**C.P.E.M Nº 46**

**Asignatura: Taller de Práctica de Oficina**

**Curso: 5º A**

**Docente: Guillermo Ybarra**

**Apellido y Nombre**

**Fecha de Entrega: Una semana desde la publicación, cualquier inconveniente con la fecha, consultar a el Profesor.**

**Actividad Práctica Nº 4**

**UNIDAD N° I: EL TRABAJO Y LAS/OS TRABAJADORAS/ES”** **Breve explicación de la ley 20.744, LCT. Deberes y Derechos del Trabajador y Empleador. Remuneraciones. Concepto y tipos de Remuneraciones.**

**Consigna: En base al Material que se proporciona, realizar la actividad propuesta, previamente se deberá efectuar una lectura del mismo.**



**“Manifestación” cuadro del Pintor Argentino Antonio Berni (1905-1981)**

**Deberes, derechos y obligaciones de las partes (Trabajador-Empleador)**

 El art. 63 LCT dispone que las partes estarán obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y un buen trabajador, tanto al celebrar como en le ejecución o extinción del contrato o relación de trabajo.

. **Del Empleador:** • Facultad de organización y dirección: Los arts. 64 y 65 de la LCT. Confieren al empleador la facultad de mando, organización y dirección sobre el trabajador, es decir que se encuentra facultado para reglamentar las condiciones en que el trabajador debe realizar sus tareas. Es decir que el empleador puede asignar las tareas y horarios que mejor convengan a las exigencias del normal desenvolvimiento de la empresa, siempre y cuando no se afecte lo convenido entre las partes, ni se atente contra los intereses materiales o morales del trabajador. Cualquier alteración que introduzca cambios o modificaciones a las modalidades esenciales del contrato (cambio de horarios, lugares de trabajo, etc.) se denomina “ius variandi” (capacidad de variar) y son causales de ruptura de la relación laboral por culpa del empleador. • Deberá pagar todas las remuneraciones correspondientes y cumplir con todas las obligaciones impuestas por las leyes laborales, previsionales, de la seguridad social, estatutos profesionales, convenciones colectivas y otras normas laborales. • Suministrar a sus dependientes trabajo regularmente y todos los medios necesarios para el desarrollo del mismo, por ej. Herramientas, maquinarias, etc. • Suministrar al trabajador el lugar adecuado para el desarrollo de las tareas encomendadas (con debido cumplimiento de las normas de seguridad e higiene, respondiendo por todos los infortunios derivados de las relaciones de trabajo). • Aplicar sanciones disciplinarias, debiendo hacerlo en forma proporcional a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador.  **Del trabajador:** • Deber de fidelidad. Reserva: El alcance del deber de fidelidad, se determina por el cargo o puesto que el trabajador ocupe. El incumplimiento por parte del trabajador al deber de reserva o secreto, le traerá consecuencias en lo laboral, civiles y penales. Son aplicables los arts. 519 y 520 del CC4 y 156 del CP respectivamente. • Deberá prestar personalmente los servicios contratados por el empleador y colaborar en lo que sea pertinente. • Deberá concurrir al trabajo con asiduidad y puntualidad desarrollando las tareas a su cargo con eficacia y dedicación. • Deberá respetar fielmente todas las órdenes y directivas que se le impartan acorde con los reglamentos internos y las convenciones colectivas de trabajo. • Tendrá que responder a su empleador por los daños causados a sus intereses por su exclusiva culpa o dolo. No podrá realizar negocios por cuenta propia o ajena que perjudiquen los intereses del empleador. • Deberá cuidar la conservación de las herramientas y maquinarias de trabajo. • Deberá guardar secreto sobre las técnicas y procedimientos industriales y comerciales.

**Las y los Trabajadoras/es en relación de dependencia tendrán los siguientes derechos:**

**Jornada laboral limitada**

**La duración del trabajo no puede excederse de 8 horas diarias o 48 horas semanales**. Podés trabajar menos horas, pero si trabajás más deberán pagarte horas extras.

**Sueldo**

Como trabajador/a debés percibir una remuneración a cambio de tus tareas que en ningún caso podrá ser menor al **Salario Mínimo Vital y Móvil**. La remuneración puede estar conformada por dinero y hasta un 20 % en especie, habitación o alimentos.

**Igual remuneración por igual tarea**

En ningún caso pueden existir diferentes remuneraciones entre dos personas que realicen la misma tarea, por motivo de género.

**Aguinaldo**

**Corresponde que recibas un Sueldo Anual Complementario o “Aguinaldo”,** que debe calcularse como el 50 % de la mayor remuneración mensual devengada durante el semestre. El aguinaldo debe ser abonado en dos cuotas: el 30 de junio y el 31 de diciembre

**Feriados**

En los días feriados debés percibir una remuneración como si fuese un día hábil incluso cuando el feriado cayese un día domingo. En el caso de que trabajes el día feriado, corresponde que cobres la remuneración normal de un día hábil más una cantidad igual.

