

RECURSOS HUMANOS – II

OBLIGACIONES PREVISIONALES

1- ¿Cuáles son los derechos y las obligaciones de los empleadores?

La Ley de Contrato de Trabajo argentina establece una serie de principios generales de derechos y obligaciones del empleador en relación a las herramientas, beneficios y sanciones que debe y/o puede asignar a los trabajadores bajo su dependencia.

- 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 de trabajo y otras normas laborales.
- Suministrar a sus dependientes trabajo regularmente, y todos los medios necesarios para el desarrollo del mismo, por ejemplo: maquinarias, herramientas, materia prima, etcétera.
- Suministrar al trabajador el lugar adecuado para el desarrollo de las tareas encomendadas, como así también todas las medidas de seguridad e higiene, y responder por todos los infortunios derivados de las relaciones de trabajo.
- Ejercer las facultades de organización y de dirección. La ley dispone en este punto que el empleador tiene facultades suficientes para organizar económicamente y técnicamente su empresa y que las facultades de dirección que tiene deberán ser con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

Con estas limitaciones el empleador puede introducir cambios relativos a la forma y modalidad de la prestación del trabajo, fijar las tareas o funciones a los trabajadores, trasladarlos de un lugar a otro, todo esto siempre que no modifique las condiciones de trabajo estipuladas, específicas de la profesión o categoría del trabajador.

- Aplicar sanciones disciplinarias, debiendo hacerlo en forma proporcional a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador.

En relación a temas impositivos, la obra explica cómo practicar la retención de cuarta categoría del Impuesto a las Ganancias sobre los sueldos en relación de dependencia, teniendo en cuenta las últimas modificaciones implementadas sobre dicho impuesto.

2- ¿Qué son los aportes jubilatorios o de la seguridad social?

Podemos definirlos como aquellas sumas que debe depositar el empleador mensualmente a la **ANSES** a cuenta y nombre del trabajador bajo su dependencia. Estos aportes posibilitan al trabajador a solicitar una jubilación cumplidos los sesenta años de

edad, en el caso de la mujeres y de sesenta y cinco años, en el caso de los hombres. Se incluye también a los que realizaron al menos 30 años de aportes jubilatorios.

3- ¿Cuál es el porcentaje legal de aportes jubilatorios?

Al trabajador se le descuentan:

- Jubilación (SIJP, Ley 24.241) 11%
- PAMI (INSSJyP, Ley 19.032) 3%
- Obra Social (Ley 23.360) 2,70%
- Fondo solidario de Redistribución 0,30%
- **Total:17%**

Los Aportes realizados por el empleador y las llamadas Contribuciones patronales

- Jubilación 10.17 %
- Ley 19032 1,50 %
- Obra Social 5,40 %
- A.N.S.A.L. 0,60 %
- Fondo Nacional de Empleo 0,89 %
- Asignaciones Familiares 4,44 %
- **Total 23 %**

4- ¿Qué ocurre ante la falta de aportes jubilatorios por parte del empleador al empleado?

La falta de aportes jubilatorios genera la imposibilidad de acceder al beneficio de la jubilación al cumplir con los requisitos de ley (edad de 60 o 65 años y los 30 años de aportes). Es imprescindible que el empleador realice el aporte.

Se recomienda al trabajador que verifique periódicamente si sus aportes son realizados correctamente. La ley impone multas por falta de aportes al trabajador

5- ¿Cómo verificar los aportes jubilatorios online? Debe ingresar al sitio web de ANSES a "tramites en línea" y con su clave fiscal realiza la verificación.

Falta de Aportes Jubilatorios. Indemnizaciones y multas

Si el empleado debidamente inscripto detecta que su empleador no realiza sus obligaciones previsionales y sus aportes de la seguridad social, puede ocurrir que el empleador no efectúe las contribuciones patronales (23% del salario) o bien que retenga los aportes jubilatorios que descuenta al trabajador de su recibo de sueldo (17% del salario). En este caso, estamos en presencia de la retención ilegal por parte del empleado, al no ingresar los aportes al sistema de la seguridad social.

En ambos casos, se genera un incumplimiento grave por parte del empleador y permite al trabajador considerarse despedido, siempre y cuando haya intimado a su empleador al pago de los aportes y no recibe respuesta favorable a su solicitud.

Más grave resulta, el caso en el que directamente se retiene el aporte, ya que ese dinero se descontó al trabajador y no se le deposita al organismo que corresponde, como pueden ser el ANSES y las obras sociales.

¿Cuáles son las indemnizaciones al trabajador por retención de aportes?

Todo el ordenamiento legal laboral, castiga fuertemente la retención de aportes por parte del empleador, imponiendo indemnizaciones altas al empleador, a favor del trabajador.

