

# Derechos del Trabajo 6to año

## Trabajo integrador

### **“RELATOS DE VIDA”**

#### **Empleado jubilado**

*Mi nombre es Roberto, tengo 67 años y vivo en La Matanza. Cuando tenía 18 años empecé a trabajar en una fábrica de electrodomésticos, que los vendía en varias ciudades del país. Mi padre trabajaba ahí desde hacía pocos años y, cuando pudo, me hizo entrar a trabajar a mí. Al principio sólo hacía trabajos pequeños: cargaba cosas o me mandaban con algún trámite, pero yo de paso estaba cerca de las máquinas y aprovechaba para mirar. Cuando tenía un tiempito libre, me iba a ver a mi papá o a alguno de sus compañeros y prestaba atención a lo que hacían. Siempre tenía ganas de preguntarles un montón de cosas pero no quería distraerlos mucho, aunque de a poco fui aprendiendo todo. Al poco tiempo ya me habían dado un puesto de trabajo como operario y cuando empecé a hacer mi trabajo, ¡ya casi sabía todo!*

*Para ese momento yo trabajaba 8 horas por día y ganaba bastante bien. Me alcanzaba para todos mis gastos y también podía colaborar en mi casa. Me acuerdo que con mi primer sueldo invité a mis padres y mis hermanos a comer en un restaurante en el centro. Igual, mi familia no necesitaba dinero, así que con el tiempo fui teniendo mis pequeños ahorros. No era mucho, pero me alcanzaba para irme afuera algunos días, cuando tenía mis vacaciones. En uno de esos viajes conocí a una chica y me enamoré, pero ella no me daba bolilla. Yo estaba todo el tiempo detrás de ella; una vez cobré mi aguinaldo y me gasté la mitad en hacerle regalos. Al final me puse de novio con ella y ahora es mi mujer.*

*Después de varios años la fábrica había crecido bastante. Los dueños habían contratado a muchos empleados nuevos y a mí me pasaron a supervisor. Ahí el trabajo era un poco más liviano y ganaba más dinero, así que pude casarme con mi novia e irme a vivir con ella. Y al poco tiempo tuve a mi hija, Alejandra.*

*Yo no podía ser más feliz, pero en esa época tuve varios problemas de salud bastante graves. Me empezó a doler la espalda y a veces me cansaba de estar mucho tiempo parado. Un día no aguantaba más, así que pedí el día en el trabajo y me fui al hospital a ver al médico. Me revisó y me dijo que me tenía que hacer un montón de estudios como radiografías y no sé cuántas cosas más. En esa época eran carísimos, pero la obra social me cubría todo. Hasta que no tuve los resultados de los análisis no pude ir a trabajar y cuando estaban listos los médicos descubrieron que tenía un problema en la columna y me iban a tener que operar. En total estuve más de 6 meses sin ir a trabajar y fue bastante duro, aunque pude aprovechar para estar más tiempo en mi casa con mi hija, mientras hacía la rehabilitación. Todo ese tiempo seguí cobrando mi sueldo.*

*Esa fue la única vez que me enfermé de algo grave. Los médicos me curaron muy bien y nunca más tuve problemas de salud relacionados con la operación, así que trabajé casi 30 años sin interrupciones hasta el día que me jubilé. Después de tantos años de aportes tengo una jubilación bastante buena, aunque para mucho no me alcanza.*

*Mi hija se casó, se fue a vivir al interior y ahora tengo dos nietos, pero esa historia la dejamos para otro día...*

#### **Inmigrante extranjera**

*Soy Eva, tengo 29 años y llegué de Bolivia hace 5. Allá trabajé en el campo y en la ciudad, pero lo que ganaba no era muy bueno y apenas me alcanzaba para vivir, así que cuando surgió la posibilidad de venir a este país, me arriesgué y me vine. Un amigo me dijo que tenía unos conocidos acá y que me podían dar trabajo. Me avisaron que al principio no iba a ser muy bueno pero que igual me podía convenir.*

*El trabajo no tenía nada que ver con lo que yo hacía, se trata de coser prendas de ropa en un taller que trabaja para distintas marcas. Aunque no era una experta, yo sabía coser y usar máquinas, y además, ¡estaba dispuesta a aprender! Cuando llegué a Buenos Aires me dijeron que como no tenía documentos no me podían registrar en la AFIP y que el sueldo iba a ser un poco bajo, pero que con el tiempo me iban a pagar más. Ahora que pasaron más de tres años sigo ganando casi lo mismo y las condiciones son pésimas: trabajo en un taller que no tiene ventanas, con más o menos veinte mujeres que están en la misma situación que yo. Cada una tiene una mesa con una máquina de coser y apenas entramos todas en ese local. Trabajamos de lunes a sábados de 9 de la mañana a 9 de la noche, sólo paramos media hora para almorzar y no podemos interrumpir el trabajo para ir al baño. No puedo faltar bajo ningún motivo, ni siquiera aunque esté enferma y tampoco tenemos vacaciones. El sueldo es demasiado bajo, a veces cuando me llaman mis familiares me preguntan si puedo ahorrar algo...*

*¿ahorrar algo? ¡Si hay meses que no me alcanza ni para pagar las cuentas! Eso es lo que pienso yo, porque en realidad nunca les digo así. Ellos saben que muy bien no me va, pero no quiero preocuparlos de más.*

*La verdad es que extraño mucho mi casa y mi tierra. Extraño mucho a mis amigos, acá no tengo mucha vida social porque no me da el tiempo. Tampoco tengo novio y me gustaría mucho formar una familia, aunque en realidad tampoco podría. Hace unos meses una compañera de trabajo quedó embarazada y la echaron. Los dueños dijeron que no podían tenerla así porque era peligroso, aunque nunca entendimos peligroso para quién. La verdad es que pensaron que les iba a traer muchos “problemas” como tener que faltar para ir al médico o no poder hacer trabajos pesados. Ahora ella tiene que mantener al hijo y se quedó sin trabajo, ni indemnización ni nada.*

*Yo ahora hablo con mis amigos y me dicen que me vuelva, que las cosas no están tan mal y que un trabajo mejor que este voy a conseguir seguro. Yo no veo la hora de volver a Bolivia, pero no me alcanza la plata, así que estoy esperando que mi familia me mande los pasajes.*

1. Lee los casos presentados y analiza si están presentes los tres caracteres de la relación de dependencia. Debes detallar la presencia o ausencia de cada uno de ellos en cada caso elegido.
2. Luego de la lectura sobre “Principios del Derecho del Trabajo” menciona y fundamenta la presencia o no de cada uno de ellos en los casos estudiados.
3. La definición de contrato de trabajo nos dice que, habrá contrato siempre que una persona física realice un trabajo personal en favor de otra mediante el pago de una remuneración. A su vez dicho contrato posee caracteres particulares que lo distinguen de otro tipo de contratos, realiza una lectura sobre “Caracteres del contrato de trabajo” y explica cada uno de ellos para el caso 1 y 2.
4. Lee los requisitos formales y esenciales del contrato de trabajo; analiza y explica cada uno de ellos para el caso 3.
5. Los derechos del trabajador generan obligaciones para el empleador; de la misma forma que los derechos del empleador genera una obligación para el trabajador, por lo tanto realiza un cuadro comparativo entre los derechos del trabajador y las obligaciones del empleador y en otro cuadro coloca las obligaciones del trabajador y los derechos del empleador para observar en forma conjunta las condiciones de la relación laboral.
6. Menciona, para cada uno de los casos, los derechos u obligaciones de las partes que creas vulnerados o no cumplidos.
7. ¿Qué modalidad de contratación es aplicable a cada caso? Fundamenta tu elección
8. ¿Qué es la jornada laboral? ¿Qué jornada se plantea en cada caso estudiado? Fundamenta tu elección.
9. ¿Puede Eva reclamar el pago de horas extras? ¿Por qué?
10. ¿Qué es el descanso? ¿ En cuál de los casos se respeta el descanso semanal y las vacaciones? Realiza una reflexión para cada caso.
11. Lee la bibliografía sobre suspensión del contrato de trabajo y enumera todos los posibles casos en los que sería aplicable una suspensión, es decir debes indicar tipo de suspensión y la situación concreta a la que se aplicaría.
12. Luego de la lectura sobre extinción del contrato de trabajo responde:
  - ¿Qué tipo de extinción sucede en el caso de Roberto?
  - ¿Existe algún tipo de extinción aplicable al caso de Eva?
  - ¿Crees que lo correcto es que Eva deba dar preaviso a la empresa si quiere volver a Bolivia? Fundamenta.
13. ¿En cuál de los casos crees que cobran el salario mínimo vital y móvil? ¿Por qué?
14. ¿Cuáles son los beneficios con que cuenta un trabajador debidamente registrado?
15. ¿Por qué crees que Eva no pudo ser registrada en AFIP? ¿Le deberían haber dado el empleo?
16. Si Eva hubiera sufrido un problema de salud como Roberto ¿Crees que hubiera gozado de los mismos beneficios? ¿Por qué?
17. Según el relato del jubilado después de varios años de trabajo lo habían ascendido a supervisor y ahí el trabajo era más liviano y ganaba más dinero. Ahora, según Eva trabajaba de 9 de la mañana a 9 de la noche y el sueldo es el mismo hace 3 años. ¿Por qué crees que sucede esto? Según los caracteres esenciales de la remuneración el salario debe ser igual y justo ¿Qué sucedió en estos casos?

