cuando las partes discuten acerca del cumplimiento o no de una norma jurídica preexistente o sobre su interpretación o alcance, cuya aplicación, alguna de las partes considera controvertida. El conflicto de intereses es cuando la disputa se origina no sobre el derecho de aplicación, sino que tiene como base la pretensión o la búsqueda de modificar dichas normas. Los conflictos individuales tienen por participes directos al trabajador considerado como individuo o a un grupo de dependientes con un empleador determinado.

**CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJADOR**

Se proyecta sobre los intereses o el derecho para toda una categoría profesional, en el que participan una o varias organizaciones gremiales de trabajadores y de empleadores.

**HUELGA:** Es un derecho que la *CN* les concede a los gremios, consiste en la abstención colectiva y concertada de la prestación laboral, con carácter temporal y con abandono del lugar de tareas como forma de presión sobre la voluntad del empleador, con el propósito de conseguir un beneficio con la sanción de una nueva disposición o la reforma de una vigente, o bien el cumplimiento de una norma. Debe perseguir fines esencialmente profesionales, mejorar las condiciones de trabajo, modificar situaciones que afecten a los trabajadores en su lugar de trabajo. El empleador no está obligado a pagar los salarios durante el periodo en que no se trabaje. Otras medidas son, trabajo a desgano, retención de tareas, ocupación del lugar de trabajo sin prestación de servicios. La Corte Suprema de la Nación podría prohibir una huelga cuando exista una amenaza evidente e inminente para vida, la seguridad o la salud, de toda o parte de la población.

Huelga docente deben de prestar los requisitos mínimos:

* Funcionamiento de los comedores escolares
* Dictado de la cantidad de días de clases en el año obligatorios, determinados por el calendario escolar de cada jurisdicción
* Mantener abiertas las escuelas garantizando una guarda mínima para que los padres puedan dejar a sus hijos en ellas, con seguridad.

**De la instancia obligatoria de conciliación**

Si no se logra que las partes lleguen a un acuerdo por si, el Ministerios podrá proponer una formula conciliadora. Desde que la autoridad de aplicación tome conocimiento hasta que ponga fin al mismo no podrá mediar un plazo mayor a 15 días hábiles. Podrá prorrogarse por 5 días mas, si el conciliador estima que existe la posibilidad de arribar a un acuerdo. Si es aceptada, se firmará un acta compromiso donde se indicará:

* Nombre del arbitro
* Puntos en discusión
* Si se ofrecerán pruebas y su indicación
* Plazo en el cual deberá expedirse el árbitro.

El árbitro tiene 10 días hábiles para expedirse.

**Declaración de ilegalidad de una huelga**

Por el Ministerio de Trabajo o por la Justicia del Trabajo:

* Si no se agotaron los procedimientos de conciliación obligatoria establecidos
* Si su objeto no responde a una causa de carácter profesional o laboral
* Si no ha sido decidida por una asociación sindical con personería gremial
* Si en su ejercicio se han producido hechos de violencia sobre las personas o bienes de la empresa.

**UNIDAD IX**

**Infortunios Laborales**

Hechos que dañan la salud psicofísica del trabajador, incapacitándolo en forma transitoria, o permanente, parcial o total, ocurridos u originados con motivo o en ocasión de la prestación de servicios. Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades accidente.

**Accidente de trabajo**

Elementos característicos:

* Hecho externo: Extrínseco al organismo del trabajador.
* Violento: Es inmediato
* Lesivo del trabajador: Daño permanente o temporario en su integridad psicofísica
* Ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo: Nexo causal entre el accidente y el trabajo.

**Accidente In Itinere**

Es el que ocurre mientras el trabajador se dirige desde su hogar al lugar de trabajo o viceversa.

**Enfermedad profesional**

Es predecible, el ámbito laboral y las condiciones de trabajo permiten anticipar cuál de ellas el trabajador está expuesto a contraer. No se trata de un hecho instantáneo sino de un proceso lento y progresivo.

