

DERECHOS LABORALES

GUÍA PARA TU PRIMER EMPLEO



Defensoría del Pueblo
Ciudad Autónoma de Buenos Aires



1. INTRODUCCIÓN

Existen marcos normativos que regulan la actividad laboral en nuestro país, pero es la Constitución Nacional la que establece las condiciones generales que luego son ampliadas y especificadas por leyes, como la ley de contrato de trabajo o los convenios colectivos de trabajo.

Desde la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires pensamos que es importante desplegar herramientas estratégicas en el marco del empleo y conocer los derechos y obligaciones emergentes de una relación laboral.

Elaboramos esta guía de acompañamiento porque entendemos que la información es la única vía para poder hacer valer tus derechos.



2. LAS DISTINTAS FORMAS DE TRABAJO:

En relación de dependencia:

Trabajar en relación de dependencia implica desempeñar labores bajo la dirección o supervisión de otra persona, en su beneficio y a cambio de una remuneración. En este sentido, como trabajador/a estás vinculado a un empleador, que puede ser una entidad jurídica o una persona física que te contrata, organiza tu trabajo y te da instrucciones.

Esta relación laboral conlleva una serie de derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador.

Trabajo autónomo o por cuenta propia:

Cuando trabajás de forma autónoma o por cuenta propia no estás sujeto a las directivas de un empleador. Manejás tu actividad con pautas autorreguladas y asumís los riesgos que conlleva. Este tipo de trabajo abarca a profesionales independientes, emprendedores y trabajadores autónomos.



¿Cómo diferenciarlos?

Cargas Sociales. Aportes y Contribuciones a la Seguridad Social.

Las cargas sociales son los aportes que los empleadores están obligados a pagar al Estado a través de la AFIP cada mes. Estos pagos son básicamente impuestos sobre el trabajo.

Los aportes son lo que pagan los trabajadores y son deducidos de tu salario por el empleador como agentes de retención, mientras que las contribuciones son responsabilidad exclusiva del empleador.

Estas contribuciones cubren diferentes áreas como jubilación, PAMI, obra social, Fondo Nacional de Empleo y un seguro de vida obligatorio.

- Si sos un trabajador autónomo, vos mismo debés encargarte de pagar tus aportes y contribuciones de la seguridad social, incluyendo los aportes jubilatorios y la obra social.
- Si sos un trabajador en relación de dependencia, tu empleador se encarga de hacer estos pagos. Esto se realiza a través de la retención de tus aportes como trabajador y el pago de las contribuciones que tu empleador debe realizar.

Horario laboral:

- Como trabajador autónomo, organizás tu trabajo como mejor te convenga, acordando con quienes contratan tus servicios o compran tus productos.
- Como trabajador dependiente, tenés la responsabilidad de cumplir con un horario laboral que se ajuste a la jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales. Es importante tener en cuenta que lo establecido por el convenio colectivo de cada actividad deben ser iguales o mejores que las establecidas por ley.

Vacaciones:

- Como trabajador autónomo elegís, libremente cuándo interrumpir tu actividad económica y no percibís remuneración durante ese lapso.
- Como trabajador dependiente, tenés derecho a vacaciones pagas y la cantidad de días se corresponde de acuerdo a tu antigüedad.

Salario:

- Como trabajador autónomo, debés facturar los servicios que prestás y recibís la contraprestación que haya acordado con quien te contrató.
- Como trabajador dependiente, recibís una remuneración diaria, semanal, mensual o como se acuerde como contraprestación de poner a disposición del empleador tu capacidad de trabajo.



Matices en la práctica:

En la práctica es usual encontrar situaciones que son difíciles de encuadrar en una u otra forma de trabajo como las descritas. Por ejemplo:

Trabajo informal o no registrado (mal llamado “en negro”)

Cuando existe una relación laboral pero el empleador, encargado de contratar a personas para realizar un trabajo a cambio de salario o sueldo, omite registrarte como trabajador ante los organismos de la Seguridad Social, y genera una situación de desprotección privándote así de tus derechos laborales. Lo clandestino oculta la relación laboral.

Consecuencias:

Relaciones laborales encubiertas

Esta situación se da a causa de un fraude en los registros y ocurre cuando existe una relación laboral entre un empleador y un trabajador, pero tanto en la registración como en la dinámica se oculta esta situación, limitando tus derechos y la protección que te corresponde de acuerdo a tu situación de trabajador en relación de dependencia.

El ejemplo más típico es cuando un trabajador es contratado en una clara relación de dependencia, pero el empleador en lugar de registrarlo ante la AFIP y la ANSES le exige que facture todos los meses sus tareas a través de un monotributo u otro régimen fiscal.

¿Qué sucede cuando no se registra una relación laboral?

Como trabajador, tenés derecho a ser registrado correctamente ya que esto te permite acceder a obra social, asignaciones familiares, aportes jubilatorios, cobertura por accidente de trabajo, seguro por desempleo, etc. Podés denunciar un empleo no registrado de manera anónima en <https://www.argentina.gob.ar/servicio/denunciar-trabajo-no-registrado-trabajo-infantil-yo-trabajo-adolescente-irregular>.

Es importante saber que la ley sanciona la regularización del empleo no registrado.

Trabajo registrado de manera deficiente:

Cuando el empleador declaró en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real o una remuneración menor que la percibida por el trabajador.



¿Es necesario firmar un contrato de trabajo?

- Si se trata de un **trabajo por tiempo indeterminado (sin plazo de duración) NO es necesario firmar ningún contrato**. Es habitual comenzar un empleo sin firmar un contrato de trabajo y permanecer en ese trabajo por años.
- Si se trata de un **trabajo por tiempo determinado**, es decir, que concluye en un período predefinido, es obligatorio firmar un contrato de trabajo. Si no sucede, se considera legalmente que estás contratado por tiempo indefinido (plazo indeterminado) y para terminar la relación laboral te tienen que despedir.



3. TRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA: DERECHOS

Derechos laborales fundamentales para trabajos en relación de dependencia.



Obligación de registrar

El empleador debe registrar la relación laboral (incluso durante el período de prueba) desde el día en el que inicia la actividad. De esta forma, el empleador paga los aportes jubilatorios, la obra social, ART, seguro de desempleo, asignaciones familiares y otros beneficios de la seguridad social.

- El **seguro de desempleo** busca aliviar la pérdida repentina de ingresos en el caso de ser despedido. A partir de la presentación de la documentación que acredite el desempleo por despidos “sin justa causa” o “por fuerza mayor”, el Estado te brinda un apoyo económico mensual, junto a asignaciones familiares, cobertura médica, reconocimiento de antigüedad para la jubilación y tarjeta SUBE con tarifa social. Además, ofrece prestaciones adicionales, como apoyo para emprendimientos, finalización de estudios, formación profesional y orientación laboral.

Para chequear si un empleador realizó correctamente el registro de la relación laboral, debés ingresar a la página de AFIP e indicar CUIL y clave fiscal o DNI, apellido y género del trabajador. Podés hacerlo en <https://www.afip.gob.ar/trabajo-registrado/>.



Licencias

a. Vacaciones

La cantidad de días de descanso anual obligatorio y remunerado depende de la antigüedad en el empleo:

- Si trabajás en el mismo lugar desde hace menos de 5 años, te corresponden 14 días corridos.
- Si trabajás en el mismo lugar entre 5 a 10 años, te corresponden 21 días corridos.
- Si trabajás en el mismo lugar entre 10 a 20 años, te corresponden 28 días corridos.
- Si trabajás más de 20 años en el mismo lugar, te corresponden 35 días corridos.

Para el goce de las vacaciones, es necesario haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario.

Cuando no llegaste a totalizar el tiempo mínimo de trabajo, tendrás 1 día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo.

Según la ley, las vacaciones deberán ser otorgadas en el periodo que va entre octubre y abril del año siguiente. Como trabajador, debés avisar las fechas al empleador con al menos un mes de anticipación.

En la práctica, suele acordarse una fecha que le convenga a ambos.

b. Por maternidad

Toda persona gestante tiene garantizado el derecho a la estabilidad en el empleo durante el embarazo y el derecho a ausentarse por un determinado tiempo para cuidar a su hijo.

- Cumplidas las 12 semanas de gestación, la persona gestante debe notificar a su empleador. Podrá ausentarse hasta por 45 días antes del parto y 45 días después del mismo. Asimismo, puede optar por usar 10 días previos y 80 días posteriores al parto.
- En caso de nacimiento prematuro, el tiempo de licencia que no se haya

utilizado antes del parto se añadirá al período de descanso posterior, asegurando así un total de 90 días de licencia.

Durante los períodos indicados, la persona gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social y su remuneración.

