



FACULTAD DE INGENIERIA

ASIGNATURA: LEGISLACION ETICA Y EJERCICIO PROFESIONAL

UNIDAD: DERECHO DEL TRABAJO

**PROFESORAS: MARIA LAURA APAZA (ADJUNTA) VERONICA LORENZONE (JTP)
KARINA ISMAEL (JTP)**

CONTRATO DE TRABAJO. CONTRATO ADMINISTRATIVO Y LABORAL

EMPLEO PUBLICO

Se define en forma genérica, al empleo público como el trabajo o servicio de una persona física en la administración centralizada o descentralizada del Estado, o bien, toda persona que ejecuta funciones esenciales y específicas en ese contexto, previamente designada para ello. Según el artículo 3 de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, se trata del personal que integra el Servicio Civil de la Nación, que está constituido por las personas que habiendo sido designadas conforme lo previsto en la ley, prestan servicios en dependencias del Poder Ejecutivo, inclusive entes jurídicamente descentralizados, mediante un proceso de ingreso sujeto a condiciones previamente establecidas de idoneidad y conducta. En cuanto a la naturaleza jurídica del empleo público, no es una relación propia del contrato regido por el derecho privado, sino que está dentro del derecho público por lo que, dada la existencia de un acuerdo de voluntades, se trata de un contrato administrativo. El empleo público debe pensarse como un instrumento que el Estado tiene para cumplir sus objetivos y realizar los derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El derecho a la estabilidad en éste no sólo protege el trabajo como bien jurídico, sino también el interés público en que el Estado realice adecuadamente sus funciones. Aunque ello no excluye que puedan encontrarse casos de personas que trabajan para la administración pública no en relación de derecho público, sino de derecho privado o incluso de derecho laboral.

El empleo público cuenta con raíz constitucional. El artículo 14 bis establece que:

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo...”

El artículo 16 por su parte, dispone para la totalidad de quienes habitamos el país la igualdad ante la ley y la admisibilidad “en los empleos sin otra condición que la idoneidad”. De modo infra constitucional, respecto del empleo público también tiene vigencia un conjunto de leyes, decretos y resoluciones administrativas que regulan específicamente la materia.

La Constitución Nacional establece tal como se expresó, en su artículo 14 bis expresamente la garantía de la “estabilidad del empleado público”. Esta garantía fue incluida explícitamente por los constituyentes de 1957, en función de no dejar librada la fuente de trabajo de los empleados públicos a la discrecionalidad de los diferentes gobiernos, teniendo como objetivo erradicar las practicas clientelares en el ámbito de la administración pública, y preservando que los trabajadores no fueran el “botín de guerra” de las fuerzas políticas que resultaren victoriosas. La estabilidad, en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento sino por algunas causas taxativamente determinada.

En consecuencia del art. 14 bis de la CN es claro al respecto y de él se desprende que el empleado público goza de "estabilidad propia" mientras que el trabajador privado de la "impropia".

FUENTES

Entre las principales, normas que regulan el empleo publico podemos mencionar:

- a) Ley Marco del Empleo Público Nacional (ley 25.164/1999)
- b) Ley de Convenios Colectivos para Trabajadores del Estado Nacional (ley 24.185/1992);
- b) Decreto reglamentario 447/1993;
- d) Decreto reglamentario 1421/2002;
- e) Resolución 48/2002 (Subsecretaría Gestión Pública de la Jefatura de Gabinete); f) Convenio Colectivo de Trabajo General (Decreto 214/2006) y los convenios por sector.

En el caso de los trabajadores públicos, pueden hallarse vinculados con la administración bajo dos regimenes, a saber: empleo público (al presente, regulado por la ley 25.164), o por aplicación de la LCT , sin perjuicio de lo cual, fuere la ley de fondo que rija estas relaciones, la estabilidad propia es una garantía para todos ellos.

En la actualidad la ley 25.164 y el Convenio Colectivo de Trabajo establecen cuáles son las causales extintivas de la estabilidad, a saber: las sanciones disciplinarias (exoneración y/o cesantía), renuncia aceptada o vencido el plazo para la aceptación, la baja por jubilación o retiro voluntario, cumplimiento del plazo de disponibilidad en el caso de supresión de organismos, dependencias, y cargos, fallecimiento, entre otras, exceptuando ambos plexos al personal cuya relación de empleo se rija por la LCT, en cuyo caso la misma se extinguirá por las cáusalas previstas en dicha normativa.

La "estabilidad", entonces, no es otra que la "estabilidad propia", cuyo primer efecto al ser violada es el de la reincorporación del agente. En tanto, con la "protección contra el despido arbitrario" se entiende la "impropia", la que al violarse obliga sólo al resarcimiento indemnizatorio.

EXCEPCIONES

Las excepciones a la estabilidad laboral, se sustentan en la realización de tareas transitorias, eventuales o extraordinarias, y para las que no sea posible contar con personal de la planta permanente para la realización de las mismas, pudiendo para ello contratar trabajadores sin estabilidad. La ley Marco de Regulación del Empleo Publico Nacional establece que el personal puede revistar en el régimen de estabilidad, en el

régimen de contrataciones o como personal de gabinete, especificando que las contrataciones de personal comprenderán exclusivamente la prestación de servicios transitorios o estacionales, no incluidos en las funciones propias del régimen de carrera y que no puedan ser cubiertas por el personal permanente.

EMPLEO PRIVADO

INTRODUCCIÓN

La legislación laboral se encarga de otorgar un marco claro y definido sobre la regulación de los contratos de trabajo.

La ley que regula y sienta las bases para cualquier relación laboral es la Ley de Contrato de Trabajo 20.744. En ella se enumeran las fuentes de regulación (la propia ley, las leyes y estatutos profesionales, los convenios colectivos de trabajo, la voluntad de las partes, y los usos y costumbres). De esta manera, a lo largo de la Ley 20.744 y todas las demás leyes del mismo tenor encontramos enumerados todos los artículos del que un trabajador puede aferrarse ante las injusticias de la desigualdad de las partes que componen un contrato de trabajo.

GÉNESIS DEL DERECHO LABORAL

La Revolución Industrial dio origen a nuevas relaciones de trabajo, pues los trabajadores pasaron a desempeñarse, en los establecimientos de propiedad de sus empleadores en lugar de hacerlo en sus domicilios, sometidos a exigencias de orden y coordinación con las máquinas y con sus compañeros de labor, hasta el momento desconocidas. A esto se agregaba que la introducción de la máquina hacía posible el trabajo de niños y mujeres que ingresaban al mercado de trabajo en competencia con los adultos varones, lo que sumado a la mayor productividad alcanzada por las máquinas ocasionaba la existencia de enormes contingentes de trabajadores desocupados cuya condición era aún más mísera, y que podían sustituir a cualquier asalariado que protestara por sus condiciones de trabajo.