**Enfermedad Accidente**

Origen o causa extralaboral, se ven reveladas, aceleradas o agravadas en su desarrollo por un factor o causa laboral. Varices, hernias, artrosis columnaria.

**Teoría de la indiferencia de la concausa**

El fundamento del derecho del trabajador a ser resarcido con motivo de haber sufrido un infortunio laboral es la relación de causalidad que debe existir entre el siniestro o el daño y la actividad laboral. Es posible que un infortunio laboral reconozca más de un factor causal. A esta multiplicidad de causas se las denomina Concausa. La teoría de la indiferencia de la concausa sostiene que el trabajador tiene derecho a que sea reparada la totalidad del daño sufrido.

**Ley de Riesgo de Trabajo 24.557**

Sancionada y promulgada en 1995 y entra en vigencia en 1996. Su propósito es priorizar la prevención de los riesgos y la reducción de la siniestralidad laboral.

***Ámbito de aplicación y sujetos comprendidos:***

El art 2 LRT establece que se encuentran obligatoriamente incluidos en su régimen los funcionarios y empleados del sector público en sus tres niveles, los trabajadores en relación de dependencia del sector privado y las personas que se encuentren cumpliendo con una carga publica, trabajadores domésticos, autónomos, los vinculados por relaciones no laborales y bomberos.

***Sujetos:***

* *Trabajador:* Trabajadores de relaciones de empleo privado, funcionarios públicos y empleados del sector público. Personas que cumple con carga publica, servicio doméstico, trabajadores autónomos y becarios y pasantes.
* *Derechohabientes:* Personas vinculadas familiarmente con el trabajador o beneficiario fallecido.
* *Empleador:* Empleadores privados, Estado. Es quien debe contratar un seguro de riesgo de trabajo que está a su cargo
* *Las ART:* Son entes privados, sociedades anónimas. Deben tener por objeto exclusivo brindar coberturas sobre riesgos del trabajo

**Obligaciones del empleador. Seguros obligatorios y autoseguros.**

Quienes contraten a los trabajadores obligatoriamente deben contratar a una ART. El Estado puede autoasegurarse. Podrán optar por el autoseguro los empleadores que acrediten solvencia económica-financiera para afrontar las prestaciones dinerarias. Los empleadores que, sin encontrarse en condiciones de autoasegurarse, omitan afiliarse a una ART deberán responder ante los trabajadores y sus derechohabientes. Al celebrar el contrato entre el empleador y la ART deben acordar un plan de mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad. Nivel de cumplimiento:

* *Primer nivel:* Indica que en el establecimiento no se cumplen las normas consideradas básicas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en materia de higiene y seguridad. Deberá cumplirse en un plazo de 12 meses.
* *Segundo Nivel:* Significa cumplir con las normas básicas, el plazo en este caso no podrá superar los 24 meses, a contar desde que se acordó el primer plan de mejoramiento.
* *Tercer Nivel:* Implica tener cumplida todas las normas de seguridad e higiene.
* *Cuarto nivel:* No es obligatorio y se alcanza cuando se tienen planes de prevención, condiciones y ambiente de trabajo superiores a la normativa vigente.

**Responsabilidad patronal, sus eximentes.**

Excepción, quienes opten por el autoseguro, la Ley de Riesgo del Trabajo impone un sistema de seguros obligatorio. El empleador debe contar con una ART y al hacerlo queda liberado de responder patrimonialmente por las contingencias que sufran sus dependientes. Si no cumple, responderá por las prestaciones dinerarias y en especie que impone la ley.