# BIBLIOGRAFIA

## Unidad Nº1 Marco Legal del Derecho Laboral

**EL DERECHO DEL TRABAJO COMO UN DERECHO ESPECIAL:** El derecho del trabajo no es un derecho de excepción que sanciona privilegios conquistados por la fuerza, sino que es un derecho especial que se distingue del derecho común, que supone la igualdad entre las partes, porque se sustenta en la idea de una desigualdad entre empleador (patrón) y empleado. Los trabajadores están en inferioridad económica, lo que anula su libertad contractual; de ahí la intervención de la ley para intentar restablecer el equilibrio.

**TRABAJO. CONCEPTO:** es el medio de sustento del hombre y su realización como persona, como integrante de la comunidad en la que vive. “Art.4: Constituye trabajo a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración...” La ley excluye aquí el concepto de trabajo autónomo, y también el que se presta gratuitamente. La remuneración constituye la principal y fundamental contraprestación patronal y es inherente a la definición del tema: no puede faltar. El trabajo no se presume gratuito y, en consecuencia, ante la ausencia de pacto y desacuerdo entre las partes corresponde al juez su determinación.

**RELACION DE DEPENDENCIA:** El trabajo dependiente, al servicio de otros, es el hecho fundamental y el presupuesto básico del derecho del trabajo. La relación de dependencia es la nota fundamental del contrato de trabajo. Esta dependencia se manifiesta en la subordinación del trabajador respecto de su empleador, la que puede adquirir diversas facetas:

- 1) Económica: el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración.
- 2) Jurídica: es el empleador quien dirige la empresa quién decide que tareas debe realizar el empleado.
- 3) Técnica: es el empleador quien dirá cómo debe realizarse el trabajo.

### **PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

El Derecho del Trabajo, posee un conjunto de principios propios que son los que le dan solidez y autonomía a la materia. No son los generales del derecho sino aquellos que precisamente singularizan el derecho del trabajo frente a otras disciplinas. Puede definirse la cuestión afirmando que se trata de las líneas directrices o postulados que inspiran las normas laborales y que configuran la regulación de las relaciones de trabajo según criterios propios de este derecho. Informan las normas e inspiran soluciones para la aprobación de nuevas normas, y orientan la interpretación de éstas en los casos no previstos por aquellas. Un principio es algo más que una norma. La norma se refiere a una determinada conducta; el principio es más general; inspira, interpreta y hasta puede llegar a suplir la norma.

#### **1) Principio Protector:** se manifiesta a su vez en tres direcciones:

a) Principio de la condición más favorable (arts. 7 y 8) Las normas no se sustituyen ni se modifican para empeorar la situación del trabajador. Debe respetarse la condición más favorable que éste gozaba antes de la modificación, salvo que la modificación exprese una mejora a la anterior situación.

b) De la aplicación de la norma más beneficiosa (art.9) Esto se da cuando a un caso es aplicable más de una norma. Entonces en lugar de ponderarse el orden de prelación de éstas según la pirámide jurídica y conforme es práctica en todo el derecho, se aplica, no la de mayor jerarquía, sino la más favorable al trabajador.

c) De la regla in dubio pro operario (art.9) Es una directiva dada al juez o al intérprete de la norma en cuestión, para que opte por el sentido más favorable al trabajador. En caso de duda se interpretará en el sentido más favorable al trabajador.

**2) Continuidad o conservación del contrato.** (art.10) La regla del contrato de trabajo es la continuidad en el tiempo. De este principio derivan diversas aplicaciones prácticas, tales como la preferencia del Derecho del Trabajo por los contratos de duración indefinida en relación con aquellos por tiempo determinado; la interpretación de todas las interrupciones como simples suspensiones y no como una terminación del contrato, y finalmente la resistencia a admitir su rescisión unilateral por el simple capricho arbitrario patronal. La ley entiende que el contrato de trabajo se realiza por tiempo indeterminado, siendo la excepción que se especifique lo contrario “por escrito”.

**3) Buena Fe** (arts. 11 y 63) Debe existir una recíproca lealtad de conducta en el sentido de que ambas partes deben cumplir diligentemente con sus obligaciones a lo largo del contrato o relación laboral.

**4) Irrenunciabilidad de derechos** (arts. 12 y 13) Deriva del carácter de orden público del derecho del trabajo que se ha impuesto por una necesidad de eficacia. Si este derecho no tuviera este amparo podría ser fácilmente vulnerable por la negociación, la coacción y la necesidad. Se prohíbe la renuncia a cualquier derecho establecido a favor del trabajador, se le quita sentido a ella se le suprime su valor y no se afecta la validez del contrato, debiendo cumplirse incluso con la norma que se pretendió modificar.

**5) Primacía de la realidad** (art.14) El contrato de trabajo es un contrato realidad, donde interesan más los hechos que ciertamente ocurren que el simple formalismo o la formalidad documental. Esto sucede cuando existen razones simulatorias o fraudulentas en la intención de las partes o errores por desconocimiento al no dar a los hechos el significado jurídico que les corresponde.

**6) Gratuidad de procedimientos** (art.20) La garantía de la defensa en juicio admitida por la Constitución Nacional requiere la posibilidad de recurrir a los Tribunales regulares, y en el caso de los trabajadores, si no se garantiza la gratuidad de los procedimientos, la onerosidad del trámite y la actuación profesional harían inaccesibles las vías legales para su tutela, desvirtuándose el principio protectorio. La gratuidad se extiende al otorgamiento de partidas, certificaciones e informes sin cargo y al envío de telegramas. En cuanto a los gastos del juicio, no se lo exime si el trabajador es vencido, pero expresamente se prohíbe el embargo de su vivienda y sólo estará obligado al pago en caso de comprobarse su mejora de fortuna.

**7) Razonabilidad** (art.66) Las normas que integran el Derecho del Trabajo y las obligaciones derivadas del contrato y la relación de trabajo son amplias por su contenido variable e indeterminado, dentro de esas normas los hombres deben actuar razonablemente, se deben poder explicar las razones que motivan los actos, lo que implica la posibilidad de control de la otra parte. Dos ejemplos claros pueden encontrarse en el ejercicio de la facultad disciplinaria y la modificación de las condiciones del contrato de trabajo que posee el empleador. En el primer caso la sanción a aplicar al trabajador debe guardar relación con la falta cometida por éste. En el segundo caso el empleador podrá efectuar modificaciones siempre que no perjudiquen al trabajador.

#### **CONTRATO DE TRABAJO.**

Habrá contrato de trabajo, siempre que una persona física realice un trabajo personal a favor de otra, mediante el pago de una remuneración. El acuerdo de voluntades se caracteriza porque un sujeto pone a disposición de otro su capacidad laborativa, en relación de dependencia, mediante una contraprestación.

El trabajador siempre es una persona física, el empleador puede ser una persona física o jurídica, es decir una sociedad.

#### **CARACTERES DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

- 1) Oneroso: no se presume gratuito (exige el pago de una remuneración);
- 2) Bilateral: deben existir por lo menos dos partes (trabajador y empleador);
- 3) No formal: no se exige una forma determinada para celebrarlo es de naturaleza verbal;
- 4) Consensual: las partes deben prestar su consentimiento;
- 5) De tracto sucesivo: se ejecuta a través del tiempo y no en un solo acto (dicho contrato nace para perdurar hasta que el trabajador esté en condiciones de jubilarse, salvo que se dé una causal de extinción)

#### **PARTES DEL CONTRATO**

**Trabajador:** Es la persona física que se obliga voluntariamente a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra, bajo su dependencia, durante un periodo de tiempo determinado o indeterminado a cambio de una remuneración. El trabajo según esta ley es voluntario, para excluir la esclavitud como una modalidad de trabajo. La relación laboral debe ser cumplida bajo dependencia del empleador, cumpliendo el trabajador órdenes e instrucciones de éste, distinguiéndose así del contrato de trabajo autónomo. Se debe abonar una retribución que se denomina salario, esta situación genera una subordinación económica del trabajador con relación al empleador.

**Empleador:** Según el Art. 5 de la L.C.T., el empleador es una persona física o una sociedad (persona jurídica), cualquiera fuera la forma que se organiza, que utiliza el trabajo ajeno para su beneficio económico o benéfico.

#### **REQUISITOS ESENCIALES Y FORMALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

- 1) Capacidad. Pueden celebrar contratos de trabajo, es decir, la ley les reconoce capacidad suficiente para ello a:
  - a) los mayores desde los 18 años de edad;
  - b) los mayores de 16 y menores de 18, que con consentimiento de sus padres o tutores vivan independientemente de ellos.

Los menores a partir de los 16 años poseen facultad para estar en juicio o hacerse representar por mandatarios, en todos los juicios derivados de contratos o relaciones de trabajo.

Los mayores desde los 18 años poseen la libre administración y disposición de los bienes que hubieren adquirido como fruto de su trabajo personal.

2) Objeto. Es la prestación de una actividad personal cualquiera (el objeto se refiere a cuál va ser el trabajo).

Trabajo Ilícito: Cuando el objeto del contrato es contrario a la moral y buenas costumbres. Este tipo de contratos no producirá efectos entre las partes. Por ejemplo vender estupefacientes

Trabajo Prohibido: El objeto del contrato de trabajo se considera prohibido cuando las normas legales o reglamentarias prohibieron el empleo de determinadas personas, o determinadas tareas, épocas o condiciones. En este caso el contrato es nulo pero el trabajador no pierde sus derechos, es decir podrá cobrar lo trabajado y las

Indemnizaciones que correspondan. Por ejemplo que un menor trabaje en horario nocturno o hacer trabajar a una mujer embarazada durante el periodo de joco de su licencia por maternidad.