La Ley de Contrato de Trabajo, en su Artículo 132 bis fija una indemnización a favor del trabajador de un mes por cada mes de retraso del empleador en realizar los aportes retenidos desde que la extinción de la relación de trabajo, ya sea por renuncia o despido. En este supuesto, si el trabajador toma conocimiento que su empleador no ha realizado los aportes correspondientes, puede reclamarle un mes de salario por cada mes transcurrido hasta que el empleador demuestre los aportes efectuados en su favor.

Texto completo del artículo 132 bis de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo en Argentina:

“Si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de este último al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que el empleador acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. La imposición de la sanción conminatoria prevista en este artículo no enerva la aplicación de las penas que procedieren en la hipótesis de que hubiere quedado configurado un delito del derecho penal.” (Artículo incorporado por art. 43 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000)

La legislación laboral regula los derechos y garantías mínimas de los trabajadores, las que deben ser cumplidas por los empleadores.

Obligaciones

Ante el Estado

- Inscribirse ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y comunicar toda modificación de su situación como, por ejemplo, cambio de domicilio o de razón social, cambio de rubro, concurso, quiebra, etc.
- Comunicar a la AFIP y a la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS) las bajas que se produjeran en el personal.
- Remitir las planillas de sueldos y aportes del personal a la AFIP y a la ANSeS.
- Suministrar los informes, libros y documentación que sean requeridos por la AFIP.

Seguridad Social

En materia de seguridad social el empleador está obligado a:

- Efectuar, en las remuneraciones de su personal, las retenciones correspondientes al aporte personal y depositarlas a la orden del Sistema Único de Seguridad Social.
- Realizar las contribuciones a su cargo.
- Otorgar a los afiliados, beneficiarios y sus derechohabientes, a su pedido, y al finalizar la relación laboral, las certificaciones de servicios prestados, remuneraciones percibidas, aportes retenidos y toda otra documentación necesaria para el reconocimiento de servicios u otorgamiento de cualquier prestación.
- Solicitar a los trabajadores, al inicio de la relación laboral, la presentación de una declaración jurada en la cual manifiesten si son o no beneficiarios de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva (pensión graciable), indicando en tal caso, el organismo otorgante y los datos de individualización de la prestación.
- Denunciar ante la AFIP y ante la ANSeS todo hecho concerniente al trabajador que pudiera afectar o afectare el cumplimiento de las obligaciones por parte de los trabajadores y empleadores (licencia médica sin goce de sueldo; licencia por maternidad; conocimiento de falsedad de datos en la declaración jurada del trabajador sobre su situación previsional; etc.). La Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Nº 24.241), en su artículo 12, establece penalidades por el incumplimiento ante estas circunstancias.

Salud, seguridad e higiene

Es obligatorio para todos los empleadores afiliarse a una Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) o acreditar los requisitos para auto asegurarse ante la Superintendencia de Seguros de la Nación.

Las prestaciones por parte de las ART se financian con una cuota mensual a cargo del empleador.

Cada ART fija su régimen de alícuotas en función del cual se calcula el valor de la cuota

mensual.

Para obtener información sobre cómo calcular la alícuota, contratar una ART, cambiar la anteriormente elegida, o hacer una denuncia al respecto, dirija su consulta a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

El empleador, además, debe:

- Proveer a sus empleados de una cobertura de riesgos de trabajo e informarles sobre cuál es su aseguradora.
- Cumplir con las normas de seguridad e higiene y capacitar a sus empleados en esta materia, así como también informarles sobre procedimientos a seguir en caso de accidente.
- Proveer a sus empleados de elementos de protección y seguridad.
- Realizar los exámenes médicos pre ocupacionales y motivados por cambio de actividad e informar de los resultados al trabajador y a la ART.
- Informar inmediatamente a la ART de todo accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Denunciar ante la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT) cualquier irregularidad o incumplimiento por parte de la ART.

OBLIGACIONES CONTRACTUALES

EXIGENCIAS PARA VINCULAR A UN EMPLEADO

1- Modalidades

- a- Periodo a prueba por 1 mes: (ampliable hasta 6 meses). Durante ese periodo cualquiera de las partes podrá dar por finalizada la relación laboral sin indicar causa ni dar lugar a indemnización. Trascurrido el plazo, la relación laboral se convierte en contrato por tiempo indeterminado.
- b- Régimen de aprendizaje: Tanto para empleadores sin otro empleado como para empresas de hasta 10 empleados, se admite 1 aprendiz. Cuando existiera mayor plantel los aprendices no podrán superar el 10% del plantel contratado por tiempo indeterminado.