**Contingencias y situaciones cubiertas**

Accidentes de trabajo. Quedan excluidas las denominadas enfermedades accidente. La LRT innova la posibilidad de que el trabajador pueda modificar el trayecto protegido por razones de estudio, pluriempleo o cuidado de un familiar directo enfermo no conviviente. Para ello deberá por escrito comunicar el cambio del itinerario a su empleador, quien podrá requerirle que en el plazo de 3 días hábiles presente el pertinente certificado. El empleador dentro de los 72 Hs posteriores deberá notificar a la ART. La LRT considera que son enfermedades profesionales aquellas incluidas en un listado de enfermedades profesionales que debe ser revisado anualmente. El procedimiento destinado a superar las omisiones que pudiera contener el referido listado debe iniciarse con una petición fundada, del trabajador o sus derechohabientes, que deberá presentarse ante la comisión médica competente, con el objeto de demostrar que la enfermedad padecida reconoce como causa directa e inmediata al ambiente de trabajo o tareas realizadas, con exclusión las que procedan de la concausa. Serán rechazados aquellos reclamos en los que la enfermedad sea consecuencia inmediata o mediata previsible de factores extra laborales o propios del trabajador. En caso de confirmar la resolución, la comisión médica central deberá establecer el porcentaje de incapacidad del trabajador a los efectos del pago de las prestaciones en dinero.

**Incapacidad temporaria**

La incapacidad laboral temporaria es aquella que imposibilita al trabajador, transitoriamente, el cumplimiento de sus tareas habituales Art 7 Inc. 1 LRT. Cesa por a) Alta médica; b) Declaración de incapacidad permanente; c) Transcurso de un año desde la primera manifestación invalidante; d) Muerte del damnificado

**Incapacidad permanente, parcial y absoluta**

Es permanente cuando como consecuencia de la contingencia ocurrida, el trabajador sufre una disminución definitiva en su capacidad laboral. Puede clasificarse en parcial o total. Parcial si el porcentaje de incapacidad es inferior al 66%, incapacidad parcial leve cuando el porcentaje de incapacidad es inferior o igual al 50% y una grave cuando el porcentaje sea superior al 50% e inferior al 66%. Si la incapacidad es igual o superior al 66% será considerada total. El grado de incapacidad es determinado por las comisiones medicas jurisdiccionales, considerando, entre otros factores, ña edad del trabajador, el tipo de actividad en la que se desempeña y las posibilidades de reubicación laboral.

**Gran Invalidez**

Se encuentra en tal situación aquel trabajador incapacitado en forma permanente y total que necesita de la asistencia continua de otra persona para realizar los actos elementales de su vida. La ley impone el pago de una prestación dineraria adicional para solventar la necesidad de asistencia permanente. Este valor se ira ajustando en la misma proporción que las asignaciones por jubilaciones y pensiones.

**PRESTACIONES DINERARIAS**

Son irrenunciables, no siendo susceptibles de cesión o enajenación y gozan de los mismos privilegios que los créditos por alimentos.

**Concepto de ingreso base**

Es la cantidad que se obtenga de dividir el total de remuneraciones devengadas en los doce meses anteriores a la primera manifestación invalidante de la contingencia o al menor tiempo de prestación de servicios por 30,4 que es el promedio de días mensual.

**Prestación por incapacidad laboral temporaria.**

Para calcular el monto del ingreso base es necesario promediar las remuneraciones devengadas en los 12 meses previos al siniestro laboral. Por ende, si dicho periodo se dispusieran aumentos salariales para el trabajador lesionado, el promedio obtenido, necesariamente, será inferior a la remuneración que debería percibir si continuara trabajando. Esta contradecía las previsiones del ART 108, establece que, en caso de accidente o enfermedad inculpable, el trabajador debe cobrar una retribución que no puede ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Su pago estará sujeto al plazo y formas previsto en el régimen tutelar de las remuneraciones que la LCT impone. Esta prestación reemplaza a la remuneración que habitualmente se devenga y deberá ser soportada los primeros diez días por el empleador. Si la situación de incapacidad temporaria se prolongara más tiempo, vencido aquel plazo será la ART quien afrontara su pago. El obligado al pago deberá retener los aportes y pagar las contribuciones correspondientes.

**Prestación por incapacidad permanente parcial**

Puede ser provisoria o definitiva. Mientras se mantenga la provisionalidad, el damnificado cobrara una prestación de pago mensual. Valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad padecido ART208 LCT.

Una vez declarado el carácter definitivo de la incapacidad permanente parcial, las prestaciones dinerarias varían según se trate de una incapacidad parcial leve o grave.