3) Forma. La forma del Contrato de Trabajo por regla general es libre para el contrato por tiempo indeterminado. Por excepción se exige la forma escrita para los trabajos a plazo fijo o por temporadas, de no ser así, se entenderá que tales contratos son indeterminados en el tiempo.

4) Prueba. El contrato o relación de trabajo se prueba por todos los medios probatorios establecidos en la normativa procesal. La prueba puede definirse como "la averiguación que se hace en juicio de una cosa dudosa o bien, el medio con que se demuestra o hace patente la verdad o falsedad de alguna cosa". Los hechos que deben ser probados en un juicio serán aquellos jurídicamente conducentes, es decir, aquellos afirmados por una de las partes y no reconocido por la otra. (Lo vamos a ver en clase)

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES**

El contrato de trabajo establece para ambas partes derechos y obligaciones. Como una obligación común para ambas partes es la solidaridad, el deber de colaboración y el respeto al principio de la buena fe.

### **Derecho y Obligaciones de Trabajador**

#### ***Derechos***

- A percibir el salario.
- A recibir una ocupación efectiva.
- Recibir un trato igualitario.
- Ejercer la titularidad de los inventos que realice fuera del contrato.
- Recibir protección de su seguridad personal.

#### ***Obligaciones***

- Realizar el trabajo asignado.
- Respetar las instrucciones y órdenes.
- Conservar en buen estado los elementos de trabajo.
- Guardar reserva de las informaciones que tuviese en el trabajo. Esta obligación se desprende del deber de fidelidad, es un deber que va más allá de la extinción del contrato.

### **Obligaciones y atribuciones del Empleador**

#### ***Obligaciones***

- Pagar la remuneración en tiempo y forma.
- Proteger al trabajador cumpliendo las reglas de higiene y seguridad.
- Dar un trato igualitario a los trabajadores, es decir no discriminar.
- Dar ocupación efectiva, es decir tiene que asignarle algún tipo de función.
- Proveer los elementos para trabajar.

#### ***Derechos o atribuciones***

- Tiene el derecho de beneficiarse de los resultados del trabajo, (Es decir gozar de las ganancias)
- Tiene la facultad de organizar su empresa, pudiendo modificar la forma y modalidades del trabajo en forma razonable.
- Reglamentar la actividad de la empresa, fijando horarios, pausas en el trabajo, rotación del personal.
- Ejercer el control sobre el personal, controlar el cumplimiento del horario y la actividad que desarrolla dentro del establecimiento, controles personales en la salida, etc.
- Dictar reglamento interno de la empresa, destinadas a ordenar el trabajo y la convivencia dentro del establecimiento.

• Disciplinaria, que se materializa con la aplicación de sanciones en caso de incumplimiento del trabajador. Las sanciones deben tener un carácter correctivo y deben aplicarse en forma progresiva. Las mismas pueden ir de un llamado de atención, apercibimientos, hasta suspensiones.

**Importante: todas las facultades del empleador mencionadas deben ser ejercidas en forma razonable y respetando la dignidad de su persona, evitando daños materiales, psicológicos y morales al trabajador, todo exceso está expresamente sancionado por la L.C.T**

## Modalidades de Contratación

Las modalidades son las distintas formas que puede asumir el contrato de trabajo para satisfacer necesidades específicas del empleador. La ley de Contrato de Trabajo regula diversas modalidades de trabajo, teniendo en cuenta las particularidades y necesidades del empleador. A continuación se desarrollaran los diversos tipos de contrato.

- ✓ **Contrato por tiempo indeterminado:** *Es el contrato que dura hasta que el trabajador se encuentra en condiciones de gozar de la jubilación o aparezca una causa natural o reconocida expresamente por la Ley que lo extinga* (Art. 91 del L.C.T.) Ejemplificando podemos decir que Juan, comienza a trabajar bajo relación de dependencia en una fábrica metalúrgica, pasado los tres meses de prueba el empleador no puede dejar sin efecto el contrato, sino mediara una justa causa. Si llegara a despedirlo sin causa, el empleador deberá abonar la indemnización por despido, integración del último mes, vacaciones y aguinaldo proporcionales. Si correspondiere se le debe abonar las indemnizaciones agravadas (por no estar o estar irregularmente registrado, discriminación...)
- ✓ **Contrato a plazo fijo:** Debemos entender por este tipo de contrato a *aqué en el que se fija un periodo de duración y que tal periodo debe ser determinado*. Es una excepción a la informalidad que es propia de los contratos indeterminados. Exige que sea redactado por escrito, fijándose la causa y el plazo. Como ejemplos podemos citar el contrato que se celebra para cubrir un cargo por licencia de embarazo o una licencia gremial, cuyo plazo está claramente determinado. Los beneficios que tiene este tipo de contrato para el empleador es que puede contratar a un trabajador durante el tiempo que requiera la necesidad concreta. Tiene un plazo máximo de 5 años; si se despidiera sin justa causa, con anticipación al plazo acordado, se deberá pagar las *indemnizaciones comunes*, más los daños y perjuicios que pudiera ocasionar.
- ✓ **Contrato de trabajo eventual:** *Es aquel que el trabajador ejerce bajo la dependencia de un empleador, para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por este, en relación a servicios extraordinarios, previamente determinados o exigencias extraordinarias y transitorias, y toda vez que no pueda preverse un plazo cierto*. Este contrato debe entenderse que comienza y termina con la obra extraordinaria y transitoria por realizar. Como ejemplos podemos citar, el trabajo realizado para cubrir necesidades concretas en un hotel o casa de comida, por realización de un mega evento.
- ✓ **Contrato a tiempo parcial:** *Es aquel en el cual el trabajador, se obliga a prestar servicios, durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de trabajo*. Por ejemplo una pizzería que desarrolla su actividad en horas de la noche de 21hs a 2am , en donde un trabajador cumple 5hs de labor, percibiendo su haber y los descuentos de la seguridad social en forma proporcional al tiempo trabajado. Esta modalidad de trabajo prohíbe el cumplimiento de horas extras, ya que sería contradictorio con el fin de este tipo de contrato. El mismo, ha permitido situaciones irregulares en la cual el trabajador cumple jornada completa y se le abona como un contrato a tiempo parcial, reduciéndose el haber. Por último es necesario señalar, que a esta modalidad de contrato se le aplica todas las demás normas de la ley de contrato de trabajo, como las normas referidas al descanso, suspensión y extinción del contrato de trabajo, etc.
- ✓ **Contrato de temporada:** *Hay contrato de temporada, cuando la relación entre las partes originadas en el giro normal de las actividades propias de la empresa, se cumple en determinadas épocas del año, es decir que son actividades cíclicas de naturaleza ordinaria*. Ejemplos concretos podrían ser, la recolección de frutos, vendimia o zafra; los hoteles de zonas turísticas en tiempo de temporada, el trabajo en heladerías. Es un contrato de tiempo indeterminado y de cumplimiento discontinuo, es decir que una vez celebrado el contrato, el trabajador dispone de estabilidad. El empleador debe convocarlos por un medio de prensa, cada vez que se inicia la temporada. De no hacerlo debería pagar las indemnizaciones por la ruptura del contrato. Por ejemplo Juan ingresa a trabajar en el mes de enero en el Hotel del Lago, ya que en dicha época comienza la

temporada, al finalizar la temporada en el mes de marzo, el contrato se suspende en su ejecución, pero no se extingue. En el mes de enero del año siguiente al iniciar la nueva temporada, el empleador tiene la obligación de convocar nuevamente a Juan para que preste servicio en el Hotel.

Por último es importante señalar que en este tipo de contrato no se aplica el periodo de prueba y que a los fines de la antigüedad (indemnizaciones, vacaciones...), se computa únicamente, el tiempo efectivamente trabajado. Se aplican todas las normas del contrato de trabajo y se encuentra contemplado en el Art. 96 de la L.C.T.

## **Plazos del Contrato de trabajo**

El Contrato de Trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que las partes hayan fijado un plazo en forma expresa y por escrito. La otra excepción es que las modalidades de la actividad así lo justifiquen, por ejemplo en un contrato de temporada. El art. 91 de la L.C.T, indica que el contrato de trabajo debe durar hasta el momento que el trabajador se encuentre en condiciones de jubilarse, es decir que el mismo tiene estabilidad hasta el momento que reúne las exigencias de edad y años de servicios para jubilarse. La estabilidad puede cesar si aparecen algunas de los causales de extinción anticipada del contrato, como ser despidos, muerte del empleador o el trabajador.

En los contratos por tiempo indeterminado se fija un periodo de prueba, que en la Ley de Contrato de Trabajo es de tres meses, periodo donde el empleador verifica si el trabajador reúne las aptitudes necesarias para desempeñarse en las tareas para las cuales fue contratado. Durante ese periodo, el trabajador carece de estabilidad y puede ser despedido sin necesidad de indemnizarlo.

El plazo de los tres meses de prueba y puede ser ampliado por los Convenios Colectivos de Trabajo.

### **LA JORNADA LABORAL Y SU DURACIÓN NORMAL:**

Según lo dispone la propia Ley de Contrato de Trabajo Argentina, la jornada laboral abarca todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. En esta orientación, la Ley de Jornada de Trabajo Número 11.544, prescribe que el límite máximo en la extensión de la duración del trabajo diurno y salubre, no puede prolongarse más allá de las 8 horas diarias o 48 semanales, la jornada nocturna será de 7 horas diarias máximo y la insalubre de 6 horas, existiendo también jornadas reducidas para los menores.

Sin embargo, el límite legal de 8 horas diarias puede extenderse 1 hora llevando la jornada diurna normal al total de 9 horas, distribuyendo así en forma distinta el límite semanal de 48 horas, que no tiene posibilidad de ser extendido; cualquier exceso que supere ese límite, deberá abonarse como hora suplementaria.

Entonces, que ante cualquier violación al tope de 48 horas semanales, deben abonarse horas extraordinarias y en caso que se exceda el límite máximo de 9 horas diarias -aunque no se superen las 48 horas semanales-, las restantes, se deben abonar como horas suplementarias con los respectivos recargos legales.

Asimismo, debe aquí aclararse, que los distintos convenios colectivos aplicables a la actividad de que se trate pueden establecer máximos de jornadas de trabajo en términos distintos a los expresados, modificando las condiciones, siempre en forma más beneficiosa para el empleado (Por ejemplo, fijando jornadas máximas de 44, 42 o 36 horas semanales).

### **LA REMUNERACION**

Habíamos señalado que los actos, obras o servicios prestados por el trabajador en favor del empleador, debía ser retribuido con una remuneración por el carácter oneroso del contrato, esa contraprestación, que debe percibir el trabajador por su tarea realizada es lo que se denomina remuneración; y debe abonarse aun cuando no preste servicio, siempre que haya puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador. La remuneración no puede ser nunca inferior al salario mínimo vital y móvil, conforme a lo establecido en el art. 103 L.C.T.

#### **¿Qué es el Salario Mínimo Vital y Móvil?**

Es la menor remuneración que debe percibir un trabajador sin carga de familia, por una jornada legal de trabajo (8hs diarias o 48hs semanales). Actualmente el mínimo vital y móvil es de .....(AVERIGUA DE CUANTO ES EN LA ACTUALIDAD) y está fijado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil.

### **FORMA DE PAGO**

El salario debe ser pagado en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. (Art. 104 L.C.T.)

- En dinero de curso legal, ya sea en efectivo o acreditación en cuenta bancaria. (Art. 107 L.C.T.)

- En especie, uso de habitación y alimento, es el pago que se hace utilizando los elementos antes mencionados, los que no pueden exceder más de un 20% del total de lo que se abonara al trabajador. En ningún caso la retribución en dinero puede ser inferior al salario mínimo vital. (Art. 110 L.C.T).
- Oportunidad de obtener beneficios o ganancias, es el porcentaje que se le reconoce a un trabajador determinado por el valor de las ventas que realiza, caso típico es el viajante de comercio, que cobra un porcentaje por las operaciones que realiza. (Art. 113 L.C.T).
- Retribución por Comisiones Colectivas o Porcentajes sobre Venta, consiste en reconocerle un porcentaje sobre el monto de las ventas, cuyo monto debe ser distribuidos entre los trabajadores. (Art. 109 L.C.T.)
- Participación en las Utilidades, en este caso tiene derecho a percibir un porcentaje de las utilidades netas o ganancias de la empresa en un periodo determinado, esta forma de remuneración se encuentra contemplada en el art 14bis de nuestra Constitución Nacional, pero no tiene aplicación debido a que no ha sido reglamentada por ley.(Art. 110 L.C.T.).
- Salario por unidad de obra o a destajo, se paga teniendo en cuenta, el resultado del trabajo producido, es decir por la cantidad de productos que elabora en un determinado tiempo. El haber que se pague por cada unidad debe guardar relación con la jornada de trabajo y con el monto mínimo que debe percibir, para evitar que el trabajador deba utilizar un mayor tiempo que la jornada legal para percibir el haber mínimo que le corresponde. (Art. 112 L.C.T).El empleador está obligado a garantizarle el trabajo suministrándole los elementos necesarios, ejemplo del mismo es el trabajador a domicilio, el empleador le entrega telas, para que el trabajador elabore las prendas.
- La propina, es la suma de dinero que un tercero, cliente, voluntariamente le entrega al trabajador, como reconocimiento del servicio que le ha prestado o por usos y costumbres, siempre que sean habituales y no prohibidas. Como es el caso de la entrega de dinero al mesero por la atención recibida en un bar. (Art. 113 L.C.T).
- Viático, que es una suma que se le abona al trabajador para que afronte los gastos que le ocasiona un trabajo fuera del lugar de residencia, será considerada como remuneración la parte no efectivamente gastada y acreditada con documentación. (Art. 106 L.C.T). Es el caso donde el trabajador tiene un viático de \$1000 pesos y gasta \$500 pesos, los \$500 pesos restantes constituyen remuneración. Esta norma puede ser modificada por Estatutos Profesionales o Convenios Colectivos de Trabajo.

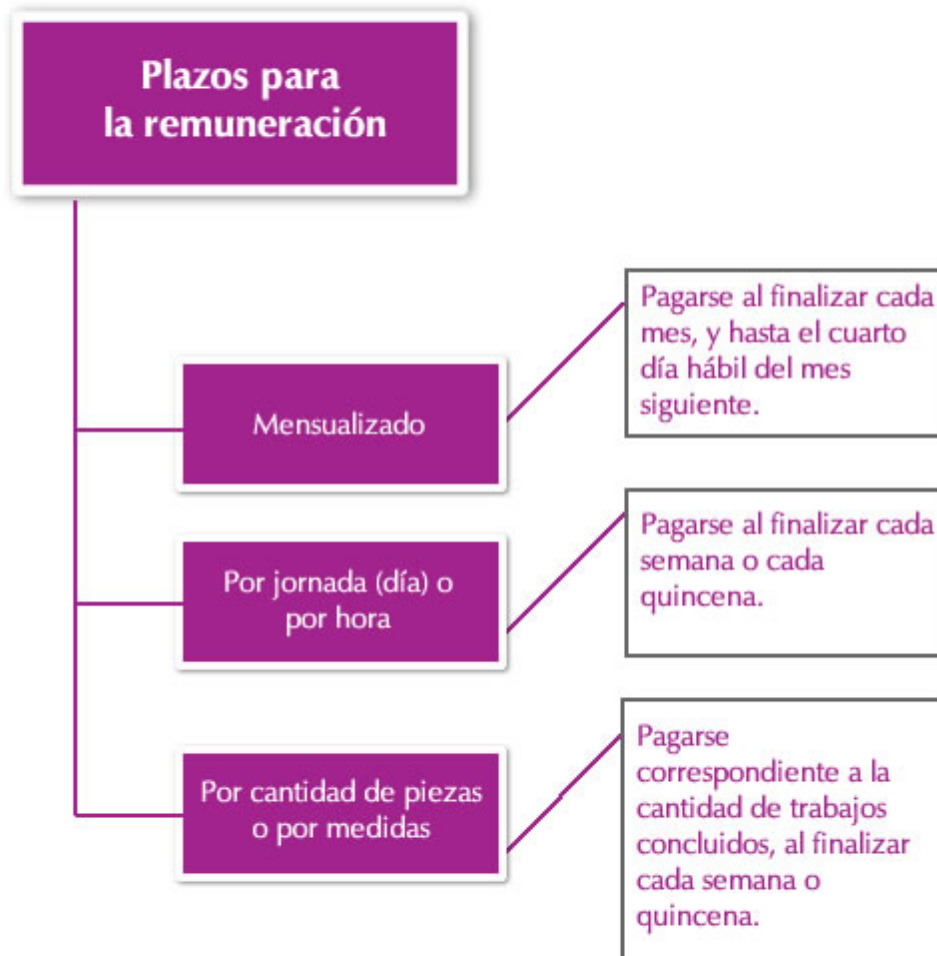
## **PERÍODOS DE PAGO**

Son los plazos que tiene el empleador para abonar el salario. (Art. 126 y 128 L.C.T) Se dividen en:

- Mensualizados: dentro de los cuatro días hábiles posteriores al vencimiento.
- Jornalizados: por hora, por semana, se paga dentro de los tres días hábiles posteriores al vencimiento. Los Jornalizados por quincena, se paga dentro de los 4 días hábiles posteriores al vencimiento.

El empleador puede realizar adelantos de las remuneraciones hasta un 50% de las mismas, en caso de especial gravedad y urgencia (Art. 130 L.C.T).