Esta nueva organización del trabajo los sometía a condiciones de esfuerzo, horario, riesgos de accidentes, enfermedades profesionales, falta de descanso y remuneración ínfima. Fueron surgiendo en forma espontánea y esporádica diversos tipos de protestas,

como las manifestaciones, la huelga, la ocupación de fábricas y el sabotaje, que precedieron a la formación de organizaciones de trabajadores (los sindicatos). El ejercicio del poder político por representantes de los sectores sociales, beneficiarios de esta situación, aseguraba su mantenimiento. En nombre de la libertad individual se sostenía que los Estados no debían legislar interfiriendo en la "libre contratación" entre empleadores y trabajadores. La intervención del Estado en los conflictos laborales se limitó durante mucho tiempo a la represión de las protestas, consideradas ilícitas, mediante la acción policial o militar.

FUENTES:

El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen: Por la LCT, las leyes y estatutos profesionales, por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales, por la voluntad de las partes y los usos y costumbres. El orden jerárquico y prelación de fuentes surge de los artículos 31 y 75 inc. 22: 1) La Constitución Nacional y tratados internacionales sobre DDHH con jerarquía CN, 2) Demás Tratados Internacionales 3) Leyes 4) Convenios Colectivos 5) Laudos Arbitrales 6) Los Usos y Costumbres Definición de las fuentes del derecho de trabajo.

CONSTITUCION NACIONAL En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse, en muchos países, derechos sociales que regulan garantías mínimas aseguradas a los trabajadores, y frente a sus empleadores. Se refieren a temas tales como los siguientes: -derecho al trabajo. -derecho al salario mínimo. -Indemnización por despido. - Jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones anuales. - Seguridad social. -derecho de sindicación. - derecho de huelga - derecho a negociar colectivamente

TRATADOS INTERNACIONALES: Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos mínimos que los Estados firmantes se obligan a respetar. Según los distintos regímenes jurídicos, los tratados pueden ser directamente aplicables en el derecho interno o puede requerirse para ello su incorporación en la legislación

nacional. La principal fuente de tratados multilaterales es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aprueba convenios y recomendaciones sobre todos los temas de derecho laboral individual y colectivo.

LEYES Las leyes son la principal fuente del Derecho laboral, y la directa expresión de la intervención del Estado en esta materia. En los Estados con estructura federal toda esta materia puede ser de competencia del gobierno central o de las entidades federadas.

CONVENIOS COLECTIVOS: El Convenio Colectivo de Trabajo es un contrato entre los sindicatos de un determinado sector de actividad y el empleador, que regula las condiciones de trabajo (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) y establece reglas sobre la relación entre los sindicatos y la parte empleadora. Las regulaciones contenidas en el CCT son de aplicación obligatoria para todos los trabajadores del sector, estén o no afiliados a los gremios respectivos, y tienen un impacto significativo en la organización del trabajo y en la calidad del empleo.

LAUDOS LABORALES: El laudo es un concepto que se utiliza en el ámbito del derecho para nombrar una resolución dictada por un árbitro o un amigable componedor que permite dirimir un conflicto entre dos o más partes. Estas sentencias son dictadas dado que surgen de pleitos laborales.

USOS Y COSTUMBRES La costumbre es una fuente del derecho en el ordenamiento laboral. Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

Los principios generales de derecho laboral son las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídico-laboral, que extienden su eficacia no solo al momento de formación del régimen regulador de las relaciones laborales, sino también en la etapa de exigibilidad de los derechos.

Expondremos los principios jurídicos siguiendo un orden sistemático:

a) Principio protector: Es calificado como el fundamental, bajo la denominación del principio a favor del trabajador, tiene como finalidad el respeto de la dignidad de la persona humana del cual es merecedor toda persona. No se trata, de la protección de

un grupo social privilegiado, sino de una técnica para impedir que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad como persona humana, más expuesta por esa circunstancia jurídica y socioeconómica.

Para su aplicación se puede expresar en 3 formas: a) la regla in dubio pro operario; b) la regla de la norma más favorable y c) la de la condición más beneficiosa.

1)Regla “In dubio pro operario”: Criterio por el cual, en caso de que una norma se pueda entender de varias maneras, debe preferirse la interpretación más favorable al trabajador. Con relación a los modos de aplicación de esta regla, se debe puntualizar que puede utilizarse tanto para extender un beneficio como para restringir un perjuicio, y se la puede graduar, pero siempre con un ánimo protectorio, en favor de quien debe ser protegido.

2)Regla de la norma más favorable: Es la que determina que en caso de que haya más de una norma aplicable a una misma situación jurídica se opte por aquella más favorable, aunque por jerarquía no corresponda (predominio de la cláusula más favorable de un convenio colectivo, respecto de las normas de una ley laboral que regula la misma materia o la de un contrato individual frente a las de una convención colectiva de trabajo o una ley).

3)Regla de la condición más beneficiosa: Esta supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida, por acuerdo individual, determinando que tal condición debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse. Este criterio sirve para que la aplicación de una nueva norma laboral no disminuya condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador si provienen de un contrato individual.

b)Irrenunciabilidad: En tanto la renuncia es un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor, este principio consiste en la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

c)Continuidad de la relación laboral: A partir de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, es decir, que la relación no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura en el tiempo, se comprende que la vinculación

laboral no es corta sino que presupone una vinculación prolongada. El mantenimiento de la fuente laborativa le otorga seguridad al trabajador, constituyendo un beneficio para él, ya que le da tranquilidad y también es beneficioso para la empresa, pues aumenta el rendimiento y mejora el clima social de las relaciones entre las partes.

d)Primacía de la realidad: Consiste en la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o apariencias. En materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, o lo que se incluya en documentos, formularios o instrumentos de control.

e)Razonabilidad: El hombre común actúa normalmente conforme a la razón y encuadrado en ciertos patrones de conducta que son los que habitualmente se eligen por ser los más lógicos y así también en sus relaciones laborales, el ser humano procede y debe proceder conforme a la razón. En algunos casos, este principio sirve para medir la verosimilitud de determinada explicación o solución, pudiendo emplearse como criterio distintivo en situaciones límites para distinguir la realidad de la simulación. En otros, el principio sirve como límite, freno de ciertas facultades cuya amplitud puede prestarse a la arbitrariedad.

f)Buena fe: Si se cree que hay obligación de rendir en el trabajo es porque se parte del supuesto de que el trabajador debe cumplir su contrato de buena fe y entre las exigencias que ella implica, se halla la de poner normalmente el empeño en el cumplimiento de la tarea encomendada. Además alcanza al empleador, quien debe cumplir lealmente sus obligaciones.

g)Trato igualitario: Existe trato desigual cuando se producen discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de religión, sexo, raza, etc., pero no cuando el diferente tratamiento responde a principios de bien común, como el basado en la mayor eficacia del operario, su laboriosidad o contracción a las tareas. Además se expresa en otras situaciones de la vinculación laboral (retribución, respeto de la intimidad, privacidad del trabajador, etc.)

