



INSTITUTO SUPERIOR DE FORMACIÓN TECNOLÓGICA DE LA FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE FARMACIA



Nº8

Cuadernillo de Normativa laboral y Cultura del trabajo

En este cuadernillo nos hemos enfocado en explicar básicamente las normas que regulan el trabajo de las mujeres, incluida la protección de la maternidad. Y hemos comenzado a tratar cuestiones vinculadas a la remuneración del trabajador y a las indemnizaciones laborales.

NORMAS LABORALES ESPECÍFICAS PARA EL TRABAJO DE MUJERES

La Ley de Contrato de Trabajo establece normas específicas para las trabajadoras. Prohíbe expresamente la discriminación fundada en el sexo o estado civil. La redacción actual de la normativa laboral debería ser objeto de modificaciones, especialmente en la parte que regula el trabajo de mujeres, ya que se establece que la mujer puede celebrar toda clase de contrato de trabajo, aclaración que resulta contradictoria con la prohibición emanada de la misma ley de encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local o dependencia de la empresa o que realicen tareas que revisitan el carácter de penoso, peligroso o insalubre. También se establece un descanso de dos horas al mediodía para las trabajadoras que trabajen en horas de la mañana y de la tarde, salvo que a la propia trabajadora, o por una cuestión de interés general, se autorice la adopción del horario continuo.

Toda mujer trabajadora madre de lactante dispone de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un periodo de un año desde el nacimiento, salvo razones de salud que aconsejen un periodo más prolongado.

Por último se establecen normas para la Protección de la Maternidad (queda prohibido el trabajo de la mujer embarazada en los 45 días anteriores a la fecha presunta de parto y 45 posteriores a la misma, aunque se permite a la trabajadora optar por que el periodo anterior sea de 30 días y el posterior de 60 días. Si en una sentencia judicial se determina que el despido obedeció al estado de embarazo de la trabajadora, o por razones de maternidad, se establece una indemnización especial consistente en un año de remuneraciones (doce sueldos más los dos aguinaldos). La Ley establece que el juez debe presumir que si se despidió a la trabajadora dentro del periodo que abarca los siete meses y medio anteriores y posteriores al parto, el despido obedece a causa del embarazo. Pueden producirse tres alternativas:

a) Que el despido se produzca dentro del periodo de protección y que el empleador no haya podido probar una justa causa de despido. En este supuesto, si bien en algún caso se ha entendido que la protección puede ser destruida simplemente acreditando que el despido no obedeció a razones de maternidad o embarazo, en otros fallos se ha considerado que tal presunción no se aplica sólo si se demuestra la justa causa de despido.

b) Que el despido se produzca fuera del periodo de protección, y en ese caso, debería hacerse lugar al reclamo de la indemnización especial si la trabajadora prueba que el motivo del despido fue el embarazo o la maternidad.

c) Que se haya invocado una justa causa de despido y el juez haya hecho lugar a la misma en cuyo caso no prospera ningún tipo de indemnización. Por ello es fundamental comunicar en forma fehaciente (nota firmada por el empleador o telegrama) el estado de embarazo, ya que si el empleador no estaba notificado no debe responder por la indemnización especial, aunque la jurisprudencia ha hecho lugar a la indemnización especial por protección de la maternidad (13 sueldos) si se comprobó que el estado de embarazo era conocido por los empleadores, por ser evidente. En casos de extinción durante el periodo de prueba de la trabajadora embarazada, la jurisprudencia no es unánime. Algunos fallos expresan que se puede extinguir el contrato sin obligación de pagar indemnizaciones y otros fallos hacen lugar al reclamo indemnizatorio, basándose en que se ha incumplido la norma que establece la prohibición del despido durante la etapa de protección de la maternidad.

Protección de la Maternidad:
queda prohibido el trabajo de la mujer embarazada en los 45 días anteriores a la fecha presunta de parto y 45 posteriores a la misma, aunque se permite a la trabajadora optar por que el periodo anterior sea de 30 días y el posterior de 60 días.

• LEYES LABORALES PROTECTORAS DE LA MATERNIDAD Y EL MATRIMONIO.

Existen diversos supuestos contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo que pueden producirse una vez culminada la licencia por maternidad. La mujer puede optar por:

a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía realizando;

b) Rescindir el contrato de trabajo, percibiendo una compensación por tiempo de servicios (25% de la remuneración de la trabajadora por cada año de servicios, monto al que se le aplica un tope similar al de la indemnización por antigüedad).