## PROTECCION O TUTELA DEL SALARIO

El salario es protegido por diversos medios:

- Como señalamos anteriormente que el pago debe efectuarse en efectivo, con moneda de curso legal, o cheque a su orden o acreditación en cuenta abierta en Entidad Bancaria. La cuenta bancaria es obligatoria por resolución y establece que las empresas que tengan un número determinado de trabajadores deben utilizar este sistema de pago.
- Las constancias del banco sirven de prueba de haber recibido la percepción del salario.
- Días, horas y lugares de pago, previamente señalados por el empleador y que no podrá extenderse por más de seis días. El salario debe abonarse en días hábiles, en hora y lugar de trabajo. Salvo los casos de depósito bancarios. Queda prohibido abonar el salario en lugares donde se vendan bebidas alcohólicas, salvo que sea el objeto del negocio. Es importante señalar que el empleador debe autorizar sin costo para el trabajador su concurrencia al banco.
- La autoridad de aplicación que a nivel provincial es la Secretaría de Trabajo, quien podrá verificar el cumplimiento del pago.
- Los adelantos del haber pueden hacerse hasta un 50% del monto, para garantizar la integridad del haber. El 50% puede excederse en casos excepcionales y muy graves, como la operación urgente de un familiar, Art 150 L.C.T.
- Otra forma de protección son los recibos de sueldos.
- Retenciones, deducciones y compensaciones, que no podrán ser efectuadas por el empleador rebajando el monto de las remuneraciones, art 131 L.C.T. Quedan comprendidos los descuentos, la entrega de mercaderías, la provisión de alimentos, de vivienda o alojamiento, el uso de herramientas o cualquier otra prestación en dinero o especie; ni por la aplicación de multas. Esta norma está destinada a asegurar la intangibilidad de la remuneración, pero dispone de excepciones en el Art 132 de la L.C.T

- La primera excepción es que si adelantó la remuneración por parte del empleador, el mismo tiene derecho a realizar la retención.
- La segunda podría ser la retención de aportes jubilatorios, obligaciones fiscales y seguro de vida obligatorio a cargo del trabajador.
- La tercera es el pago de aportes, que estuviere el trabajador obligado a realizar en razón de ser afiliado a asociaciones sindicales, mutuales, cooperativas o servicios sociales.
- La cuarta es el reintegro por el precio de vivienda adquirida o compra de mercadería, realizada a entidades sindicales o cooperativista.

Es importante saber que el porcentaje máximo de retención es de un 20% del total del haber y que en ningún caso podrá efectuarse, sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo los aportes jubilatorios, obligaciones fiscales y seguros de vida obligatorio. Si el empleador no realizare los descuentos obligatorios o no depositare la suma retenida, quedara en curso la figura penal-tributaria de retención indebida.

Una de las excepciones al porcentaje máximo de retención de un 20% se da cuando se trata de obligación alimentaria, el descuento se practica según el porcentaje fijado judicialmente.

Quedan exceptuados de la prohibición de retención, las sumas derivadas de los daños graves e intencionales ocasionados por el trabajador, sobre bienes del empleador. En tal caso el empleador deberá consignar judicialmente las sumas que se adeuden hasta que se dilucide el grado de responsabilidad.

### **¿QUE SON LAS HORAS EXTRAS?**

Comúnmente, se denomina así a los pagos adicionales sobre horas trabajadas en exceso a la jornada legal. Entonces, si el trabajo excede la jornada legal prevista para la actividad por ley o convenio colectivo, el empleado puede seguir desplegando tareas, pero haciéndose acreedor de un recargo por cada lapso temporal trabajado en exceso.

### **¿CÓMO SE CALCULAN?**

Cada hora extra laborada debe abonarse con un recargo del 50% adicional, si la prestación de tareas se realizó desde el lunes hasta el día sábado a las 13 horas, y con un recargo del 100% adicional, si el trabajo se llevo a cabo los días sábados después de las 13 horas, domingos o feriados.

### **LÍMITES A LAS HORAS EXTRAS**

Según la legislación vigente, la realización de horas extras se encuentra limitada a un máximo de 3 horas diarias, 30 horas mensuales o 200 horas anuales. Se resalta, que esta prohibición apunta al empleador, disparando multas administrativas y no vedando el derecho al reclamo por parte del trabajador de las horas que superen dichos límites.

Existen casos en los que pese a la violación del límite legal, no se deben abonar las horas extras:

- Cuando el trabajador deba brindar auxilios o ayudas extraordinarias;
- Cuando se trate de directores o gerentes (por ser personas estas, que ocupan funciones jerárquicas o de conducción, están exceptuadas del límite de jornada legal y no tienen derecho al cobro de horas suplementarias);
- Jornada promedio distinta acordada por convenio colectivo; Trabajo por equipos en turnos rotativos.

### **DISTRIBUCIÓN DEL HORARIO LABORAL.**

El empleador, se encuentra autorizado legalmente a diagramar los horarios de trabajo, cumplimentando los siguientes recaudos:

- Los horarios de trabajo se deben hacer públicos en lugares visibles del establecimiento para conocimiento de todo el personal.
- Se debe aclarar si el trabajo es por equipo o no. En el trabajo por equipos se debe publicar las horas en que comienza y termina la tarea de cada equipo, y una vez modificadas, registrarán en esa forma, no pudiendo modificarse sin nueva comunicación hecha con la anticipación suficiente.
- Hacer conocer de la misma manera los descansos acordados durante la jornada de trabajo y que no se computan en ella. Deben respetarse los descansos reconocidos por ley (12 hrs. entre jornada, 35 hrs. entre semana, vacaciones, licencias, feriados, etc.).
- Inscribir en un registro todas las horas suplementarias de trabajo hechas efectivas

### **RECLAMO DE HORAS EXTRAS ADEUDADAS Y NO REGISTRADAS O "EN NEGRO".**

El instrumento legal con el que cuenta el obrero para reclamar las horas extras laboradas y no abonadas por la patronal es el juicio laboral, destacando que, para acreditar el trabajo extraordinario “en negro”, el empleado puede utilizar cualquier tipo de medio probatorio (testigos, documentos, pedidos de exhibición registros, etc.).

Debe aquí resaltarse, que por efecto de la regulación vigente del instituto de la prescripción (pérdida del reclamo de derechos por el paso del tiempo) en materia laboral, el operario cuenta con un plazo de dos años desde que el importe por horas extras fue exigible, para reclamar el crédito a su favor. O sea, el requerimiento del trabajador deberá formalizarse dentro de los dos años contados desde la fecha que el empleador debió abonar las remuneraciones por horas extras correspondientes, caso contrario, se pierde el derecho a accionar por el importe debido.

### ¿Qué es el descanso?

El descanso es el tiempo que el trabajador reposa y se recupera física y psíquicamente de la fatiga producida por su labor. Tiene un carácter higiénico y biológico, porque le permite preservar su salud; además es necesario gozar de un tiempo libre para recreación, dedicación a su familia, desarrollo de actividades culturales y sociales.

### ¿Qué es el descanso diario?

Es el tiempo libre que el trabajador tiene en el día luego de cumplida la jornada obligatoria de trabajo de ocho horas y seis en los trabajos riesgoso o insalubres. La ley fija una pausa de 12hs. entre cada jornada de trabajo.

La limitación de la jornada está dada no solamente por las razones antes indicadas, sino que también sirve para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo, que son producidas por el cansancio.

### ¿Qué es el descanso semanal?

Es el descanso que tiene a partir de las 13hs del sábado, hasta el día lunes. Además de las finalidades del descanso diario, se lo destinó para que los trabajadores puedan asistir al culto religioso. En caso de trabajar el sábado después de las 13hs, se paga doble salario, además si la tarea por su característica exige que sea cumplida en ese periodo de descanso, (como en el caso de un mesero de un bar), se les debe dar *franco compensatorio*.

### Vacaciones: condiciones para su otorgamiento

Es el **periodo pago, mínimo y continuado de descanso anual** que se le otorga al trabajador por razones biológicas y de integración familiar. Del concepto se desprende que las vacaciones deben ser pagas por el empleador y obligatorio su goce.

El plazo de goce según el art.150 de la L.C.T, va desde:

- **14 días corridos cuando la antigüedad no excede de 5 años,**
- **21 días corridos cuando la antigüedad no excede de 10 años,**
- **28 días corridos cuando la antigüedad no excede de 20 años,**
- **35 días corridos cuando la antigüedad tiene más de 20 años.**

Las vacaciones se otorgan por el empleador preferentemente en el periodo que va desde el 1 de octubre al 30 de abril, la excepción se da cuando la actividad se desarrolla preferentemente en ese periodo. Como ejemplo podemos decir que un empleado de un hotel del Partido de La Costa, no podría exigir sus vacaciones en el periodo de enero, ya que es la época de mayor trabajo. Para estos casos se establece como periodo de goce desde el mes de abril a octubre.

Es importante señalar que son obligatorias y su falta de goce hace perder el derecho. Si el empleador se negara a otorgársela, puede el trabajador de manera unilateral gozarla, comunicando que tomará las vacaciones, por medio telegrama obrero gratuito o carta documento.

Por último, es importante que sepas que el periodo de vacaciones es pago y debe abonarse antes del inicio de la misma, a cuyo efecto al salario que recibe mensualmente el trabajador, se lo divide por 25 y el resultado se lo multiplica por la cantidad de días que debe gozar.

Ej: Juan tiene una antigüedad de tres años por lo que le corresponde 14 días de vacaciones, como gana \$2000 pesos hay que dividir esa suma por 25 y multiplicarla por los 14 días de vacaciones, el resultado, es de \$1120, que debe ser abonado antes de iniciar el período de vacaciones.

### Vacaciones Proporcionales

Es el **periodo** que le corresponde al trabajador **cuando carece del tiempo mínimo para el goce integral de las vacaciones**. Las condiciones para el otorgamiento de las vacaciones es el haber prestado servicio más de la mitad de los días hábiles del año, en caso de no llegar a esa cantidad, se debe conceder en forma proporcional al tiempo trabajado

(un día por cada 20 días efectivamente trabajados), si el trabajador ha prestado servicio 60 días, le darán 3 días de vacaciones.

Ej: Juan trabajó 90 días hábiles en una fábrica de calzados, ¿cómo saber cuántos días le corresponde de vacaciones? Tomamos un día de vacaciones por cada 20 días de trabajo efectivo. Por lo tanto a Juan le corresponde, 4 días de vacaciones, si hubiere trabajado 100 días le corresponderían 5 días de vacaciones.