CONCEPTO

El derecho del trabajo es el conjunto de normas y principios jurídicos que regula las relaciones tanto pacíficas como conflictivas, que surgen del hecho social del trabajo

dependiente, como así también las relaciones emanadas de las asociaciones profesionales tales como sindicatos, cámaras empresariales, entre otros. La principal finalidad es proteger a los trabajadores. Se constituye como un medio para igualar a los trabajadores y empleadores: de esta manera genera igualdades para compensar las desigualdades naturales preexistentes entre unos y otros.

RELACIÓN DE DEPENDENCIA

Es un trabajo dirigido. El trabajador en este contexto trabaja en una organización ajena, sometido a las directivas o instrucciones que se le imparten y bajo el riesgo de otro, que recibe la tarea y la dirige. No asume riesgos económicos.

Las profesiones liberales

En el ámbito laboral existe un vacío enorme respecto a lo que se conoce como “Profesiones Liberales”. Se denomina profesión liberal a aquella actividad personal en la que impera el aporte intelectual, el conocimiento y la técnica. Estas profesiones son desarrolladas por todas aquellas personas humanas que hayan obtenido un título académico de educación superior en instituciones autorizadas. Las profesiones liberales tienen una característica muy particular y consiste en la remuneración de quienes la ejercen, es decir, en estas profesiones no existe subordinación ni dependencia, por lo tanto su remuneración no es un salario sino que el profesional recibe dinero en concepto de sus honorarios, lo que supone que no existe un contrato laboral sino un contrato de servicio.

CONTRATO DE TRABAJO: Definido en el artículo 21: “Habrá contrato de trabajo, cualquiera de su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos , ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo relación de dependencia de esta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo , mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y las costumbres”

ELEMENTOS

Existe acuerdo de voluntades, el termino se “obligue” refiere a que el contrato se perfecciona cuando las partes prestan su consentimiento. Hay un acto jurídico propiamente dicho. Se trata de un servicio personal, lo cual define al trabajo como un hacer infungible: no puede ser sustituido por otra persona y hace referencia estrictamente a la persona humana. No tiene relevancia la denominación asignada por las partes ni las formas, lo que se evidencia cuando el citado artículo expresa “cualquiera sea su forma o denominación” No tiene importancia el plazo. El trabajador debe prestar su fuerza física (debito laboral). El empleador asume los riesgos como empresario.

IDENTIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Lo determinante para establecer si existe trabajo dependiente no es la tarea encomendada sino cómo y en qué condiciones se la efectúa, es decir que la nota excluyente es la existencia de subordinación efectiva de una parte respecto de la otra. La relación de dependencia se caracteriza por la subordinación, que se manifiesta en un triple sentido:

- A) **Jurídico:** es la capacidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa. Las reglas que rigen la relación.
- B) **Técnico:** somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador. Que alguien me dé una orden.
- C) **Económico:** el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador a cambio de una remuneración, no recibe el producto de su trabajo ni comparte el riesgo empresario. Porque me pagan.

PARTES DEL CONTRATO:

Trabajador o dependiente: Se trata de una persona humana, que se obliga en relación de dependencia y en forma personal a cambio del pago de una retribución.

Empleador: Se trata de una persona humana o jurídica que **organiza y dirige el trabajo prestado por el trabajador dependiente**, sirviéndose para ello de **facultades de control y disciplinarias**, conferidas por las ley. Ej: instituciones con o sin fines de lucro,

sociedades en formación, sociedades de hecho, agrupación de personas. - **Empresa:** De acuerdo al Art 5 de la Ley de la LCT es una, “organización instrumental de medios personales, materiales (instrumentos de producción), e inmateriales (conocimientos y tecnología), ordenados bajo una misma dirección para el logro de los fines económicos o beneficios”. **Es un instrumento para satisfacer necesidades humanas** por lo tanto **no es sujeto de la relación laboral**. **Empresario:** es quien dirige la empresa por sí o por medio de otras personas y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores , cualquiera sea la participación que las leyes le asignen a estos en la gestión y dirección de la empresa.

Establecimiento: El Art 6 de la LCT, “unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones”. Es lugar donde se produce.

OBJETO

El artículo 37 de la LCT establece que el objeto del contrato de trabajo está constituido por la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada. En este último caso, es decir la prestación de una actividad personal determinada, será conforme a la categoría profesional del trabajador, si se hubiese tenido en cuenta al tiempo de celebrarse el contrato. Esta determinación, resulta esencial para las tareas que debe desarrollar el trabajador y también para su remuneración.

SERVICIOS LABORALES EXCLUIDOS:

El artículo 38 de la LCT: establece que no podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos. El artículo 39 de la LCT: señala que el objeto ilícito es contrario a la moral y las buenas costumbres, es reprochable desde el punto de vista ético , por ejemplo prestar servicios a una banda que se dedica a delinquir. El artículo 40 de la LCT: considera prohibido el objeto del contrato “cuando las normas legales y reglamentarias hubieran vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones”. Es decir cuando el empleador no sigue las consignas del contrato de trabajo. Por ejemplo: emplear menores de 16 años, el trabajo de la mujeres en el periodo de preparto (30 o 45 días, a opción de la mujer) y posparto

(45 o 60 días). La prohibición esta siempre dirigida al empleador: es inoponible al trabajador y no afecta los derechos adquiridos durante la relación.

PRUEBA DEL CONTRATO:

El artículo 50 de la LCT, establece que el contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y por lo previsto en el art 23 (Este artículo establece que la prestación de servicios hace presumir el contrato de trabajo. Rige el principio de libertad de formas, ya que el contrato puede probarse por todos los medios comunes.