Los aprendices deben tener entre 15 y 28 años de edad y su jornada laboral no podrá exceder las 40 horas semanales.

La duración del contrato es:

- Mínimo 3 meses.
- Máximo 1 año.

El contrato se extingue por cumplimiento del plazo pactado, sin obligación de indemnización alguna si el empleador preavisa con 30 días de anticipación, caso contrario deberá abonar medio mes de sueldo en concepto de indemnización sustitutiva de preaviso.

El incumplimiento del empleador de las obligaciones legales, convierte la relación laboral en un contrato por tiempo indeterminado.

- c- Existe otro contrato, de pasantías educativas, aun sin reglamentar, que no tiene carácter laboral, ni cargas sociales.

2- Documentación

Definido el régimen a seguir y efectuar la selección, debe completarse una serie de elementos de orden administrativo, que deben ser firmados por el empleado, todos ellos importantes que clasificaremos según si deben ser presentados en alguna repartición, más el archivo de una copia como control.

- **Para ser presentados en reparticiones:**

- Llenado y firma de ficha de la Obra Social, con declaración de los familiares con derechos de inclusión.
- Ficha de adhesión al sindicato que corresponda.
- Ficha de inclusión en el seguro de accidentes de trabajo tomado en un ART, autorizada.
- Formulario (F. 572): Retención de ganancias en relación de dependencia (RG n° 4139)

- **Para ser retenido por el empleador:**

- C.U.I.L
- Libreta Sanitaria, si correspondiere según la actividad.
- Examen médico pre ingreso.
- Fotocopia de documento de identidad
- Fotocopia del permiso de trabajo, si correspondiere según la edad del empleado.
- Fotocopia del registro de conductor, si debiera conducir rodados.
- Declaración jurada de domicilio actual
- Recibo de uniformes y elementos de trabajo que se entreguen.
- Firma de contrato.
- Copia del Manual de Normas o Procedimientos.
- Reglamento Interno.
- Declaración jurada para el cobro de subsidios familiares.
- Declaración jurada para el cobro de asignaciones familiares, junto con fotocopia del documento que acredite el derecho al cobro.
- Determinación clara de los horarios a cumplir
- Disponibilidad de horarios y a trabajar en jornada nocturna.

- Conformidad a la suspensión del régimen de descanso establecido por el artículo 174 de la ley de contrato de trabajo.
- Condiciones de asistencia y puntualidad para cobro de haberes (de existir reglamento interno que lo detalle, no será necesario reiterarlo)

3- Registros Obligatorios

Por tener personal con relación de dependencia obliga también a llevar algunos registros, que son legalmente obligatorios.

La Ley nº 24.467, cuando se ocupe hasta 40 trabajadores, deberá el Registro Único de Personal, rubricado por la autoridad administrativa en la materia.
De ser mayor la cantidad de trabajadores ocupados, los registros son el Libro de Sueldos y Jornales y las Planillas de Horarios.

4- Licencias anuales.

Vacaciones: 1 día por cada 20 trabajados, con un máximo de 14 al año cuando la antigüedad no supere los 5 años, ya que después de estos se otorgaran 21

5- Licencias especiales

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- **Por nacimiento de hijo**, dos (2) días corridos.
- **Por matrimonio**, diez (10) días corridos.
- **Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres**, tres (3) días corridos.
- **Por fallecimiento de hermano**, un (1) día.
- **Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria**, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.
- **Enfermedad:** siempre que haya sido avisada y se presente certificado médico que justifique la inasistencia.
- **Maternidad:** La madre tiene derecho a tomarse 90 días corridos, que deben distribuirse en 30 o 45 días antes del parto y 60 o 45 después.

Las licencias y el salario se calcularán con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de la ley de contrato de trabajo.

6- Sueldo Anual Complementario (SAC)

Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el Artículo 103 de la ley de contrato de trabajo, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario. Es decir, se debe dividir por 12 el salario anual que recibe el trabajador.

Será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el treinta de junio y la segunda el treinta y uno de diciembre de cada año. El importe a abonar en cada semestre, será igual a la doceava parte de las retribuciones devengadas en dichos lapsos, determinados de conformidad al artículo 121 de la presente ley 20.744.

Con la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derechohabientes, tendrá derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.

7- Duración del trabajo

La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren.

La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.

Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora veintiuna de un día y la hora seis del siguiente.

Esta limitación no tendrá vigencia cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201 de la ley de contrato de trabajo.

La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación -Ministerio de Trabajo-, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones.

La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación -Ministerio de Trabajo-, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones.

El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratase de días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

8- Descanso semanal

Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos en el art. 203 de la ley de contrato de trabajo, y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales.