## Casos más frecuentes de violación a la Ley.

### Vinculado al descanso diario y semanal

1 - Juan trabaja en un comercio excediendo la jornada diaria de trabajo, que es de 8 horas diarias de trabajo, sin que se le abone las horas extras. Vale aclarar que algunas veces se produce una confusión, ya que la norma reglamentaria sobre jornada laboral, autoriza a que Juan trabaje 9hs diarias, pero no excediendo las 48hs semanales. Por ejemplo Juan trabaja 9hs diarias de lunes a viernes y el sábado trabaja solamente 3hs antes de las 13hs, este cumplimiento de los horarios laborales es correcto. Es distinto a que Juan trabaje 9hs diarias de lunes a viernes y el sábado trabaje de 8 de la mañana hasta las 13hs; en este caso se ha excedido en el cumplimiento de la Jornada Legal de 48hs semanales. Lo correcto por parte del empleador sería pagarle esas 2 horas extras o hacer que trabaje Juan hasta las 11hs del día sábado.

### Vinculado a las vacaciones

1 - Juan que es trabajador de una fábrica de calzados, tiene una antigüedad laboral de 10 años, se le concede 14 días de vacaciones, invocando el empleador que si no se toma esos días de vacaciones, lamentablemente va a tener que despedirlo. En la práctica, por lo general el trabajador se allana a la decisión del empleador por miedo a perder el trabajo.

2 - Juan que es trabajador de una fábrica de calzados, se le concede las vacaciones pero no se le paga anticipadamente, señalándole el empleador que se las abonará a su regreso, en este caso por temor a represalias o sanciones el trabajador acepta tomar sus vacaciones sin percibir plenamente los haberes correspondientes.

3 - Otra situación, puede ser cuando, un trabajador que está gozando de sus vacaciones, *se enferma*, lo legal es que interrumpa el periodo de vacaciones y se reinicie nuevamente cuando se le de el alta médica de esa enfermedad. Los empleadores y trabajadores muchas veces desconocen el principio que indica la no posibilidad de acumular dos beneficios de la eximición de realizar tareas (vacaciones y licencia por enfermedad).

4 - Juan y María que son esposos, trabajan en la misma fábrica, el empleador le concede vacaciones a los mismos en fechas distintas, vale aclarar que no desempeñan el mismo trabajo en la fábrica. La medida tomada por el empleador es incorrecta ya que la ley establece la obligación de concederles el beneficio en forma conjunta y simultánea. Art. 164 L.C.T. segundo párrafo, parte final.

## Licencias especiales.

Son aquellos periodos pagos que goza el trabajador debido a circunstancias especiales, lo encontramos establecido en el Art. 158 L.C.T.



En las licencias por nacimiento y fallecimiento, deberán computarse necesariamente un día hábil. Por ejemplo si el nacimiento ocurre un día viernes, deberá necesariamente otorgarse el día lunes siguientes si fuese hábil; no sería correcto que la licencia se la concedan el día sábado y domingo, por que el objetivo de esta norma es que disponga de un día hábil para inscribirlo en el Registro.

## ¿Qué es la suspensión del Contrato de Trabajo?

Es la interrupción del normal desarrollo de la relación laboral, subsistiendo el contrato de trabajo; es decir que el trabajador no cumple con la obligación de prestar servicio pero se mantiene el contrato. Es importante tener en cuenta

que deberán ser considerados como periodos de suspensión los mencionados en vacaciones y licencias especiales. Por ejemplo si se pide una licencia por matrimonio, el contrato queda suspendido, pero no se extingue, por lo tanto se debe continuar pagando el periodo de licencia por matrimonio.

### La ley contiene tres tipos de suspensión:

01

**Por razones disciplinarias:** son aquellas derivadas de la potestad disciplinaria del empleador, que debe ser ejercida con prudencia, garantizando la dignidad del trabajador. La facultad disciplinaria del empleador, está contenida en el art. 86 de la L.C.T., que obliga al trabajador a cumplir con las órdenes e instrucciones que se le impartan, sobre la ejecución del trabajo. Los requisitos para su validez es que haya:

• J  
usta  
causa,  
es  
decir  
que

haya un hecho reprochable imputable al trabajador;

- **Que sea proporcional**, es decir que guarde una relación entre el hecho y la sanción que se le aplica. Además debe ser **progresiva**, iniciar con un tiempo mínimo de sanción e incrementarla si se reiteran los hechos;
- **Plazo máximo**, es hasta 30 días en el año;
- Debe **notificarse por escrito**, es decir que cuando se suspende al trabajador se lo debe notificar por escrito (telegrama, carta documento, nota con copia de recepción).

Reforzando la idea del segundo item, las suspensiones por razones disciplinarias deben ser proporcionales al acto que la origina. Por ejemplo si el trabajador tiene una ausencia injustificada, no se le puede aplicar el máximo de sanción.

**!!! Los días de suspensión por causa disciplinaria no se pagan!!!**

**salvo que judicialmente se determine que la suspensión no reunía los requisitos para su validez.**

Además, se prevee la suspensión preventiva en el art. 224, cuando el trabajador es detenido por una denuncia criminal, mientras dure la investigación. Si el trabajador imputado es puesto en libertad por falta de culpabilidad, deberá reincorporarlo y pagarle el tiempo de suspensión si el empleador hubiese sido el denunciante.

02

**Por razones económicas:** La suspensión del personal se debe comenzar por los trabajadores menos antiguos, los ingresados en un mismo semestre, se preferirá a los que tengan menos carga de familia. Este procedimiento, se utilizará también en las suspensiones por disminución o falta de trabajo. En la práctica concreta el empleador debe comunicar al trabajador y a la autoridad de aplicación la medida a tomar y los motivos de la misma.

En los casos de suspensión por razones económicas la ley obliga a realizar un procedimiento preventivo de crisis, en el cual la secretaría de trabajo convoca a una audiencia de conciliación entre el empleador y los trabajadores, con el fin de dar una solución al conflicto o atenuar los efectos del mismo.

- **Falta o disminución de trabajo, sin culpa del empleador;** es decir, que se refiere a situaciones de crisis y no a la mala gestión del empleador. El periodo máximo es hasta 30 días, sin pagar haberes (sueldo) durante ese periodo. Si se llega a un acuerdo de reconocer una compensación económica, esa suma se considera *no remunerativa*;
- **Por fuerza mayor debidamente comprobada**, es decir, que se refiere a un caso fortuito, que es aquel que no ha podido preverse, o que previsto no ha podido evitarse. Ejemplo del mismo es un incendio que no pudo evitarse, inundaciones... En estos casos la suspensión puede extenderse hasta un plazo máximo de 75 días en 1 año.

## 03

### Por razones de salud que se divide en dos:

- Por enfermedades y accidentes inculpables (ajenos al contrato de trabajo): la L.C.T. en su artículo 208, establece una licencia paga por un periodo de hasta 3 meses, cuando la antigüedad del trabajador es inferior a 5 años; si tuviere más antigüedad le corresponde hasta 6 meses de licencia paga. Estos plazos se duplican cuando el trabajador tiene cargas de familia.
- Por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo: que son aquellas producidas por motivo o en ocasión del trabajo. Ejemplos de enfermedades profesionales pueden ser las originadas por el contacto con el plomo, cámaras de frío, áreas de calor excesivos. Los accidentes de trabajo pueden ser con motivo del mismo o como los "in itinere".

La comunicación de la enfermedad deberá ser realizada por el obrero en *forma fehaciente*, durante el primer día de ausencia, a los fines que el empleador pueda verificar la existencia de la misma. Si no comunica la enfermedad, perderá los haberes de los días de trabajo hasta el momento que dio aviso.

Vencido los plazos de suspensión, si el trabajador no estuviere en condiciones de reintegrarse, el contrato de trabajo se mantendrá por el plazo de un año sin pago de haberes, vencido el mismo, ambas partes podrán extinguir la relación laboral sin pago de indemnizaciones.

Si durante el periodo de conservación del empleo resultare que el trabajador tiene una **disminución de su capacidad laboral, deberá asignársele tareas que pudiere realizar** sin disminuir la retribución. **Si no tuviere tareas acordes a su discapacidad**, deberá indemnizarlo como si hubiera falta o disminución de trabajo. Durante el *periodo de reserva*, no podrá ser despedido sin justa causa; de hacerlo no solo deberá indemnizarlo por la antigüedad, sino además por el tiempo que falta hasta el alta médica.

Los *accidentes ocurridos en ocasión del trabajo* (con motivo del mismo), son los producidos en el ámbito en el cual se desarrolla su actividad laboral. En todos los accidentes y enfermedades de trabajo, los haberes son afrontados hasta los 9 días por el empleador, luego se hace cargo la A.R.T. (Aseguradora de Riesgos del Trabajo), quien además de los salarios, deberá afrontar los costos de los tratamientos médicos hasta la fecha de alta; incluyendo el suministro de prótesis y otros gastos ocasionados por la enfermedad profesional o accidente de trabajo. Estas asociaciones deberán abonarle al trabajador la indemnización por el porcentaje de las secuelas de incapacidad que le quedaren o las indemnizaciones por fallecimiento. Las A.R.T. se financian con los aportes y contribuciones que realizan los empleadores y trabajadores.

