

EMPLEAR TRABAJADORES EN LA ARGENTINA



Agencia Argentina
de Inversiones
y Comercio Internacional

Tipos de contratos laborales

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20744 establece el marco para la contratación de empleados.

Contratos por tiempo indefinido

Los contratos laborales en la Argentina son, comúnmente, contratos por tiempo indefinido, lo que implica que la relación laboral puede continuar indefinidamente hasta que una causa específica hace que sea imposible continuarla. Algunos posibles escenarios pueden ser: la renuncia del empleado, despido con o sin causa por decisión del empleador.

La ley establece un período de prueba de tres meses, antes de que termine el mismo, el empleador debe registrar la relación laboral. Durante estos tres meses, ambas partes están sujetas a los derechos y obligaciones inherentes a una relación laboral, con la excepción de que, durante este período, empleado o empleador pueden dar por terminada la relación laboral sin dar ninguna causa y al empleado no se le dará ninguna indemnización por despido. La parte interesada en la terminación debe dar 15 días de preaviso a la otra parte.

Un contrato por tiempo indefinido generalmente contempla un compromiso de tiempo completo, es decir, ocho horas por día o un máximo de 48 horas semanales, como está establecido en el convenio del sector o en el convenio colectivo de la empresa.

Sin embargo, también es posible que el empleador requiera un trabajador de medio tiempo por una cantidad específica de horas diarias, semanales o mensuales, representando menos de dos tercios del día normal de trabajo (como especifica el artículo 2 de la LCT). En este caso, la remuneración no puede ser menor a la cantidad proporcional que le hubiera correspondido por un trabajo de tiempo completo. Esto está establecido tanto por la ley como por el convenio colectivo de la misma categoría o puesto laboral. Los trabajadores de medio tiempo no pueden hacer horas extras.

En un contrato por tiempo indefinido, el empleador puede decidir terminar la relación laboral sin ofrecer ninguna explicación. Una vez terminado el período de prueba, el empleador debe avisarle con un mes de anticipación, al empleado que ha trabajado en la empresa durante menos de cinco años y con dos meses de anticipación al empleado que ha trabajado en la empresa durante más de cinco años. El empleador debe pagarle al empleado que estuvo en la empresa por menos de cinco años una indemnización basada en un mes de sueldo por cada año trabajado o fracción del año mayor a tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual y regular históricamente alcanzada (art. 245 de la LCT). Al terminar un contrato, los empleados deben anunciar su alejamiento con dos semanas de anticipación independientemente de la cantidad de años que hayan trabajado en la empresa.

Contratos especiales de trabajo

Con el fin de proporcionar un marco legal apropiado para satisfacer las necesidades específicas de las dos partes: empresas y empleados, la LCT admite diferentes formas de contrato: contratos a plazo fijo (art. 90 y 93-95), contratos de temporada (art. 96-98), contratos eventuales (art. 99-100) y contratos por grupo o equipo (art. 101).

Remuneración

La remuneración es la retribución que debe recibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo (art. 103 de la LCT). La remuneración puede consistir en una suma de dinero o parte en dinero y hasta el 20% de la suma total en alojamiento o comida.

El importe debe ser el mismo al establecido por la categoría según la posición en la que se encuentra el trabajador en la escala de salario establecido en el convenio colectivo aplicable a la actividad o empresa en la que el empleado trabaja. Con respecto a la remuneración, el empleador tiene las siguientes obligaciones:

- Pagar el sueldo con dinero mediante un depósito en una cuenta bancaria a nombre del trabajador. Esta cuenta debe ser abierta en entidades bancarias autorizadas con cajeros automáticos dentro de un radio de no más de dos kilómetros del lugar de trabajo en áreas urbanizadas y diez kilómetros en áreas no urbanizadas o áreas rurales. La administración de la cuenta no debe estar sujeta a gastos bancarios.
- Proveer un recibo de sueldo duplicado.
- Cumplir con los términos de pago previstos por la LCT: para trabajadores asalariados, el sueldo debe pagarse a fin de mes; para los trabajadores jornaleros, el pago debe ser semanal o quincenal; a los trabajadores que se les paga por trabajo realizado o parte, se les debe pagar semanal o quincenalmente por el total de trabajos completados durante ese período. Una vez que estos períodos hayan terminado, el empleador tiene cuatro días hábiles para pagarle a los trabajadores que cobran por mes o quincena y tres días hábiles para pagarle a los trabajadores que cobran por semana.