Toda persona lactante tiene derecho a 2 descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período de 1 año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario un lapso más prolongado. Se puede acordar con el empleador reducir 1 hora la jornada de trabajo.

c. “Licencias especiales”

- **Licencia por paternidad:** 2 días corridos.
- **Licencia por matrimonio:** 10 días corridos.
- **Licencia por fallecimiento de esposo/a, hijos/as o padres/madres:** 3 días corridos.
- **Licencia por fallecimiento de hermanos/as:** 1 día.
- **Licencia por estudio:** 2 días corridos con un máximo de 10 días por año calendario.

Sin embargo, hay convenios colectivos de trabajo que amplían estas licencias o agregan otras no contempladas. Es importante informarse respecto al convenio de tu actividad.



Jornada laboral

Las jornadas de trabajo pueden durar 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo. Pueden existir jornadas con una duración menor, pero jamás mayor a 9 horas por día en el caso de que no trabajes la misma cantidad de horas todos los días.

En el caso de los trabajos nocturnos, ninguna jornada puede durar más de 7 horas y debe cumplirse entre las 9 de la noche y las 6 de la mañana.

- Como trabajador podés aceptar trabajar horas extras que serán pagadas un 50% más calculado sobre el salario habitual. Las mismas no pueden ser más de 3 horas por día.

- En días feriados, sábados desde las 13 horas o domingos, las horas extras de trabajo serán liquidadas en un 100% calculado sobre el salario.



Edad de admisión al empleo

Desde los 18 años obtenés plena capacidad laboral.

- Niños mayores de 14 años y menores a 16 años:
Está prohibido el trabajo salvo en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor. Podrá trabajar máximo tres horas diarias y hasta quince semanales y jamás podrá cubrir tareas penosas, peligrosas o insalubres.
La asistencia escolar es obligatoria en todos los casos.
- Trabajadores adolescentes:
Entre los 16 y 17 años inclusive, los adolescentes necesitan la autorización de sus padres, responsables o tutores para trabajar, y solo podrán hacerlo en jornadas reducidas, para asegurar su asistencia regular a la escuela.
Sin embargo, el empleador puede solicitar la extensión de la jornada laboral ante la Administración Laboral de CABA para que evalúe su pertinencia.



Despidos

Un empleador puede despedirte por distintos motivos, siempre por escrito y con expresión clara del motivo. Caso contrario el despido se considera sin causa y como trabajador te corresponde una indemnización.

- No está permitido el despido por motivos discriminatorios como sexo, nacionalidad, ideología, orientación sexual, etc.
- No es válido el despido de palabra, por correo electrónico o cualquier otro medio que no sea carta documento. En ese caso, como trabajador debés enviar un telegrama al empleador desde cualquier sede de Correo Argentino de manera gratuita pidiéndole que aclare tu situación laboral.

El único despido que no goza de indemnización es el despido con causa, que implica el incumplimiento de los deberes como trabajador o una falta grave.

Si el empleador despide a un trabajador a quien no registró, éste puede intimarlo, es decir exigirle que registre la relación laboral antes de concluir la misma, por medio de un telegrama que es gratuito. En caso de silencio o negativa, debes considerarte despedido y el empleador deberá abonar la indemnización

correspondientes, los aportes a la seguridad social adeudados más las multas por dicha falta.

Preaviso: un trabajador no puede ser despedido con menos de:

- 15 días de anticipación cuando se encuentre dentro del período de prueba.
- 1 mes de anticipación cuando la antigüedad sea menor a 5 años.
- 2 meses de anticipación cuando la antigüedad sea superior a 5 años.

En caso de omitirse el preaviso, el empleador deberá pagar una indemnización.



Remuneración

La remuneración o salario generalmente es fijada por acuerdo salarial según cada actividad.

Nunca puede ser inferior al salario mínimo vital y móvil.

- Podés consultar el monto actualizado del Salario Mínimo, Vital y Móvil en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/consejodelsalario>.

El pago del salario en dinero debe realizarse mediante el depósito en cuenta bancaria a nombre del trabajador.

Todos los trabajadores registrados reciben además un Sueldo Anual Complementario (SAC - aguinaldo) que será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el 30 de junio y la segunda el 18 de diciembre de cada año.



Aportes y contribuciones a la seguridad social

Los aportes y contribuciones a la seguridad social se determinan en base al salario bruto del trabajador y están establecidos por ley. En un trabajo en relación de dependencia, el empleador es responsable de retener y pagar estos aportes a la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).



Obra social y salud

En los contratos en relación de dependencia, todo empleado que ingresa a un empleo tiene asignada una obra social de acuerdo a la actividad que desempeñe. Incluye al grupo familiar primario del trabajador. Aunque como trabajador, podés

elegir libremente y optar por otra obra social. Como mínimo, tenés derecho a todas las prestaciones del Programa Médico Obligatorio desde el momento mismo de tu afiliación.

Además, podés tener una prepaga realizando un trámite para derivar aportes de la obra social asignada a aquella que querés tener y, además del aporte de ley, se pueden abonar cuotas personales proporcionales al volumen de servicios que te brindan desde la prepaga.

Si concluye la relación laboral y esta fue mayor a tres meses, vos y tu grupo familiar primario tienen derecho a seguir recibiendo los servicios de la obra social durante 3 meses más, sin obligación de hacer aportes.

- Si sos monotributista también tenés obra social. En la cuota que pagás todos los meses por el monotributo están incluidos esos aportes debiendo elegir la misma.



Riesgos de trabajo

a. Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART)

El empleador está obligado por ley a contratar una ART para cubrir los gastos en caso de que ocurra un accidente laboral. Es obligatorio y la falta de contratación de la cobertura del seguro es una infracción.

¿Qué se considera un accidente laboral?

- Cualquier evento que ocurra durante el trabajo o debido al trabajo que provoque lesiones personales o daños materiales al trabajador.
- Debe ocurrir en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el trabajador no haya interrumpido o alterado el trayecto salvo por motivo de estudio, otro trabajo o de cuidados.

También las ART cubren en caso de enfermedades profesionales, aquellas que están incluidas en el listado de enfermedades profesionales elaborado y revisado anualmente por el Poder Ejecutivo.

Podés ver el Listado de Enfermedades Profesionales en <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/37573/texact.htm>.

b. Enfermedades inculpables

Son las alteraciones de la salud física o psíquica provocadas por causas ajenas al trabajo y no permiten la prestación de tareas temporalmente.

Ejemplos comunes pueden ser enfermedades graves, incapacidades físicas o mentales, enfermedades virales, entre otros.

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afecta tu derecho como trabajador a recibir tu remuneración durante:

- 3 meses si tu antigüedad es menor de 5 años.
- 6 meses si tu antigüedad es mayor a 5 años.

En los casos en los que como trabajador tengas que encargarte económicamente de miembros de tu familia, los períodos durante los cuales tendrás derecho a percibir tu remuneración se extenderán a:

- 6 meses si tu antigüedad es menor a 5 años.
- 12 meses si tu antigüedad es mayor a 5 años.



Sindicatos

Como trabajador, tenés derecho a crear y asociarte a los sindicatos que prefieras o a abandonarlo posteriormente si así lo deseás o a no asociarte directamente.

Los sindicatos son quienes se encargan de la negociación colectiva los empleadores en relación a los salarios y otras condiciones de trabajo.



Capacitación

Los trabajadores cuentan con el derecho a recibir educación y capacitación dentro de la empresa en la que trabajan para de este modo acompañar las necesidades del mercado laboral y para lograr un buen desempeño en el trabajo.



Monotributo

Si vas a trabajar de forma autónoma, la inscripción al monotributo corre por tu cuenta para cumplir con las obligaciones impositivas y de la seguridad social.

¿Cómo incorporarse al monotributo?

El proceso para incorporarse al monotributo implica algunos simples pasos:

1. Es necesario contar con CUIT y Clave Fiscal, que se pueden obtener en una agencia de AFIP correspondiente al domicilio o solicitando un turno en línea.
2. Desde la página de AFIP, optar por la opción de adhesión o alta, eligiendo una de las categorías preestablecidas y seleccionando la obra social para el trabajador y su grupo familiar.

Para el desarrollo de la actividad es esencial contar con comprobantes impresos o digitales, y en caso de venta en local o por Internet, se requerirá el Formulario de Data Fiscal. El trabajador debe efectuar el **pago mensual antes del día 20** (o el primer día hábil si esa fecha es feriado o no laborable).

En caso de cambios en la actividad (modificaciones en gastos personales, acreditaciones bancarias o adquisición de bienes) se debe realizar la recategorización.

La AFIP la puede realizar automáticamente si detecta los cambios.

Además, podés darte de baja a través de la web por cese de actividades, renuncia o inicio de trabajo en relación de dependencia.



QR WHATSAPP



@DEFENSORIACABA
0-800-999-3722
AV. BELGRANO 673

11 7128 8301



Defensoría del Pueblo
Ciudad Autónoma de Buenos Aires