### Otras causas de suspensión:

- Desempeño de Cargos electivos: Es cuando es designado para cumplir una tarea electiva, en cargos nacionales, provinciales o municipales. Dejaran de prestar servicio y tendrán derecho que le conserven el puesto, debiendo reincorporarse hasta 30 días después de concluida el desempeño de su función. Son licencias no pagas.
- Desempeño de cargos gremiales: Cuando el trabajador debe cumplir funciones gremiales en las asociaciones profesionales, o en organismos o comisiones que requieran una representación sindical. Esa licencia dura mientras se desempeñe en el cargo. El empleador debe conservar el puesto de trabajo hasta el momento de su reintegro, que no puede exceder de 30 días de finalizada las tareas. Son licencias no pagas.
- Causas deportivas: Es la licencia que tienen los deportistas amateur para desempeñarse en competencias que tengan auspicio oficial. Es necesario aclarar que no se da la licencia si fuere para jugar un partido de fútbol con los muchachos del barrio. Son licencias pagas.

### Ejemplos sobre los distintos tipos de suspensión.

#### Suspensión por razones disciplinarias:

Juan es trabajador de la Empresa Pluma, el tiene problemas personales con Pedro que trabaja en el mismo establecimiento, luego de una discusión originada por los desencuentros personales, ambos trabajadores comienzan a golpearse dentro del establecimiento y en horarios de trabajo. El empleador frente a este hecho y siendo reiterativo el comportamiento de ambos, les aplica una sanción de suspensión por 5 días. Sólo puede despedir el empleador cuando los incidentes por la reiteración y la gravedad hagan imposible el trabajo de ambos en la fábrica. Es importante señalar, que el despido no puede ser utilizado como sanción. Como se señaló en la parte teórica la sanción debe ser gradual y proporcional a la gravedad del hecho.

#### **Suspensión por falta o disminución de trabajo:**

Con motivo de las retenciones cambiarias que vive el país, Carlos que tiene un negocio de productos electrónicos, disminuye las ventas por falta de provisión, ya que sus productos vienen de fuera de Argentina (importación). La disminución de la venta obliga a Carlos a suspender a alguno de sus empleados, comenzando con los que tienen menor antigüedad. Esta situación obliga Carlos a concurrir a la Secretaría de Trabajo, para someterse a un procedimiento preventivo de crisis.

#### **Suspensión por fuerza mayor debidamente comprobada:**

Se produce un incendio en el supermercado Economax, por la caída de un cable originada por una tormenta. Esa situación ocasiona daños graves que hacen imposible continuar con la actividad normal. El empleador se ve obligado a suspender parte del personal invocando por razones de fuerza mayor. La suspensión se puede extender hasta 75 días corridos. Durante ese periodo el personal no percibe los haberes.

#### **Suspensión por enfermedades o accidentes inculpables:**

Rosa que es empleada de un supermercado se enferma de anginas, comunica la enfermedad el mismo día y el médico de la empresa le asigna un periodo de 5 días de licencia por razones de salud. En ese periodo Rosa no asistirá a trabajar, pero percibirá sus haberes.

#### **Suspensión por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo:**

Ramón que maneja grúa de la empresa, sufre una caída al bajar de la misma, ocasionándole una fractura en la pierna. El trabajador y la empresa realizan la denuncia del accidente ante la A.R.T, quien asume la responsabilidad de abonarle los salarios a partir del noveno día y realizar los tratamientos para su recuperación. La A.R.T, debe suministrarle una prótesis, pagarle la tarea de rehabilitación por la incapacidad permanente del 10% que le ha dejado el accidente.

#### **Suspensión por accidente "in itinere" (en el camino al trabajo o en el regreso del mismo a la casa):**

Mario que trabaja en la empresa textil Colortex, concurre al establecimiento donde presta servicio en un vehículo de su propiedad utilizando el camino habitual. Al llegar a la esquina del inicio del Parque Industrial es arrollado por un vehículo causándole severas lesiones. Realiza la denuncia del accidente acompañando acta policial que demuestra que no es responsable del hecho. La A.R.T. deberá abonarle los salarios hasta el momento del alta médica, proveerle de las prótesis y medicamentos necesarios y pagarle una indemnización, si quedara alguna incapacidad permanente. Por último el accidente in itinere, se configura desde el momento en que el trabajador sale de su vivienda.

#### **Extinción del Contrato de Trabajo:**

Lo primero que tenemos que señalar es que el contrato de trabajo nace para tener una duración indeterminada, pudiendo extinguirse solamente por las causales que expresamente la ley establece.

Previo a la extinción de los contratos dispuestos por voluntad de las partes, debe darse una comunicación formal, es lo que se llama en el derecho laboral, el Preaviso.

**El Preaviso** es la noticia anticipada del fin de la relación laboral y es debida por ambas partes (trabajador y empleador). La Ley de Contrato de Trabajo Argentina, prevé la obligatoriedad de dar aviso de la finalización del vínculo con una antelación que varía de acuerdo al caso que se trate. Durante este período de "pre-aviso", la relación laboral sigue vigente y se otorgan beneficios al trabajador para conseguir un nuevo empleo, como es el plazo de 2 horas diarias de licencia dentro de la jornada legal de trabajo (el trabajador podrá optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras). Así también, si el aviso lo da el trabajador, el empleador será beneficiado con la noticia y podrá planear con anticipación quien ocupará el puesto que estará vacante a la brevedad.

#### **Condiciones para su validez:**

- ✓ debe darse por escrito,

- ✓ debe respetarse el plazo de anticipación que fija la ley:
- ✓ para el trabajador el Preaviso es de 15 días,
- ✓ para el empleador: el preaviso es de 15 días cuando el trabajador está en periodo de prueba, de un mes si la antigüedad del trabajador menor a 5 años, dos meses cuando la antigüedad fuere superior a 5 años.

Estos plazos pueden ser ampliados por las partes de común acuerdo, jamás deben ser menores a lo establecido. En caso de omisión del preaviso quien no cumpliera con la norma o lo hiciera de manera insuficiente, deberá pagar una indemnización sustitutiva, que es equivalente a la remuneración que le correspondería al tiempo del preaviso omitido. El preaviso rige a partir del primer día hábil del mes siguiente a su comunicación. El periodo entre la fecha de notificación del preaviso e iniciación del mismo, se denomina integración de mes y debe ser pagada. Por ejemplo Juan que es trabajador de Arcor recibe el preaviso con fecha 20 de agosto por parte de la empresa, el preaviso comenzará a partir del día 1 de septiembre.

### **Excepciones al deber de preaviso:**

El preaviso no es obligatorio cuando la extinción del contrato de trabajo se produce por un hecho extraño a la voluntad de las partes; son situaciones de fuerza mayor, podemos citar las siguientes excepciones:

- ✓ muerte del trabajador,
- ✓ incapacidad absoluta e inhabilitación del trabajador sin culpa de las partes,
- ✓ muerte del empleador,
- ✓ vencimiento del plazo de suspensión legal dispuesta por el sindico,
- ✓ cumplimiento o agotamiento de la tarea.

### **Despido con justa causa y despido sin justa causa.**

**Despido con causa:** es aquel dispuesto por el empleador por el incumplimiento grave y reiterado de las obligaciones que tiene como trabajador, por ejemplo puede darse por inasistencia reiterada, la desobediencia a instrucciones, falta de respeto a los superiores y compañeros de trabajo, producir daños graves a instrumental o bienes de la empresa, falta de voluntad de trabajar o infidelidad por divulgar secretos o procedimientos de la empresa.

Uno de aspectos que debemos aclarar es la posibilidad que el trabajador se considere despedido por actos del empleador, tales como agravios o acoso del empleador, falta de pago, falta de elementos de protección, o cualquier acto del empleador que afectara su dignidad personal. En estos casos el trabajador deberá intimar previamente al empleador, que cese los actos que lo afectan. Si no lo intima el trabajador y se ausenta del trabajo, esa actitud, puede ser considerada como abandono de trabajo, en este caso se extingue el contrato sin obligación del empleador de indemnizar.

En el supuesto que sea el trabajador que se considera despedido, deberá percibir una indemnización equivalente a la indemnización sin justa causa.

**Despido sin causa:** es el despido producido por el empleador sin que existan motivos que lo justifiquen. En tal supuesto el empleador deberá abonar al trabajador sin perjuicio del preaviso, si lo hubiere omitido, una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio, tomando como base la mejor remuneración mensual percibida durante el último año. La indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos meses. Por ejemplo si Ricardo que trabaja en la empresa Colortex y es despedido con una antigüedad de 9 meses, le corresponde el mínimo de 2 meses de sueldo. Otro caso podría ser el de María que trabajo por 5 años en una tienda de ropa, el empleador la despide sin justa causa, indemnizándola con un equivalente a 5 sueldos, teniendo en cuenta el mejor sueldo del último año. Para entender más, si el mejor sueldo de María en el último año fue de \$ 5.000 pesos, percibiría una indemnización de \$ 25.000, cantidad que surge de multiplicar la mejor retribución por los 5 años de servicio.

Estas indemnizaciones se duplican cuando el despido se trata de una relación laboral no registrada, por ejemplo el trabajo en negro; o registrada en forma deficiente, que es cuando aun estando registrada, los datos que se consignan son erróneos con relación al sueldo que se percibe: categoría profesional, antigüedad, etc. Un ejemplo que es muy frecuente es cuando se registra un sueldo de \$ 3.000 pesos pero en realidad se perciben \$ 5.000 pesos, o bien se tiene registrada una antigüedad de tres años cuando en realidad se ingresó hace 10 años. Estos casos de agravamiento están previstos por la Ley 25.323.