Salario mínimo vital

Bajo ninguna circunstancia puede ser inferior al salario mínimo vital, el total remunerado recibido en un mes por un empleado que trabaja tiempo completo. Previsto en el Art. 14 bis de la Constitución Argentina y en el art. 116 de la LCT.

Como se detalla en el art. 139 de la Ley N°24013, esto está determinado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil compuesto por representantes del sector privado, sindicatos y el Poder Ejecutivo del Gobierno Nacional.

Pago de sueldo anual complementario

Todos los trabajadores tienen derecho a un decimotercer mes de sueldo, conocido como “aguinaldo”. La Ley N° 23041 y su Decreto 1078/84 establecen que el pago debe ser el 50% del mejor salario del trabajador en el último semestre. El aguinaldo se paga dos veces al año: la primera el 31 de junio y la segunda el 31 de diciembre.

Remuneración por vacaciones y por días no laborables

En vacaciones nacionales y días no laborables a los trabajadores se les debe pagar normalmente. Si se requiere que trabajen estos días, el día se les debe pagar el doble (salario normal más un extra de 100%).

Vacaciones y licencias

Las vacaciones anuales son la cantidad de días de permiso pagos dados por el empleador a sus empleados. El número de días depende de la antigüedad: 14 días consecutivos para trabajadores empleados hace menos de cinco años y más de seis meses; 21 días consecutivos para trabajadores empleados hace más de 5 y menos de 10 años; 28 días consecutivos para trabajadores empleados hace más de diez y menos de veinte años y 35 días para los que tienen más de veinte años.

Para calificar para las antes mencionadas vacaciones, el trabajador debe haber realizado servicios, al menos, durante la mitad de los días laborales del año calendario. De no ser así, el trabajador tiene derecho a un día de vacaciones por cada veinte días trabajados.

El empleador debe permitirles a los trabajadores tomarse sus vacaciones entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente. El período de vacaciones puede ser extendido por un tercio del período inmediatamente anterior al mismo, si el empleado acumuló días de vacaciones de un período previo. Ambas partes deben estar de acuerdo. Las vacaciones comienzan un lunes o el siguiente día laboral si ese lunes es feriado.

Licencia por maternidad remunerada

Todas las mujeres tienen derecho a tener estabilidad laboral durante el embarazo. La LCT establece que la licencia por maternidad remunerada comienza 45 días antes del nacimiento y se extiende hasta 45 días después del mismo. Sin embargo, la empleada puede optar por reducir el período de permiso anterior al nacimiento del niño a un mínimo de 30 días y transferirlo al de postparto. En caso de nacimiento prematuro, la licencia por maternidad es tomada después del nacimiento y hasta que el período de 90 días de licencia establecido sea completado.

Una vez que el período de licencia por maternidad concluye, la mujer puede:

- (a) Volver al trabajo bajo las mismas condiciones en las que se encontraba antes de la licencia.
- (b) Renunciar al trabajo y recibir una indemnización que incluye el 25% de la remuneración calculada en base al nivel medio establecido en el artículo 245 por cada año de servicio o fracción mayor a los tres meses. Esta renuncia puede ser tácita (si la decisión no es comunicada 48 horas antes del final de la licencia) o comunicada formalmente al empleador.
- (c) Solicitar una extensión no remunerada de la licencia por un período de tres a seis meses, conocida como "licencia extendida".

La madre tiene el derecho a dos recreos de treinta minutos diarios para amamantar hasta un año después del nacimiento.

Otras licencias

Los trabajadores tienen derecho a las siguientes licencias especiales con goce de sueldo:

- Nacimiento de un niño: 2 días consecutivos (licencia por paternidad).
- Matrimonio: 10 días consecutivos.
- Muerte de esposo/a, pareja, hijos o padres: 3 días consecutivos.
- Muerte de un hermano: 1 día.
- Exámenes en universidad o escuela secundaria: 2 días consecutivos por examen con un máximo de 10 días por año.

Enfermedad

El artículo 208 de la LCT establece que cualquier accidente o enfermedad que no tenga relación con el trabajo y que impide al trabajador realizar su servicio no afecta su derecho de recibir remuneración por un período de hasta tres meses si el trabajador cuenta con una antigüedad menor a cinco años y por un período de hasta seis meses si su antigüedad es mayor a los cinco años.

En aquellos casos en los que el trabajador es responsable de mantener una familia y debido a la enfermedad esta imposibilitado de trabajar, los períodos en los que tiene derecho a recibir remuneración se extienden a seis y doce meses respectivamente, dependiendo si su antigüedad es menor o mayor a cinco años.