Medios de prueba

Entre los medios de prueba para acreditar la existencia del contrato se pueden mencionar :

- Confesional
- documental-esencialmente recibos de sueldo, cartas documentos , telegramas y certificados
- la prueba pericial-especialmente la contable mediante el control efectuado por el experto a los libros que obligatoriamente debe llevar la empresa □ la informativa-informes provenientes de entidades públicas y privadas
- la testimonial.

MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO:

El principio general establece que el contrato de trabajo sea por tiempo indeterminado, ya que esta ínsita la idea de estabilidad y permanencia del trabajador. Sin embargo la ley prevé ciertas modalidades de carácter excepcional, que deben cumplir con requisitos formales y sustanciales, recayendo la prueba de su existencia en el empleador.

- **CONTRATOS A PLAZO FIJO ARTÍCULO 93 de la LCT.**

Debe ser instrumentado expresándose la causa (fin determinado) y el plazo (cuando comienza y cuando termina). Su duración será hasta el vencimiento del plazo convenido y no podrá celebrarse por más de 5 años. Se debe preavisar con una antelación de un mes que no se renovara el contrato, su omisión se entenderá como conversión a tiempo indeterminado. El despido injustificado antes del vencimiento del plazo da lugar a las

indemnizaciones de la LCT (preaviso, despido por antigüedad) más a la de daños y perjuicios del derecho civil (la jurisprudencia pacífica ha establecido que es el resto de los sueldos que debería cobrar el trabajador hasta el vencimiento pactado). Si el contrato finaliza normalmente y con preaviso, si excede de un año, corresponde al trabajador la mitad de la indemnización del art. 245.

- **CONTRATOS POR TEMPORADA ARTÍCULO 96 de la LCT**

Es un contrato por tiempo indeterminado DISCONTINUO. Presenta dos periodos: uno activo (donde el trabajador desarrolla actividad) y otro inactivo (no concurrencia, se suspende el contrato). “Habrá contrato de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad”. El empleador al momento de reiniciarse la temporada debe, con una antelación no menor a 30 días respecto del inicio de cada temporada, notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador debe manifestar su decisión de continuar o no la relación en un plazo de cinco días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador. Si después de estos plazos ninguna de las partes hace nada se considera que hay concurrencia para disolver el vínculo.

Las vacaciones se computan: 20 días trabajados a un día de vacaciones. Se deben tomar en el periodo inactivo. Todo lo que es beneficios es por el periodo activo (ART, obra social, asignaciones familiares, embarazo, etc.). La antigüedad se acumula por periodos activos únicamente.

Despido: en periodo activo debe indemnizar por el art. 245 más daños y perjuicios civiles (un mes por lo que falte para terminar la temporada) más preaviso. En periodo inactivo solo por el art 245 más preaviso (art 232). Si la actividad no es evidentemente por temporadas el Ministerio debe homologar al empleador para poder contratar de esta manera.

- **CONTRATOS EVENTUALES ARTÍCULO 99**

Están pensados para cubrir situaciones extraordinarias del empleador, no hay plazo cierto (rige hasta que se cumple la eventualidad). Debe ser por escrito y consignar cual es la eventualidad y a quien reemplazo. "Cualquiera sea su denominación, se considerara que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por este, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de una obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador. El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración". No hay preaviso ni integración del mes de despido. En caso de despido, se indemniza por el artículo 245 más daños y perjuicios civiles.

- **CONTRATO DE EQUIPO ARTÍCULO 101:** Cuando se celebra un contrato entre un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o líder (forman una unidad jurídica) se obliga a la prestación de servicios propios de la actividad de aquel. El delegado se encarga de negociar y pactar las condiciones de trabajo con el empleador. Todos tienen relación de dependencia con el empleador, pero si este quiere despedir a alguien debe contar con la aprobación del delegado. El delegado puede sustituir a un trabajador por otro. El salario pactado es para todo el grupo.

- **CONTRATO POR TIEMPO PARCIAL ART 92 TER** Originariamente fue pensado para las PYMES. Su nota característica es la reducción de la carga horaria habitual, ya que debe ser menor a 32 horas semanales (2/3 partes de las 48 horas habituales) distribuidas a voluntad de las partes. Si excede este límite de horas, el empleador debe pagar el salario como si fuera un trabajador de tiempo completo. "Es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas

al día o la semana, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad". A este tipo de trabajador le está prohibido hacer horas extraordinarias y en su registro y recibo debe consignarse que es de tiempo parcial. Los aportes y contribuciones, las indemnizaciones son de acuerdo a su sueldo, el que debe ser proporcional al de un trabajador normal en el mismo puesto y categoría.

- **CONTRATO DE APRENDIZAJE (NO ESTA EN LA LEY)**

Regulado por Ley 25013 Modificado por la Ley 26390 Tiene como finalidad original la idea teórica y práctica de formación. Debe ser por escrito, puede ser implementado con cualquier persona entre 16 y 28 años, siempre que sea su primer empleo (para los menores se necesita consentimiento del padre o tutor). Puede durar de tres meses a un año, sin poder hacer un contrato sucesivo. No puede exceder de las 40 horas semanales. Solo se puede tener en aprendizaje hasta el 10% de la planta de trabajadores. El Ministerio decide quién puede contratar bajo esta modalidad. El empleador debe otorgar un certificado de constancia de experiencia laboral adquirida (si no lo entrega da lugar a indemnización). En caso de despido corresponde preaviso más indemnización del artículo 245 y daños y perjuicios civiles. Si se cumple el plazo normalmente, no se debe indemnizar (pero debe preavisar 30 días antes).

- **TELETRABAJO**

El contrato de teletrabajo existe cuando se realizan actos, obras o se prestan servicios propios del contrato de trabajo desde el domicilio de la persona que trabaja o desde lugares distintos al establecimiento del empleador, por medio de tecnologías de la información y comunicación.

No se aplica la ley de teletrabajo cuando la prestación laboral se realiza en los establecimientos, dependencias o sucursales de clientes que reciben servicios continuos y regulares del empleador. Tampoco se aplica la ley de teletrabajo cuando la prestación laboral se realiza en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja.

Pase de la modalidad presencial a teletrabajo - Reversibilidad

El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo debe ser voluntario, salvo en casos de fuerza mayor. La decisión de pasar a la modalidad de teletrabajo debe ser manifestada por escrito.