c) Quedar en situación de excedencia, es decir permanecer sin trabajar y sin percibir remuneraciones, por un periodo no inferior a tres meses ni superior a seis meses. Por ello es importante conocer estas posibilidades que permiten, si la trabajadora considera que quiere priorizar su situación familiar, que la empresa no afronte costos innecesarios para extinguir dicho contrato. Para tener derecho a las dos últimas alternativas, la mujer debe tener un año de antigüedad como mínimo en la empresa. Si la empresa demuestra la imposibilidad de reincorporarla, debe abonar una indemnización equivalente a la compensación establecida en el punto b) del párrafo anterior. Si la mujer no se reincorpora al finalizar su periodo de licencia paga y no comunica a su empleador 48 horas antes de la finalización de dicho periodo que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el punto b) del primer párrafo del presente informe Prohibición de despido por causa de matrimonio. La Ley declara la nulidad de cualquier cláusula que se pacte entre las partes en la que se establezca la prohibición de contraer matrimonio, o que contraer matrimonio provocará el despido. El tema adquiere una relevancia especial cuando dos compañeros de trabajo o un jefe y su empleada o viceversa contraen matrimonio. Lo recomendable en estos casos es que se acuerde con alguno de ellos un cambio de puesto o de lugar de trabajo. También se discute si en esos

casos, el empleado debió notificar al comienzo de su relación sentimental dicha circunstancia a su empleador, ya que la ley solo lo obliga a notificar que va a contraer matrimonio, notificación que debe realizar en forma fehaciente a su empleador dentro del periodo de protección del matrimonio. Esta situación requiere un análisis específico para cada tema, contemplando especialmente los puestos de las personas involucradas, y si existía alguna reglamentación interna al respecto. La Ley establece una presunción legal por la cual si el despido se produjo dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio, se considera que obedece a que el empleado despedido contrajo matrimonio. Si se invocó una justa causa de despido y el empleador prueba la misma la presunción no tiene efecto. De no ser así, la indemnización especial por incumplir la prohibición de despedir a causa de matrimonio es de trece sueldos (un año de remuneraciones). El empleado debe haber notificado dentro del periodo de protección que iba a contraer matrimonio. El plenario 272 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo resolvió que en caso de acreditarse el despido del trabajador varón obedece a causa del matrimonio, también es aplicable la indemnización especial.

• Contrato de trabajo a tiempo parcial

Contratos de tiempo parcial: el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o al mes inferior a las 2/3 partes de la jornada habitual. La remuneración se calcula proporcionalmente, y no se deben realizar horas extraordinarias, por lo que de hacerlas, el trabajador puede reclamar que su contrato era por tiempo indeterminado.

De la remuneración del Trabajador

• Del sueldo o salario en general

Concepto.

A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil. El empleador

debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

• Del salario mínimo vital y móvil.

Concepto.

Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

Modalidades de su determinación: El salario mínimo vital se expresará en montos mensuales, diarios u horarios.

Los subsidios o asignaciones por carga de familia, son independientes del derecho a la percepción del salario mínimo vital que prevé este capítulo, y cuyo goce se garantizará en todos los casos al trabajador que se encuentre en las condiciones previstas en la ley que los ordene y reglamente.

La Ley de Empleo Nº 24.013 establece que; el salario mínimo, vital y móvil no podrá ser tomado como índice o base para la determinación cuantitativa de ningún otro instituto legal o convencional. El salario mínimo, vital y móvil tendrá vigencia y será de aplicación obligatoria a partir del primer día del mes siguiente de la publicación. Excepcionalmente, se podrá disponer que la modificación entre en vigencia y surta efecto a partir del día siguiente de su publicación.

Salario mínimo vital:
es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

• LAS INDEMNIZACIONES LABORALES.

En el derecho laboral, los empleados tienen una estabilidad relativa. Los empleadores pueden despedirlos, abonando la indemnización correspondiente, sin necesidad de invocar una causa o incumplimiento, y salvo casos muy específicos (por ejemplo una conducta discriminatoria) los jueces laborales no exigen que se vuelva a contratar al empleado despedido. Si bien establecer el monto exacto de una indemnización exige un análisis individual del caso, la indemnización por antigüedad es de un mes por año trabajado o fracción mayor de tres meses. Se debe aplicar el tope a la base de cálculo, aunque este tope ha sido objeto de distintas decisiones jurisprudenciales que lo aplican o lo reducen o determinaron su inconstitucionalidad. Además, se debe abonar una indemnización sustitutiva de preaviso y su aguinaldo. En los últimos tiempos se han establecido otras indemnizaciones especiales para sancionar por ejemplo el trabajo en negro (Ley 24013 y Ley 25323). En este supuesto la multa que se aplique dependerá de si el trabajador intimó o no previamente a la extinción del contrato laboral a que se registre correctamente su contrato de trabajo.

Además existen multas, todas ellas a favor del trabajador, por no entregar correctamente los certificados de trabajo (ART 80 LCT), por retener aportes y no depositarlos (Art. 132 bis LCT), por obligar al trabajador a iniciar acciones judiciales (Art. 2 Ley 25323), y también existen indemnizaciones especiales para casos específicos como despidos a causa de matrimonio, de maternidad e incluso indemnizaciones no tarifadas, como la del daño moral que se le ocasiona a un trabajador al cual se le acusa injustamente de un delito.

Existen indemnizaciones especiales para casos específicos como despidos a causa de matrimonio, de maternidad e incluso indemnizaciones no tarifadas, como la del daño moral que se le ocasiona a un trabajador al cual se le acusa injustamente de un delito.