**Cobertura social**

Es legalmente justo que cobres las siguientes asignaciones: **por hijo; por hijo con discapacidad; prenatal; ayuda escolar anual; por maternidad; por nacimiento; por adopción; por matrimonio. Además, tenés derechos a acceder a un seguro de vida y a una cobertura de salud para vos y tu familia.**

**Despidos**

El contrato de trabajo no puede ser disuelto por voluntad unilateral de las partes sin previo aviso. **El empleador debe notificarte la voluntad de despido con un mes de anticipación**. En caso de no hacerlo, además de la indemnización que te corresponde por antigüedad, deberá indemnizarte por no cumplir el Preaviso.

**No podés ser despedido de tu trabajo: sin causa; por enfermedad; por embarazo; por huelga; por ejercer representación gremial o sindical.**

**Aportes jubilatorios**

Es obligatorio para el empleado y el empleador realizar aportes previsionales para poder acceder a una jubilación al momento de abandonar tus tareas por ancianidad.

**Remuneraciones:**

Según el derecho argentino, dos son las acepciones que pueden darse a la palabra “remuneración”: una según la Ley de Contrato de Trabajo (20744) y otra según la Ley de Jubilaciones y Pensiones (24241). La ley 20744 define a **la remuneración como toda contraprestación percibida por el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador, aunque no preste servicios.** Ahora bien, la ley 24241 de jubilaciones y pensiones, define a remuneraciones **como todo ingreso en dinero o en especie (susceptible de apreciación pecuniaria) que percibiera el afiliado en retribución y compensación o con motivo de su actividad personal.**

**Formas de determinar la Remuneración:**El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento en el trabajo, y en este último caso, por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

**Formas de pago:**El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

Las remuneraciones que se fijen en las convenciones colectivas deberán expresarse, en su totalidad, en dinero. El empleador no podrá imputar los pagos en especie a más del 20% del total de la remuneración.

Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador.

Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisiones, ésta se liquidará sobre las operaciones concretadas. Cuando las comisiones sean colectivas, para ser distribuidas entre la totalidad del personal, deberá garantizarse que aquellas beneficien a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido.

Si se hubieran pactado participación sobre las utilidades, habilitación o formas similares, éstas se liquidarán sobre utilidades netas.

**Propinas:**Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas serán considerados formando parte de la remuneración, si revistieran el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas.

Cuando la propina es habitual y lícita el empleador está obligado a aceptar la pertinente registración y denunciar su monto a los efectos de practicar los correspondientes aportes.

**Viáticos:**
Los viáticos serán considerados como remuneración excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

**Sueldo anual complementario (aguinaldo):**
Se entiende por sueldo anual complementario a la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario y será pagado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

La liquidación se realizará proporcionalmente al tiempo trabajado por los beneficiarios en cada semestre.

Será abonado en dos cuotas: la primera el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre de cada año.

**Medios de pago:**
Para las empresas de hasta 100 trabajadores, las remuneraciones en dinero deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por éste o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

**En todos los casos el trabajador podrá exigir que su remuneración sea abonada efectivo.**

Las empresas de más de 100 trabajadores, deberán abonar las remuneraciones en dinero de su personal permanente y contratado bajo cualquiera de las modalidades previstas en la legislación vigente, en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador en entidades bancarias habilitadas que posean cajeros automáticos en un radio de influencia no superior a 2 kilómetros del lugar de trabajo.

La documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregue al empleador constituirá prueba suficiente del hecho del pago.

**Período de pago:**
El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

**a)** Al personal mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario.

**b)** Al personal remunerado a jornada o por hora, por semana o quincena.

1. Al personal remunerado por pieza o medida, cada semana o quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiendo retener como garantía una cantidad no mayor de la tercera parte de dicha suma

Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias, deberán abonarse juntamente con la retribución principal.

El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres días hábiles para la semanal.

**Actividad Práctica Nº 4**

1. Considerar, si habiendo cumplido tu mayoría de edad, te contrata la Empresa “El Chupetín Crazy”, dedicada a la compra y venta de Golosinas, cuál serían los derechos como trabajadora/or que exigirías, según el material que acompaña a la actividad y que obligaciones deberá cumplir tu empleadora/or, según el mismo material.
2. De las concepciones de remuneraciones del trabajo en relación de dependencia, podrías explicar con tus palabras (cualquiera de las dos que obran en el Material, escoger una)
3. ¿Las Propinas y los Viáticos, forman parte de la Remuneración de la/el Trabajadora/or? ¿cuál es la excepción en el caso de los Viáticos, para que no formen parte de la Remuneración de la/el trabajadora/or?
4. ¿Qué es el Salario Anual Complementario y cuándo se paga?