La decisión de pasar a la modalidad de teletrabajo puede ser revocada por el trabajador en cualquier momento de la relación laboral. Este derecho se llama derecho a la reversibilidad. El empleador está obligado a darle tareas en el establecimiento en el que las prestaba antes de hacer teletrabajo o en el más cercano al domicilio del trabajador, a menos que sea imposible hacerlo por motivos fundados.

Si el empleador no cumple con la obligación de darle tareas en el establecimiento al trabajador, el trabajador puede considerarse despedido o reclamar que se restablezcan sus condiciones de trabajo.

El derecho a la reversibilidad debe ejercerse de buena fe, evitando el abuso del derecho y con criterio de colaboración y solidaridad.

Cuando el trabajador ejerce su derecho a la reversibilidad debe invocar una motivación razonada y posterior al inicio de su trabajo en la modalidad de teletrabajo. Cuando el empleador recibe su solicitud de no trabajar más en la modalidad de teletrabajo, debe cumplir con su obligación de darle tareas en el establecimiento en el que las prestaba antes de hacer teletrabajo o en el más cercano al domicilio del trabajador en el menor plazo que permita la situación. En ningún caso ese plazo puede ser mayor a 30 días.

Las personas que pactaron la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral no pueden revocar su consentimiento ni ejercer el derecho a que se les otorguen tareas presenciales, salvo lo dispuesto en los Convenios Colectivos del Trabajo o en los contratos individuales.

Derechos y obligaciones

Las personas que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo tienen:

Los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan de forma presencial.

-Es así que el trabajador tiene derecho a una remuneración igual a la que percibirían bajo la modalidad presencial.

-Derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos fuera de su jornada laboral y durante las licencias. El empleador no puede exigir al trabajador que haga

tareas ni enviarle comunicaciones fuera de la jornada laboral. Cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o cuando por alguna razón objetiva sea indispensable, se admitirá el envío de comunicaciones fuera de la jornada laboral. En esos casos, la persona que trabaja tiene derecho a responder recién cuando inicie su jornada, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente, de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa. En esos casos, debe prestar servicios en horas suplementarias, como lo ordena el art. 203 de la ley de Contrato de Trabajo. No se puede establecer incentivos para que el trabajador deje de ejercer su derecho a la desconexión. Los aumentos vinculados a la retribución de las horas suplementarias no se consideran incentivos.

-Derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado que están a su cargo cuando deben cuidar a personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que conviven con ellas y necesitan asistencia específica. Si el empleador no respeta este derecho, se presume que comete una discriminación.

-Derecho a que el empleador le compense los mayores gastos en conectividad o consumo de servicios. Esta compensación está exenta del pago del impuesto a las ganancias.

-Todos los derechos colectivos. A los fines de la representación sindical, deben ser consideradas como parte del conjunto de quienes trabajan en forma presencial y deben ser anexadas a un centro de trabajo o unidad productiva para poder elegir o ser elegidas en la integración de los órganos de la asociación sindical

Jornada laboral

La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de acuerdo con los límites legales y convencionales vigentes.

Las plataformas o software utilizados por el empleador para el teletrabajo deben desarrollarse de forma acorde a la jornada laboral establecida e impedir la conexión fuera de horario

Elementos de trabajo

El empleador debe proveer el equipamiento -hardware y software- necesarios para el desempeño de las tareas.

Proveer las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas.

Asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las herramientas de trabajo o compensar al trabajador por el uso de herramientas propias. La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador y deberá evitar que esos elementos sean utilizados por otras personas.

En ningún caso el trabajador responderá por el desgaste normal de las herramientas de trabajo producido por el uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador debe reemplazarlos o repararlos. El tiempo que lleve el cumplimiento de esta obligación del empleador no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar cobrando la remuneración habitual.

La entrega de elementos de trabajo y la compensación de gastos no son remuneratorias. Por eso, no integran la base retributiva para calcular ningún rubro emergente del contrato de trabajo, ni contribuciones sindicales o de la seguridad social. Las partes podrán acordar las pautas para su determinación, en los casos en los cuales la relación no esté incluida en el ámbito de aplicación de una convención colectiva.

Capacitación

El empleador debe garantizar la capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías. Para ello debe dar cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial.

La capacitación no implicará una mayor carga de trabajo

Los accidentes que se produzcan en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes de trabajo en los términos de la ley de Riesgos del Trabajo.

Sistema de control y derecho a la intimidad

Los sistemas de control para proteger los bienes e informaciones del empleador deben contar con participación sindical para salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

El empleador debe tomar las medidas necesarias, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo. El empleador no puede usar software de vigilancia que viole la intimidad del trabajador.

Prestaciones transnacionales

Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja.

Para contratar personas extranjeras que no residen en el país, es necesaria la autorización previa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Los convenios colectivos, de acuerdo con la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones.

Las empresas que tengan trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo deben registrarse, acreditar el software o plataforma que utilizarán y la nómina de las personas que desarrollan tareas bajo la modalidad de teletrabajo.

CONTRATOS NO LABORALES:

- **PASANTIAS:**

Es capacitación que se brinda a un estudiante, conforma por prácticas complementarias a su formación académica. Para alumnos de 16 a 26 años de edad, de un establecimiento público o privado. Debe ser por escrito, no es laboral. Se realiza entre un instituto educacional que se inscribe en el Ministerio y una empresa que también se inscribe. El Ministerio decide quienes pueden recibir estudiantes en esta modalidad. Su duración puede ser de tres meses a dos años. No debe ser por más de 36 hs semanales. No da lugar a indemnizaciones ni cargas sociales ni previsionales.

- **BECAS:** Tienen como finalidad la capacitación y entrenamiento del becado por la empresa becaria y la posterior inserción en la empresa que otorgo la beca o en otra que necesite sus servicios. Es un régimen para menores de 25 años con escasa o nula experiencia laboral. Se debe realizar por escrito, no puede durar más de un año. No da lugar a indemnizaciones. La empresa debe otorgar un certificado de beca que acredite su capacitación.

ORDEN PÚBLICO EN EL DERECHO LABORAL

El concepto de orden público es cambiante, ya que esta siempre referido a intereses que el legislador considera esenciales en la sociedad en un momento determinado, dependiendo de las circunstancias sociales, económicas y del modelo de relaciones laborales ha adoptado.