Riesgos laborales

El empleador está obligado por la ley a sacar el seguro de riesgo para cubrir riesgos laborales, sea con una indemnización aseguradora (ART) u con un seguro propio para cubrir a todos los empleados en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Un accidente se considera como accidente de trabajo cuando este se produce en el lugar de trabajo o en el camino de ida o vuelta del trabajo siempre y cuando la parte afectada no haya interrumpido su camino por razones ajenas al trabajo. El trabajador debe presentar evidencia escrita al empleador, quien, a su vez, debe presentar esta documentación a la empresa de seguros dentro de los siguientes 72 días, de que

el itinerario fue modificado por razones de estudio, por ir del trabajo a otro lugar o por ir a visitar a un familiar cercano que se encuentra enfermo y con el que no comparte vivienda. Este certificado debe ser presentado al empleador dentro del plazo de tres días de producido el accidente.

Seguro de vida obligatorio

El empleador debe sacar una póliza de seguro de vida dentro del plazo de 30 días de haber contratado a un empleado; la misma será sacada cuando el empleado comience sus actividades junto a la empresa. Esta póliza de seguro de vida se termina con la muerte del trabajador y no cubre la discapacidad total, absoluta, permanente e irreversible.

Seguridad social

Las empresas hacen cotizaciones patronales para cubrir los servicios de seguridad social de sus empleados. Estas contribuciones cubren asignaciones familiares, servicios médicos, sistemas de jubilaciones y fondos por desempleo. Las tarifas son del 27 % del sueldo bruto pagado a los empleadores cuya actividad principal es la provisión o el alquiler de servicios, y el 23 % para otros empleadores.

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Existen compensaciones destinadas a cubrir contingencias en caso de que lesiones o enfermedades se produzcan en el contexto laboral. Estos beneficios incluyen pensiones por incapacidad o compensación en caso de muerte. Las empresas deben proveer asistencia médica y tratamientos de rehabilitación de ser necesario. Los empleadores deben sacar pólizas junto con los seguros de accidentes de trabajos para cubrir este tipo de situaciones.

Edad mínima para trabajar

A partir del 25 de mayo de 2010, la Ley N° 26390, que prohíbe el trabajo infantil y protege el trabajo adolescente, aumentó la edad mínima para trabajar a 16 años. Las empresas de familia pueden obtener un permiso de las autoridades de la administración laboral para emplear a un niño de 14 años hasta que el mismo tenga 16 años, mientras el propietario de la empresa sea el padre, la madre o el tutor. Los chicos pueden trabajar hasta tres horas por día y hasta quince horas semanales, siempre y cuando las tareas que realicen no sean dolorosas, peligrosas o insalubres y puedan seguir asistiendo al colegio. Esta autorización puede no ser concedida si la empresa depende económicamente de subcontratistas o provee a otra empresa.

Despidos

Un contrato de trabajo no puede ser disuelto por ninguna de las dos partes sin previo aviso. Si es disuelto por el empleado, este debe pagar una indemnización. El art. 231 de la LCT regula el plazo de notificación y establece que, a menos que las partes pauten períodos más largos, este debe hacerse de la siguiente manera.

(a) por el empleado, 15 días;

(b) por el empleador, 15 días si el trabajador se encuentra en período de prueba, un mes, si el empleado tiene una antigüedad menor a cinco años y dos meses cuando la antigüedad supera los cinco años. (Ley N° 25877).

La parte que omite dar esta notificación o que no da notificación suficiente, debe pagarle a la otra una compensación equivalente a la remuneración a la que el empleado hubiera tenido derecho durante los términos mencionados en el art. 231 de la LCT.

El trabajador puede iniciar acciones legales para ser indemnizado por despido dentro del plazo de dos años.

Registro de la relación laboral

Cualquiera sea la forma contractual elegida por el empleador y acordada por el empleado, el empleador está obligado a registrar la relación laboral, aún durante el período de prueba, en caso de tratarse de contratos por tiempo indefinido. Si la relación laboral terminara por alguna razón, el empleador debe comunicar la finalización del empleo en el Registro de Seguridad Social dentro de los cinco días después de haberse terminado el contrato de trabajo. El registro de la relación laboral le permite al trabajador disfrutar de todas las ventajas de seguridad social reconocidas por la ley, incluyendo:

- Cobertura médica para el trabajador y su familia
- Seguro para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales mediante la ART
- Subsidios / Asignaciones familiares
- Pensión o pensión por incapacidad, dependiendo el caso, si la enfermedad le impide al trabajador realizar sus tareas.
- Si la relación laboral termina contra su voluntad, el trabajador tiene derecho a cobrar un subsidio por desempleo.