

7 – Despido

Renata fue despedida de su trabajo ya que la empresa sufrirá una reestructuración y no necesitan más de sus servicios. Ella percibirá un sueldo por año trabajado, más el monto proporcional al SAC y vacaciones no gozadas. La empresa le ha comunicado esta decisión con un mes de anticipación.

La finalización del contrato de trabajo puede tener origen en razones ajenas a las partes:

- Por fuerza mayor
- Por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador
- Por muerte de alguna de las partes (trabajador o empleador)
- Por quiebra o concurso del empleador
- Por jubilación del trabajador
- Por incapacidad o inhabilidad del trabajador.

Sea cual fuese el origen de la desvinculación la misma tiene formalidades a cumplir:

- Notificación por escrito: telegrama / carta documento.
- Baja en el sistema registral de Simplificación Registral.
- Entrega al trabajador de certificación de servicios y remuneraciones.
- Liquidación final.

La decisión de finalizar (sea del trabajador o del empleador) el contrato de trabajo se debe comunicar con anticipación, este período se llama preaviso. Durante el período que dura el preaviso el trabajador tiene derecho a dos (2) horas de licencia pagada por día para buscar otro empleo, las que pueden tomarse al iniciar la jornada laboral o al finalizar la misma.



También puede optar por acumular las licencias en una o más jornadas completas.

Cuando el preaviso es otorgado por el empleador:

- El trabajador puede considerar extinguido el contrato de trabajo antes del vencimiento del plazo, en ese caso no tendrá derecho a remuneración por el período faltante del preaviso, conservando todos los demás derechos indemnizatorios. Esta decisión debe ser comunicada por telegrama colacionado al empleador.

El empleador puede liberar al trabajador de la obligación de prestar los servicios durante el plazo del preaviso abonándole el importe de los salarios correspondientes.

El preaviso comienza a regir a partir del día siguiente a la notificación de la decisión de no continuar el vínculo laboral.

Pero si el empleador despide al trabajador omitiendo el preaviso (no le comunica con anticipación su decisión de prescindir de sus servicios) y el despido se produce en un día distinto al último día del mes, deberá pagarle al trabajador los días restantes hasta que finalice el mes, lo que se llama: indemnización integración mes de despido. Además de la indemnización sustitutiva del preaviso que será equivalente a la remuneración que correspondiera al trabajador durante los plazos de preaviso que se establecen a continuación. (Arts. 231 a 233 – L.C.T.).

Art. 231 — Plazos

El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

Art. 245 — Indemnización por antigüedad o despido



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.

8- Libertad de asociación

Josefina es docente, trabaja en una escuela pública. Esta semana decidió afiliarse a un sindicato de docentes, que no es el que mayoritariamente eligen los docentes de su escuela. Ella no está de acuerdo con el paro convocado por el otro sindicato, y siente más representadas sus ideas con el que ha elegido.

Los sindicatos (Ley N° 23.551 y Dto. 467/88)

Cada trabajador puede elegir afiliarse o no al sindicato que lo representa. Y si decide afiliarse puede renunciar cuando lo decida también.

Otros derechos sindicales:

- Constituir libremente y sin autorización previa, asociaciones sindicales.
- Reunirse y desarrollar actividades sindicales.
- Peticionar ante las autoridades y los empleadores.
- Participar en la vida interna de los sindicatos, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

9 - Maternidad

Fabiana está embarazada; en el tercer mes de embarazo se lo comunica a su empleador, un estudio de abogados. Concorre a la ANSES a realizar los trámites para poder percibir la asignación por maternidad cuando llegue el momento. Ella le dijo a su esposo que averigüe si a él le corresponderá también alguna licencia.

Trabajo de mujeres (Arts. 172 al 179 – L.C.T.)

Protección de la maternidad

Para gozar de esta protección la mujer debe comunicar fehacientemente al empleador su embarazo, presentando un certificado médico, donde conste la fecha probable de parto (FPP) o requerir su comprobación por el empleador. Gozará de las asignaciones que otorga el sistema de seguridad social, a través de la ANSES, siempre y cuando cumpla con la presentación de la documentación requerida en tiempo y forma. A partir de la notificación fehaciente al empleador se le garantiza a la mujer embarazada la estabilidad en el empleo. Si la ausencia se prolonga por causa de enfermedad originada en el embarazo o parto, acreditada con certificado médico, corresponderá otorgarle la licencia por enfermedad inculpable según las normas generales.

Art. 177 — Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto,

que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

Licencias especiales (Arts. 158 al 164 – L.C.T.)

La L.C.T. y los CCT prevén licencias que se denominan especiales y que pueden ser usadas por el trabajador sin perder su remuneración. La L.C.T. otorga las siguientes licencias especiales pagas:

- Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.
- Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones



establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.

- Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

En todos los casos, el trabajador deberá acreditar con la documentación necesaria, la circunstancia que dio motivo a la licencia y en lo posible dar aviso de su ausencia con anticipación.

Existen Convenios Colectivos de Trabajo que amplían y/o mejoran el otorgamiento de dichas licencias; y/o agregan otras no contempladas en el marco legal general (L.C.T. N° 20.744).

Asignación por maternidad (ANSES)

Consiste en el pago de un monto igual a la remuneración bruta que le hubiera correspondido percibir a la trabajadora durante el período de licencia legal en el empleo con motivo del parto.

La cobran las trabajadoras en relación de dependencia o beneficiarias de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo. Cuando la trabajadora se desempeña en más de un empleo, tiene derecho a la percepción de esta Asignación Familiar en cada uno de ellos.