PERIODO DE PRUEBA:

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto cuando se trate de un contrato por trabajo por temporada, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros SEIS (6) meses desde el inicio de la relación laboral. El empleador debe registrar ante ARCA (antes AFIP) al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen específicamente en la legislación vigente. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso de 6 meses sin la necesidad de expresar una causa y sin derecho a indemnización. Cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador, tiene la obligación

El Art. 92 bis de la LCT expresa: El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis (6) meses de vigencia. Las convenciones colectivas de trabajo podrán ampliar dicho período de prueba:

- a) hasta ocho (8) meses, en las empresas de seis (6) y hasta cien (100) trabajadores; hasta un (1) año en las empresas de hasta cinco (5) trabajadores.
- b) Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.
2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la

conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.
4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.
5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.
6. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.

El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.

DEBERES Y DERECHOS DE LAS PARTES:

Se entiende por derechos y deberes de las partes a las prestaciones recíprocas y las facultades que surgen del contrato de trabajo. Abarcan tanto al trabajador como al empleador porque ambos actúan como acreedores y deudores, ya que a cada obligación de una parte le corresponde un derecho de la otra. La piedra angular del contrato de trabajo está conformada por dos obligaciones fundamentales: el trabajador debe prestar su fuerza laboral con el fin de brindar el trabajo prometido (obligación de hacer) y el empleador como contraprestación está obligado al pago de la remuneración (obligación de dar). Las obligaciones de las partes se presentan como deberes de prestación, y pueden consistir en dar, hacer o no hacer. Cualquier incumplimiento de estos deberes y derechos da lugar a la disolución del vínculo, ya sea directa o indirectamente.

EMPLEADOR:

DEBERES.

- Pago de la remuneración: el principal deber del empleador es el pago de la remuneración en tiempo y forma. El art 74 LCT establece que el empleador esta obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley. Es decir que el pago de la remuneración debe ser íntegro y oportuno.
- Deber de seguridad y protección: es el conjunto de medidas y recursos técnicos que el empleador debe adoptar durante la prestación de la tarea para proteger la salud psicofísica del trabajador y su dignidad y evitar que sufra daños en sus bienes. Su objetivo es prevenir la producción de accidentes y enfermedades. Se expresa en tres aspectos: el deber de seguridad personal (salud psicofísica, higiene laboral), el deber de seguridad patrimonial(reintegro de gastos y resarcimiento de daños) y el deber de protección alimentación y vivienda.
- Deber de ocupación: es la obligación del empleador de brindar trabajo adecuado a la categoría del trabajador, otorgándole trabajo en las condiciones legales y pactadas. Si el empleador no otorga ocupación efectiva, el trabajador puede exigirlo y en caso de negativa considerarse injuriado y darse por despedido. El art 78 de la LCT en su primera parte, establece que: El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Estos motivos están contemplados en la LCT y son entre otros, los casos de suspensión disciplinaria, o por falta o disminución de trabajo, o fuerza mayor y el periodo de reserva puesto.
- Deber de diligencia e iniciativa: plasmado en el artículo 79: El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido oportunamente de su parte

las que estuviere en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

- Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social: el empleador tiene tres obligaciones:

- 1) ingresar los aportes y contribuciones de la seguridad social y sindicales,
- 2) entregar las constancias de tal cumplimiento cuando causas razonables así lo justifiquen,
- 3) entregar al momento de la extinción un certificado de servicios y remuneraciones, con constancia del tiempo de duración del empleo y de las cargas sociales indicadas.

- No discriminación e igual trato: parte del principio de igualdad ante la ley consagrado en el art 16 de la CN , del principio de igual remuneración por igual tarea art 14 bis y de la interpretación que ha efectuado la corte suprema al establecer que se debe dispensar igualdad de trato a los iguales en igualdad de circunstancias .

- Llevar libros laborales: todo empleador está obligado a llevar un libro especial, registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio.

- Deber de formación profesional: es la obligación del empleador de otorgar al trabajador capacitación profesional para desarrollar sus tareas en la empresa. □ Deber de información: hace referencia a la exigencia que el trabajador le puede hacer al empleador para conocer la evolución de la empresa, su situación económico financiera y cualquier otro dato útil a la hora de negociar condiciones de trabajo.

DERECHOS:

- Derecho de organizar tanto económica como técnicamente la empresa. Puede indicar que trabajos debe realizar cada trabajador respetando cada contrato (en condiciones extraordinarias puede variarlo, pero solo por esa ocasión).
- Derecho de direccionar: es la posibilidad de dar órdenes relativas al trabajo, establecer trabajos en equipo, distribuir tareas y horarios, etc.
- Derecho de controlar: es la posibilidad de verificar la puntualidad (presentismos), la entrada y salida del personal, mercaderías, maquinarias; lo que el trabajador entra y

saca de la empresa (sin violar su derecho a la intimidad, ya que el trabajador puede hacer un reclamo al Ministerio)

- Derecho de reglamentar: poder crear un reglamento interno, que será obligatorio para el trabajador (su incumplimiento puede dar lugar a un despido con justa causa).
- Ius Variandi (artículo 66): puede variar las condiciones de trabajo que no sean esenciales. Es decir que no causen un perjuicio moral, ético o material trabajador. El empleador debe aplicar este derecho razonablemente. Por lo tanto no puede variar: carga horaria, remuneración, lugar de trabajo, horario de entrada y salida. El trabajador siempre debe intimar para que el empleados revea su conducta. Sino puede entablar una acción de reinstalación o restablecimiento (es una medida cautelar, mediante la cual el trabajador debe volver a las condiciones anteriores al uso abusivo del este derecho).
- Poder disciplinario (artículo 67): es el poder de corregir conductas del trabajador dentro del ámbito laboral. Las sanciones previstas son: llamado de atención, apercibimiento, suspensión y despido. Debe haber proporcionalidad, contemporaneidad (tiempo oportuno), razonabilidad; no puede duplicarse la sanción por un mismo hecho. El trabajador puede impugnar dentro de los 30 días la sanción, en este caso el empleador está obligado a pagar el sueldo completo al trabajador.

TRABAJADOR:

DEBERES:

- Diligencia y colaboración: establecido en el art 84 de la LCT: El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación y esmero adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean. Ej: avisar si estoy enfermo, colaborar con las tareas ordinarias y extraordinarias, etc.
- Deber de fidelidad: está relacionado con el principio de buena fe y la conducta exigible al trabajador en la prestación del trabajo conforme a los patrones de honestidad. Desde un punto de vista general consiste en la obligación del trabajador de no ejecutar acto alguno que pueda perjudicar los intereses del empleador. Más concretamente la LCT establece que debe guardar reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte, no ventilando cuestiones reservadas.

- Deber de obediencia: el art 86 de la LCT establece: El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.
- Custodia de los instrumentos laborales: tiene que ver con que el trabajador cuide los instrumentos que el empleador le da o le permite retirar del lugar de trabajo.
- Responsabilidad por los daños: El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses o bienes de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones. Responde hasta el 20% de su salario.
- Deber de no concurrencia: también se denomina competencia desleal. El art 88 dispone: El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.

DERECHOS

- Derecho de invención: las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de este, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen. Pertenecen al empleador si el trabajador fue contratado con el objeto de realizar tales descubrimientos o invenciones; o si se derivan de métodos o procedimientos industriales del establecimiento del empleador. El trabajador debe dar preferencia, en igualdad de condiciones, a su empleador en caso de venta de su invención. Ambos están obligados a guardar secreto sobre tales inventos.
- Formación profesional: el empleador debe implementar acciones para capacitar al trabajador, y permitir condiciones igualitarias de acceso a la promoción profesional. En el marco de las PYMES el trabajador se lleva un certificado de dicha capacitación, teniendo acceso preferente a los programas de formación continua financiados con fondos públicos; pudiendo pedir al empleador la adecuación de su jornada laboral a dichos cursos.
- Intimidad: el empleador no debe entrometerse en la vida personal del trabajador, ni implementar controles que lesionen su dignidad o intimidad. El art. 70 establece que los controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del

empleador, deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal. También se refiere a la posibilidad del empleador de revisar mails, teléfonos, entre otros, del trabajador cuando él se los provee (en Argentina la justicia resuelve casuísticamente estos casos. En EEUU no puede y en Francia hay presunción a favor del trabajador) y a la protección de los datos personales del trabajador.

- Percepción de remuneración: el salario tiene carácter alimenticio, el empleador no puede dividirlo ni invocar fuerza mayor para no pagarlo (debe hacerlo en los plazos y condiciones previstas en la LCT). La mora es automática. Si hay sanción, puede retener parte del salario.
- Ocupación efectiva: el trabajador debe tener una tarea específica, salvo cuestiones extraordinarias. El empleador debe asignar trabajo adecuado, en las condiciones legales y pactadas. ART. 78 de la ley dice que el empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva según su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber (suspensión disciplinaria, falta o disminución de trabajo, periodo de reserva de puesto, causas funcionales, o fuerza mayor). □ Igualdad de trato: basado en el artículo 16 y 14 Bis de la Constitución, no se puede discriminar por cuestiones subjetivas.
- Respeto a su patrimonio, dignidad y salud: el empleador debe tomar medidas que protejan la salud física y psíquica del trabajador. Con respecto a la ART (Aseguradoras del Riesgo del Trabajo) debe brindar capacitación y formación. Respetar la ley de higiene y seguridad (respecto a las herramientas de trabajo por ejemplo). Si brinda alimentación y vivienda esta debe ser digna y sana.
- Exigir el cumplimiento de las obligaciones previsionales: el trabajador puede pedir un certificado de trabajo en cualquier momento, según el art. 80 (ART, obra social, seguro de vida, sindicatos, previsional, asignaciones familiares).
- Derecho a huelga: si la huelga está legitimada el empleador no puede descontar parte del salario al trabajador.

REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR

Según lo estipulado en el artículo 115 de la LCT, El contrato de trabajo no se presume gratuito. A los fines de esta ley el Artículo 103 define a la remuneración a la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, lo que conocemos como sueldo o salario. Esta remuneración no podrá ser menor al salario mínimo vital y móvil (SMVM). Salario mínimo vital y móvil es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión. El alcance de esta remuneración lo podemos encontrar en el Ley donde plasma que todo trabajador mayor de dieciocho (18) años, tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al SMVM que se establezca, conforme a la ley y por los organismos respectivos. Este se expresará en montos mensuales, diarios u horarios. Bajo ningún concepto podrá abonarse salarios inferiores a los que se fijen salvo lo estipulado en la Ley o que resulten de reducciones para aprendices o para trabajadores que cumplan jornadas de trabajo reducidas. Cabe aclarar que el SMVM es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas dinerarias. El artículo 104 establece que el salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades. Las Formas de pago, prestaciones complementarias están estipuladas en el artículo 105. El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador con excepción de viáticos, comisiones, unidad de obra y propinas.

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

El Sueldo Anual Complementario (SAC), legislado en el artículo 102 de la LCT, es la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el Artículo 103 mencionado con anterioridad. Este se calcula sobre por las percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario. Este SAC será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el

treinta (30) de junio y la segunda el treinta y uno (31) 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 por el artículo 102 de la LCT.

LICENCIAS ORDINARIAS

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).
- c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas. El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo 150 de esta ley, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios. La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado. Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

LICENCIAS ESPECIALES

Estas clases de Licencias se encuentran estipuladas en la ley y se clasifican de la siguiente manera: El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales: a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.

b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.

c) 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 hijos o de padres, tres (3) días corridos.

d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.

e) 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.

ALTERACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA RELACIÓN: SUSPENSIONES.

La relación laboral puede sufrir suspensiones a lo largo del periodo de vigencia. Estas situaciones pueden generar en ciertas ocasiones el nacimiento de derechos y obligaciones en cabeza del empleador y del trabajador.

La relación laboral se puede suspender por:

- Accidentes y enfermedades inculpables: es cualquier estado patológico inculpable ocurrido por razones ajenas al trabajo y que le impiden prestar la tarea, esta causal suspende la relación laboral pero no el pago, durante 3 o 6 meses según su antigüedad.
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: la ley obliga al empleador a asegurarse en una ART, se encuentra cubierto el accidente por el hecho o en ocasión del trabajo y el “in itinere”, y la enfermedad profesional. □ Suspensiones por causas disciplinarias: deben tener justa causa y tener un plazo determinado.

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL: CAUSAS Y EFECTOS INDEMNIZATORIOS.

- Extinción del contrato de trabajo por el Trabajador o el empleador fundado en una causa justa: Tanto el empleador como el trabajador pueden extinguir el contrato de trabajo fundados en una justa causa. En caso que lo haga empleador no debe pagar indemnización alguna al trabajador, mientras que si es el trabajador quien se considera

despedido por justa causa, le corresponderá la indemnización. Tanto el trabajador o el empleador podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de violación por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que por su gravedad, no tolere la continuación de la relación. La valoración deberá ser hecho prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la ley de contrato de trabajo y las modalidades y circunstancias personales en cada caso. El despido por justa causa dispuesto por el empleador, como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión clara de los motivos de la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviera la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.

El abandono del trabajo es un acto de incumplimiento del trabajador. Solo se configurará previa constitución mediante intimación hecha en forma fehaciente (por escrito) a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades de cada caso.

Los despidos dispuestos por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Dicha base no podrá exceder el equivalente de 3 veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador al momento del despido por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al Ministerio de Trabajo y Seguridad social le corresponderá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

Para aquellos trabajadores no amparados por Convenios colectivos de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el que corresponda al convenio de actividad aplicable al establecimiento donde preste servicio o el convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio de la actividad a la que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable. El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 2 meses del sueldo calculados en base al sistema del primer párrafo. Cuando el trabajador hubiese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la ley de contrato de trabajo.

- Por renuncia: La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, deberá formalizarse mediante telegrama enviado por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo. Los telegramas serán despachados por las oficinas de correo en forma gratuita, y con el DNI de la persona que lo envía. Cuando la renuncia se formalizara ante la autoridad administrativa ésta dará inmediata comunicación de la misma al empleador, siendo ello suficiente a los fines del art. 235 de la ley de contrato de trabajo.
- Por voluntad concurrente de las partes: Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.
- Por fuerza mayor o por falta o disminución del trabajo: En los casos en que le despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el art. 245 de la ley de contrato de trabajo. En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especial. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad. □ Por muerte del trabajador: En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el art. 38 del decreto-ley 18.037/69

(t.o.1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el art. 247 de la ley de contrato. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de 2 años anteriores al fallecimiento. Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco años anteriores al fallecimiento. Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

- Por muerte del Empleador: Se extingue el contrato por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional y otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales esta no podrá proseguir. En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el art. 247 de la ley de contrato de trabajo. □ Por vencimiento de Plazos: Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, se estará a lo dispuesto en el art. 95, segundo párrafo, de la ley de contrato de trabajo, siendo el trabajador acreedor a la indemnización prevista en el art. 247 de la ley de contrato de trabajo, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a 1 año.
- Por quiebra o concurso del Empleador: Si la 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 art. 247 de la ley de contrato de trabajo. En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a los previstos en el art. 245 de la ley de contrato de trabajo. La determinación de las circunstancias a que se refiere este art. 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.

- 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 remuneración 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 1 año. 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. En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia, sine 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 art. 245 de la ley del contrato de trabajo o en su caso lo dispuesta en el art. 247. En este supuesto sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese.
- 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 art. 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 art. 247. Salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.

INDEMNIZACIÓN

Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada. Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

REGISTRACION DE LA RELACION LABORAL

El registro de la **relación laboral** ante ARCA, trabajo en blanco, es siempre y sin excepción obligatorio, incluso si el propio empleado solicita que su trabajo no sea registrado, por el motivo que fuera.

De igual manera, es obligatorio que la registración sea realizada al inicio del empleo y en forma correcta, es decir, declarando la realidad de los hechos (fecha de inicio real, salario real, jornada de trabajo real, categoría laboral real según el respectivo convenio colectivo de trabajo).

REGISTRACION DEFICIENTE

Una registración deficiente, como es el caso de registrar con una fecha posterior a la real o con un sueldo inferior al realmente percibido, o ambas.

BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR Y 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.

Según la Reforma Laboral, el empleador y el sindicato “podrán sustituir” la indemnización prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo por un fondo o sistema de cese laboral.

La Reglamentación establece que el Sistema de Cese Laboral deberá:

- Determinar con precisión las causales, hechos y/o condiciones bajo las cuales se le deberá abonar una prestación dineraria al trabajador al extinguirse la relación laboral.
- Definir el monto de los pagos que deban abonarse al trabajador en la contingencia de una relación laboral interrumpida y las modalidades de pago de dicha prestación dineraria.
- El Sistema de Cese Laboral podrá vincular los montos y modalidades a distintos parámetros y características de la relación laboral y pactar modalidades de mediación o de resolución en casos de conflicto
- En todos los casos se deberá establecer un tratamiento diferencial en favor del trabajador despedido sin justa causa.
- El Sistema de Cese Laboral podrá contemplar la utilización de fondos de cese y/o la utilización de seguros colectivos o individuales.
- En caso de acordarse un Sistema de Cese Laboral entre el empleador y la entidad sindical, este sistema sustituirá la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización
- En el caso de extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en cuyo marco el empleador acuerde abonarle al trabajador una suma de dinero a modo de gratificación, cualquiera fuera su denominación, dicho pago podrá ser efectuado sobre la base de las metodologías y procedimientos que se establezcan en el Sistema de Cese Laboral
- En el Convenio Colectivo de Trabajo que corresponda se deberá establecer que, al inicio de una nueva relación laboral, el empleador y el trabajador acordarán si se rigen por

algún sistema de cese laboral contemplado en dicho convenio o por el sistema indemnizatorio previsto en la Ley de Contrato de Trabajo

- La opción formulada por mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador solo puede ser modificada por acuerdo escrito de ambas partes.
- Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán establecer múltiples sistemas de fondo de cese
- Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán acordar Sistemas de Cese Laboral con condiciones, modalidades y montos diferentes según el tipo y las características de la empresa, actividad o subsector
- El Sistema de Cese Laboral no podrá contemplar el cobro, de forma directa o indirecta, de comisiones, tasas o montos que tengan como beneficiarios o destinatarios a los representantes de los empleadores ni a las asociaciones sindicales
- El pago al trabajador de las sumas resultantes a través del Sistema de Cese Laboral tendrá efecto cancelatorio pleno, total y definitivo de las indemnizaciones a las que sustituyen.

El Sistema de Cese Laboral deberá especificar su funcionamiento ante los siguientes casos de extinción de la relación laboral: a) Extinción de la relación laboral por mutuo acuerdo de partes; b) Extinción de la relación laboral por despido sin justa causa; c) Extinción de la relación laboral con justa causa; d) Extinción de la relación laboral por fallecimiento; e) Despido en los términos de los artículos 247, 250 y 251 de la Ley de Contrato de Trabajo; f) Compensación establecida en el artículo 183, inciso b) de la Ley de Contrato de Trabajo; g) Compensación establecida en el artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo; h) Extinción de la relación laboral por renuncia del trabajador; i) Extinción de la relación laboral por despido indirecto; j) Jubilación del trabajador.

Modalidades para la Gestión de los Sistemas de Cese Laboral.