Otra situación donde se agrava el monto es cuando el empleador que hubiere retenido los aportes destinados para la seguridad social, no lo hubiere depositado total o parcialmente en los organismos pertinentes, como AFIP, ANSES,



OBRAS SOCIALES, SEGUROS. Deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a sus haberes mensuales desde el momento de la omisión hasta que proceda a efectivizar los depósitos de la suma retenida.

### **Otras causales de extinción**

**Por voluntad concurrente:** es cuando las partes de acuerdo deciden extinguir el contrato, en tal caso deberán formalizarlo por escritura pública o ante la autoridad administrativa, que sería la Secretaría de Trabajo, o ante la Justicia.

**Por fuerza mayor o disminución de trabajo:** cuando el despido se produce por alguna de estas dos circunstancias, se abonará el 50% de las indemnizaciones que corresponderían al despido por justa causa.

**Muerte del trabajador:** se debe abonar a los descendientes o a aquella persona que hubiere convivido en aparente matrimonio, una indemnización similar a la del punto anterior de un 50 %.

**Muerte del empleador:** se extingue el contrato siempre que por sus condiciones personales o legales, u otras causas hayan sido determinantes del contrato. Por ejemplo los dependientes de un estudio jurídico que al fallecer el titular del mismo no puede continuar con la actividad. Se paga una indemnización de un 50%. Pero cuando, por ejemplo, fallece el dueño de una radio constituida en una S.R.L. continua la relación laboral de los empleados.

**Por vencimiento de plazo:** cuando se hayan agotado los plazos asignados o se hubiere cumplido el contrato. Corresponde un 50% de la indemnización. Un ejemplo puede ser una empresa que gana una concesión de servicio, vencido los plazos se da por cumplida la actividad.

**Por quiebra:** cuando se produce la quiebra de la empresa, se extingue el contrato y debe abonarse una suma equivalente al 50 % de lo que corresponde a una indemnización común.

**Por Jubilación:** cuando el trabajador posee la edad para jubilarse se extingue el contrato una vez que se obtiene el beneficio. Un año antes de que cumpla el trabajador las exigencias fijadas por la ley para jubilarse el empleador deberá intimarlo para que inicie las gestiones jubilatorias, entregándole la certificación de servicio.

**Por incapacidad o inhabilitación:** es cuando el trabajador no puede cumplir su actividad laboral por razones de incapacidad o de inhabilitación del trabajador, que son los casos donde se requiere una habilitación especial. Por ejemplo a un chofer de camión por razones de salud no le renuevan el registro, no puede trabajar y por ese motivo se extingue el contrato. Si la inhabilitación no es por su culpa el empleador pagará una indemnización de un 50%.

## **ANSES**

La Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) es un organismo descentralizado creado en el año 1991, que tiene a su cargo la administración de las prestaciones y los servicios nacionales de la Seguridad Social en la República Argentina.

### **Misión**

- Ejecutar las políticas adoptadas por el Estado Nacional en materia de seguridad social, asegurando que la población beneficiaria de las mismas obtenga las prestaciones y los servicios regulados por las normas vigentes.
- Administrar con eficacia y responsabilidad social el Fondo de Garantía de Sustentabilidad del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

### **Funciones**

ANSES tiene a su cargo, entre otras tareas:

- Otorgamiento y pago de jubilaciones y pensiones.
- Pago de Asignaciones Familiares a trabajadores en actividad, desempleados, jubilados y pensionados.
- Gestión y liquidación de la Prestación por Desempleo.
- Gestión y liquidación de la Asignaciones Universal por Hijo y por Embarazo para Protección Social, entre otras.
- Gestión de los programas tendientes a cubrir necesidades detectadas ampliando la cobertura previsional de los ciudadanos.
- También lleva adelante la implementación de Progresar y Créditos ANSES.

Desde 2008, con el traspaso de los fondos de las ex AFJP al ámbito del Estado, ANSES es la encargada de administrar el Fondo de Garantía de Sustentabilidad que se creó, en primera medida, como resguardo para garantizar el pago de las jubilaciones y pensiones en caso de contingencias.

Este Fondo, cuya cartera está compuesta por diversos tipos de activos (títulos públicos, acciones de sociedades anónimas, tenencias de plazos fijos, obligaciones negociables, fondos comunes de inversión, valores representativos de deuda emitidos en el marco de fideicomisos y cédulas hipotecarias), se constituyó con el objetivo de contribuir al

desarrollo sustentable de la economía nacional y atenuar el impacto negativo que pudiesen tener la evolución de variables económicas y sociales sobre el régimen de seguridad social.

### **Un poco de historia sobre las AFJP**

Las **Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones** (AFJP) fueron [empresas](#) (conformadas por capitales privados, estatales o mixtos), dedicadas a administrar los fondos generados con los aportes [jubilatorios](#) realizados por los [trabajadores](#) que optaron por ser incluidos en el régimen de [capitalización individual](#) establecido por la Ley 24.241 de reforma previsional del año [1993](#), en [Argentina](#), promulgada durante el gobierno de [Carlos Menem](#).

La AFJP percibía una comisión, deducida del aporte previsional obligatorio de los afiliados, y administraba la [inversión](#) del capital acumulado. Su funcionamiento estaba regulado por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (SAFJP), bajo la órbita del [Ministerio de Trabajo](#).

Durante el año 2007, la administración del gobierno nacional ejecutó varias medidas orientadas en aumentar la cantidad de afiliados en el régimen de reparto (contabilizados en 1,4 millones para finales de 2006, un 19% del total), las cuales consistieron en habilitar la opción de traspaso para aquellos afiliados en el sistema de capitalización hacia el de reparto, finalmente realizado por 800.000 afiliados. A comienzos de 2008 se reforzaron este tipo de medidas con la vigencia del decreto 313/2007, el cual introducía la asignación automática al sistema de reparto a todo nuevo trabajador que no optase expresamente por el de capitalización.

En 2008, el congreso promulgó la Ley 26.425, enviada por la [presidenta Cristina Fernández de Kirchner](#), que elimina el sistema de las AFJP y unifica los regímenes existentes en un solo sistema llamado [Sistema Integrado Previsional Argentino](#) (SIPA).

## **AFIP**

La Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) es el organismo que tiene a su cargo la ejecución de la política tributaria, aduanera y de recaudación de los recursos de la seguridad social de la Nación.

Fue creada en 1997 y está integrada por la [Dirección General de Aduanas \(DGA\)](#), la [Dirección General Impositiva \(DGI\)](#) y la [Dirección General de los Recursos de la Seguridad Social \(DGRSS\)](#).

**Misión:** Administrar el sistema tributario, aduanero y de los recursos de la seguridad social de forma efectiva, simple y equitativa; promoviendo la cultura del cumplimiento voluntario, la formalización de la economía y la inclusión social.

**Visión:** *Promover el desarrollo de una sociedad comprometida con sus obligaciones fiscales.*

\*Apuntando al interés de nuestra materia nos centramos en la recaudación del dinero destinado a la seguridad social:

La **Dirección General de Recursos de la Seguridad Social (DGRSS)** es un órgano que integra la [Administración Federal de Ingresos Públicos](#) (AFIP) y tiene a su cargo la recaudación y fiscalización de los recursos que financian las prestaciones de la Seguridad Social.

Entre sus funciones principales se encuentran la recaudación y distribución de los aportes y contribuciones, así como también el establecimiento de multas, sanciones, determinaciones de oficio, liquidación de deudas en gestión administrativa o judicial, aplicación de sanciones u otros conceptos.

Regula el conjunto de regímenes y normas adoptadas por el Estado, que tienen como objetivo mantener el nivel de vida de la población y asistir a los necesitados, mediante prestaciones en dinero y servicios, cuando son afectados por contingencias consideradas socialmente protegibles como por ejemplo la maternidad, enfermedad, vejez, los accidentes o el desempleo.

**\*En AFIP es donde el empleador debe registrar la relación laboral, es lo que se conoce como “trabajo en blanco” y este es el procedimiento y sus beneficios:**

El empleador debe registrar esa relación laboral cualquiera sea la modalidad de contratación.

Antes de registrar la relación laboral, el empleador debe contar con su Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) y estar inscripto como empleador. Ambos trámites se realizan en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).

Si el trabajador no posee su Clave de Identificación Laboral (CUIL), debe solicitarla ante la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES).

Los empleadores que están en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) deben utilizar el servicio [“Simplificación Registral”](#) (para hacerlo deben contar con su Clave Fiscal).

Con este sistema el empleador debe registrar a cada uno de los trabajadores que incorpora o desafecta de su nómina, incluso para las pasantías.

El empleador puede modificar determinados datos de la información que posee el “Registro”, o anular el alta comunicada si no se produjo el comienzo efectivo de las tareas.

**Beneficios para el trabajador, la sociedad y el empleador.**

Registrar al trabajador le permite acceder a los beneficios de la seguridad social que las leyes le reconocen, entre ellos:

- Cobertura de salud (obra social) para él y su familia.
- Seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (ART).
- Cobrar las asignaciones familiares.
- Percibir una jubilación cuando corresponda o cobrar una pensión por invalidez en caso de sufrir alguna enfermedad que lo incapacite para seguir desarrollando tareas.
- Cobrar la prestación por desempleo si se extingue (termina) la relación laboral por causa ajena a su voluntad.

Así se beneficia el trabajador y la sociedad, a la vez que el empleador cumpliendo sus obligaciones evita multas y sanciones.

El empleador debe entregarle al trabajador la Constancia de Alta en AFIP, en la que constan todos los datos del trabajador y la modalidad de contratación, de igual forma se comunica la baja al empleo.