*Incapacidad permanente parcial leve* art14 Inc. 2 a) LRT, indemnización de pago único: (**53xIBMxCoef Edadx%Inc) +20%.** La edad responde al del momento de toma de consciencia de la incapacidad.

*Incapacidad permanente parcial grave* pago de dos prestaciones dinerarias en forma conjunta. Art 11 Apartado 4°, una compensación adicional de pago único y fijo de $80.000, que se actualiza con el índice RIPTE, y otra que consta de **(53xIBMxCoef Edadx%Inc) +20%** este último es en concepto de daños y perjuicios.

Se eliminó el tope máximo de $180.000 y se colocó un tope base de $180.000x% Inca.

Está sujeta a la retención de aportes a la seguridad social y contribuciones para asignaciones familiares, hasta que el beneficiario esté en condiciones de acceder a alguna prestación previsional.

**Prestación por incapacidad permanente total**

En tanto sea provisoria la declaración de incapacidad permanente total, el beneficiario cobrara una prestación de pago mensual que se calculara, liquidara y ajustara, conforme al art 208 LCT (durante su vida laboral, el trabajador tiene derecho a gozar de suspensiones con ocasión de producirse cada evento incapacitante. Estable que cuando la antigüedad del trabajador en el empleo fuere menor a 5 años el plazo máximo de suspensión remunerada es de 3 meses y si tuviera más de 5 años de antigüedad, el tiempo máximo es de 6 meses. En los casos donde el trabajador cuenta con cargas de familia los plazos se duplican. Para la determinación de la antigüedad corresponde computar el periodo de suspensión por enfermedad). Junto con ella percibirá las asignaciones familiares que no tendrán carácter contributivo. Mientras dure esta situación no se podrá obtener prestaciones de naturaleza previsional, pero no obstara a tener la cobertura de seguro de salud.

Una vez declarado el carácter definitivo de la incapacidad total el damnificado podrá acceder a las prestaciones por invalidez que le correspondan. Tiene derecho a percibir una prestación de pago mensual, complementaria a su prestación previsional. ((**53xIBMxCoef Edadx%Inc) +20%** este último es en concepto de daños y perjuicios).

**Muerte del damnificado.**

Los derechohabientes del trabajador podrán acceder a la pensión por fallecimiento pertinente. Cobraran además una prestación de pago único y fijo de $120.000, ajustado por RIPTE, y la prestación de pago mensual, prevista para los supuestos de incapacidad permanente total.

**PRESTACIONES EN ESPECIE**

La ART debe proporcionar las prestaciones en especie que enumera el art 20 LRT, Asistencia médica y farmacéutica, provisión de prótesis y ortopedia, rehabilitación, recalificación profesional y servicios funerarios. La ART deberá contar con servicios propios o bien contratarlos con terceros.

**Gestión de las prestaciones: Las ART**

Las prestaciones dinerarias y en especie previstas por la LRT deberán ser brindadas, excepto en los supuestos de autoseguros, por las ART. Son entidades privadas cuyo objeto es otorgar cobertura en materia de riesgos del trabajo. Para funcionar requieren contar con la autorización de la Superintendencia de Riesgos del Trabajador y de la Superintendencia de Seguros de la Nación.

**Prescripción**

Art 44 LTR Fija la prescripción bienal, el computo debe iniciarse desde que cada prestación debió ser pagada o brindada y, en ningún caso, mas allá de los dos años de extinguida la relación laboral. La prescripción decenal para las acciones de las ART y de los entes de regulación y supervisión de la ley, para reclamar de sus acreencias, a contar desde la fecha en que debieron abonarse.

**Financiamiento del sistema**

Las prestaciones de la ART son financiadas por los empleadores afiliados mediante el pago de cuota mensual, calculadas porcentualmente sobre la masa salarial de la empresa y en función del nivel de riesgos de la actividad. Esta contribución debe abonarse por medio de la Contribución Única de la Seguridad Social. Es un gasto deducible en relación al impuesto a las ganancias.

**Entes de regulación y supervisión**

La LRT creo la Superintendencia de Riesgos del Trabajo perteneciente al ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Sus funciones principales son, control de cumplimiento de la normativa de seguridad e higiene laboral; supervisión y fiscalización del funcionamiento de las ART y de las empresas autoaseguradas e imponer las sanciones previstas en la LRT. Ejerce también funciones de contralor respecto del funcionamiento de las ART

**Órgano Tripartito de Participación**

Comité Consultivo Permanente: 4 representantes del Gobierno, 4 e la Confederación General del Trabajo y 4 de las Organizaciones Empresariales, de los cuales 2 deben pertenecer al ámbito de las PyMEs. Es presidido por el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Este Órgano está Facultado para proponer reformas al régimen legal de riesgos del trabajo y a las normas de higiene y seguridad laboral. Tiene funciones consultivas en materia de reglamentación de la LRT, confección del listado de enfermedades profesionales y de tablas de evaluación de Incapacidad.

**UNIDAD X**

**Seguridad Social**

Es un sistema integrado de normas jurídicas y medios técnicos encaminados a redistribuir el ingreso nacional a través de prestaciones con las que se cubren determinadas contingencias dentro de una concepción de solidaridad social. Tiene por objeto la protección del hombre frente a las eventuales consecuencias producidas por las contingencias de su vida.

**Contingencias. Clasificación:**

Son hechos que pueden comprometer la capacidad del hombre de generar ganancias y/o que pueden generarle gastos adicionales. Pueden clasificarse en:

* Patológicas
* Biológicas
* Económico-Sociales

**Principios de la seguridad Social**

* Solidaridad
* Subsidiaridad
* Universalidad
* Integridad
* Igualdad
* Unidad de gestión
* Inmediación

1. **Sistema Integrado de Jubilaciones y pensiones.**

Ley 26.425, los sujetos comprendidos son las personas físicas mayores de 18 años que trabajen. Quienes trabajen en nuestro país deben aportar necesariamente al sistema y que solo pueden optar por elegir el régimen de reparto o de capitalización. Quedan exceptuados del régimen los profesionales, investigadores, científicos y técnicos contratados en el extranjero para prestar servicios en el país por un plazo no mayor de dos años y por una sola vez.

**Financiamiento**

Existe una remuneración que es tope, no se pagan aportes ni contribuciones, respecto de los trabajadores dependientes es de 60 MOPRES.

**Derechos y obligaciones del ANSES**

Debe adoptar las medidas necesarias en lo relativo a la recepción de los aportes y el pago de los beneficios por Jubilación Ordinaria, retiro por invalidez y pensión por fallecimiento en el plazo de sesenta días a partir de la fecha de entrada en vigencia de la ley.

1. **Asignaciones Familiares**

Prestaciones de la seguridad social, de naturaleza no remuneratoria, que tienen por fin cubrir la contingencia social de cargas de familia.

**Funcionamiento**

Art 14 Bis, El estado otorga los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: El seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económicas, administrada por los interesados con participación de Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; protección integral de la familia, la defensa del bien de familia, la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

1. **Régimen de Obras Sociales y Seguro de Salud**

Las Obras Sociales funcionan como entidades de derecho público no estatal, cuyo objeto principal es prestar servicios de salud, siendo financiadas a través de los aportes y contribuciones que efectivizan trabajadores y empleadores

**Beneficiarios del sistema**

* Directos, afiliados titulares.
* Indirectos, Grupos familiares primarios, personas que convivan con el afiliado titular.

1. **Desempleo**

Prevé la protección de los trabajadores que estén sin empleo por medio de un sistema integral de prestaciones por desempleo. Brinda un subsidio transitorio a quienes han perdido su ocupación por causas que no le son imputables. No lo perciben trabajadores despedidos con justa causa ni aquellos que renuncien o extingan el contrato de trabajo por mutuo acuerdo. También será otorgado a quienes sean despedidos incausadamente por falta o disminución de trabajo o quiebra del empleador. Excluidos del régimen nacional, trabajadores agrarios, servicio doméstico y administración pública.