9- Feriados Obligatorios y días no laborables

Serán feriados nacionales y días no laborables los establecidos en el régimen legal que los regule.

En los días feriados nacionales rigen las normas legales sobre el descanso dominical. En dichos días, los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva, percibirán el salario correspondiente a los mismos, aun cuando coincidan en domingo.

En caso que presten servicios en tales días, cobrarán la remuneración normal de los días laborables más una cantidad igual.

En los días no laborables, el trabajo será optativo para el empleador, salvo en bancos, seguros y actividades afines, conforme lo determine la reglamentación. En dichos días, los trabajadores que presten servicio, percibirán el salario simple.

En caso de optar el empleador como día no laborable, el jornal será igualmente abonado al trabajador.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada para los feriados, siempre que hubiesen trabajado a las órdenes de un mismo empleador cuarenta y ocho (48) horas o seis (6) jornadas dentro del término de diez (10) días hábiles anteriores al feriado.

Igual derecho, tendrán los que hubiesen trabajado la víspera hábil del día feriado, y continuaran trabajando en cualquiera de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.

Para liquidar las remuneraciones se tomará como base de su cálculo lo dispuesto con relación a las vacaciones. Si se tratase de personal a destajo, se tomará como salario base el promedio de lo percibido en los seis (6) días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores al feriado, o el que corresponde al menor número de días trabajados.

En el caso de trabajadores remunerados por otra forma variable, la determinación se efectuará tomando como base el promedio percibido en los treinta (30) días inmediatamente anteriores al feriado.

En caso de accidente o enfermedad, los salarios correspondientes a los días feriados se liquidarán de acuerdo a los artículos 166 y 167 de la ley de contrato de trabajo

10- Jornada de trabajo. Trabajo nocturno.

No podrá ocuparse menores de catorce (14) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales, sin perjuicio de la distribución desigual de las horas laborables.

La jornada de los menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

No se podrá ocupar a menores de uno u otro sexo en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de menores, estará regido por este título y lo dispuesto en el artículo 173, última parte, de esta ley, pero sólo para los menores varones de más de dieciséis (16) años.

EXIGENCIAS PARA LA DESVINCULAR A LOS EMPLEADOS

1- Preaviso

El contrato de trabajo no puede ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- Por el trabajador, de 15 días;
- por el empleador, de 15 días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de un mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de 5 años y de 2 meses cuando fuese superior.

Cuando la extinción del contrato de trabajo por parte del empleador se produce sin preaviso, y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se deber integrar con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.

La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 92 bis.

Los plazos del artículo 231 de la ley de contrato de trabajo, correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.

El despido no puede ser retractado, salvo acuerdo de partes.

2- Por Quiebra o Concurso del Empleador

Si a quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquélla fuera debida a causas no imputables al mismo, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el artículo 247 de la ley de contrato de trabajo.

En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a los previstos en el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar la resolución sobre procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.

(Artículo sustituido por Art. 294 de la Ley N° 24.522 B.O. 9/8/1995)

3- Por Jubilación del Trabajador

Cuando el trabajador reúne los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la ley 24.241, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines.

A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un año. (Párrafo sustituido por Art. 6 de la Ley N° 24.347 B.O. 29/6/1994).

Concedido el beneficio, o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.

La intimación a que se refiere el primer párrafo de este artículo implicará la notificación del preaviso establecido por la presente ley o disposiciones similares contenidas en otros estatutos, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener la relación de trabajo. (Artículo sustituido por Art. 1 de la Ley N° 21.659 B.O. 12/10/1977).

En caso de que el trabajador titular de un beneficio provisional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 245 de la ley de contrato de trabajo o en su caso lo dispuesto en el artículo 247.

En este supuesto sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese. (Párrafo incorporado por Art. 7 de la Ley N° 24.347 B.O. 29/6/1994).

4- Por Incapacidad o Inhabilidad del Trabajador

Cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y la misma fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el artículo 212 de la ley de contrato de trabajo.

Tratándose de un trabajador que contare con la habilitación especial que se requiera para prestar los servicios objeto del contrato, y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de despido será acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.

5- Despidos e indemnizaciones

La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de la ley de contrato de trabajo, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254 de la ley de contrato de trabajo, lo percibido por igual concepto por despidos anteriores.

En tales supuestos el monto de las indemnizaciones a deducir será actualizado teniendo en cuenta la variación que resulte del índice salarial oficial del peón industrial de la Capital Federal desde la fecha del primitivo pago hasta el del nuevo monto indemnizatorio; en ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que hubiera correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido sólo el último y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso.