

Ley N° 20.744

Promulgada el 20 septiembre de 1974

Contrato de Trabajo (Obligaciones asegurables)

Obligaciones de la Ley de Contrato de Trabajo que resultan asegurables.

1.-¿Cuál es el ámbito de aplicación?

Regula todas las Obligaciones vinculadas con el trabajo en relación de dependencia, con las siguientes excepciones:

Los dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo;
Los trabajadores del servicio domestico.
Los trabajadores agrarios.

2.-¿Quiénes están amparados bajo la Ley 20744 de Contrato de Trabajo?

La Ley 20744 regula los derechos y obligaciones del trabajador en relación de dependencia. La Ley señala que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio a favor a otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

3.-¿Cuáles son las indemnizaciones establecidas en la ley para los trabajadores en relación de dependencia?

En el art. 212 la ley que regula el Contrato de Trabajo se establece que cuando una enfermedad o accidente del empleado derivara en incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el art. 245 con relación a la indemnización por despido.

En el art. 248 la ley establece que ante la muerte del trabajador, los beneficiarios legales tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación establecido, a percibir una indemnización equivalente a LA MITAD (50%) del beneficio establecido en caso de despido.



4.-¿Esta Indemnización se superpone con otras fijadas en otras Leyes?

Esta indemnización es independiente y NO SE SUPERPONE con otras fijadas por otras Leyes, Reglamentos, Convenios u Ordenanzas y particularmente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuese concedido a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.



5.-¿Cómo se establece el monto a indemnizar?

En el art. 245 la ley 20744 establece que en caso de despido el empleador deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 1 (un) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción a mayor a tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio de la actividad a la que pertenezcan o aquél que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de la indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos (2) meses del sueldo calculados en base al cálculo explicado anteriormente. Este cálculo es el usado para la determinación de las indemnizaciones que establecen los art. 212 y 248.

6.-¿El empleador siempre tiene obligación de indemnizar?

Sí, siempre debe indemnizar de acuerdo a los montos resultantes entre los años de antigüedad y el sueldo (ver pregunta nro5). La obligación del Empleador no se limita al horario laboral, sino que se extiende a las 24hs. del día, por lo que no está exento de indemnizar una muerte o invalidez, si está ocurriese fuera del horario laboral o cuando el empleado se encuentre de vacaciones.

7.-¿Puedo contratar una póliza para cubrir esta obligación legal?

Sí, y Plenaria Compañía de Seguros de Personas puede cubrir al empleador de la obligación legal de indemnizar.

8.-¿Qué datos necesito informar a la Aseguradora para la contratación de la cobertura?

La aseguradora necesita contar con todos los datos de la firma (Razón Social, Domicilio, Número de C.U.I.T. y Condición Frente al IVA) y de cada uno de los empleados, Nombre completo, Número de DNI, Fecha de Nacimiento, Fecha de Ingreso al Empleo y Sueldo). Es importante también que la Aseguradora cuente con el tope máximo inden-

mizatorio según el convenio colectivo que rige la actividad a la que pertenece la empresa.

9.-¿Cómo se realiza el pago de la cobertura?

El pago puede realizarse a través de algunos de los mecanismos de pagos que tiene vigente la Aseguradora (tarjeta de crédito, Pago Fácil, débito en cuenta del asegurado ó depósito en cuentas que posee la Aseguradora).

10.-¿Se suspende la cobertura por falta de pago?

Sí, la falta de pago por parte del tomador-empleador de las primas en el plazo fijado, provoca la mora de forma automática y con ella la suspensión de la cobertura sin necesidad de previo aviso o intimación alguna.

11.-¿Cómo se realiza la comunicación de altas y bajas?

Las altas y bajas deben ser comunicadas por el tomador a la aseguradora, con el envío de la última nómina del personal empleado declarada, la que establecerá el cálculo para el ajuste de primas si correspondiere.

12.-¿Qué documentación es necesario presentar a la Aseguradora en caso de producirse un siniestro?

La documentación necesaria es la siguiente:

- a. Copia legalizada de la partida de defunción o copia sin legalizar acompañada del original.
- b. Antecedentes médicos.
- c. Historia Clínica del Asegurado.
- d. Informe del médico tratante con motivo de la enfermedad causante del deceso o incapacidad total y permanente.
- e. Copia del dictamen / resolución junta médica.
- f. Copia de los tres (3) últimos recibos de sueldo firmado por el empleado.
- g. Sumario policial y/o judicial, si lo hubiere, referido al fallecimiento del asegurado.
- h. Copia de la liquidación final de las obligaciones patronales por el cese del contrato laboral por fallecimiento.