

El marco legal del trabajo en la Argentina

DERECHO AL TRABAJO

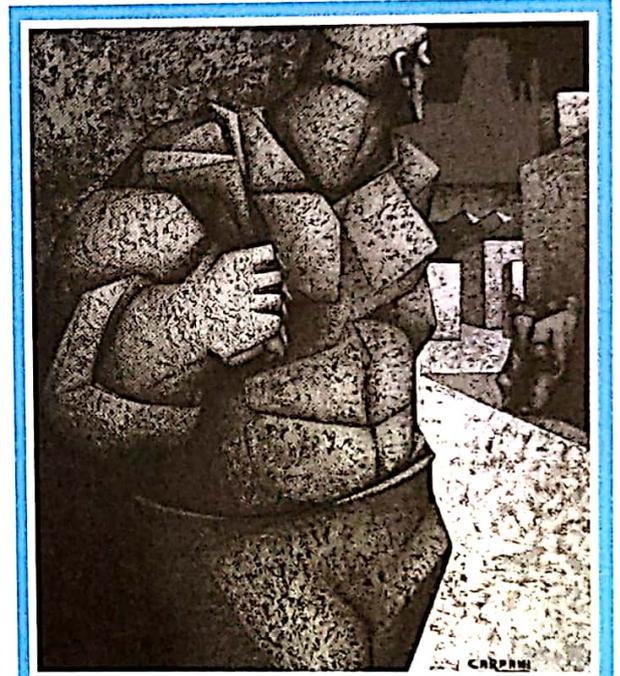
Trabajar constituye un derecho fundamental del ser humano. Como tal, debe ser respetado por todos: hombres y mujeres, empresas, organizaciones sociales, instituciones, el Estado. Atentar contra el trabajo humano o limitar su ejercicio implica una ofensa a la persona en lo esencial de su naturaleza.

Desde el Derecho, la sociedad plantea reglas para dirigir los comportamientos humanos. En particular, desde el Derecho del Trabajo se pretende regular los vínculos entre los involucrados en las relaciones laborales (empleadores, empleados, sindicatos, entre otros). Todo trabajador necesita el amparo de una ley que le otorgue derechos, lo proteja de los abusos que se puedan realizar y establezca obligaciones.

En las últimas décadas del siglo XIX y en las primeras del siglo XX todas las legislaciones ampliaron las normas de protección a los trabajadores, buscando controlar, humanizar o dignificar la relación de trabajo. Es así que surgió el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral como materia con autonomía propia. La construcción de estos derechos es producto de las luchas de los movimientos obreros que buscaron obtener mejores condiciones de trabajo, reducir la cantidad de horas laborales y evitar la explotación de los trabajadores. El Derecho Laboral reconoce que el trabajo es una actividad humana y no una mercancía. Se persigue que el hombre trabaje dignamente y en circunstancias que cuiden su salud y contemplen el descanso para recuperar la energía física y mental que le ha insumido la actividad laboral.

La principal fuente del Derecho del Trabajo en la actualidad es la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. En un apartado nos dedicaremos exclusivamente a tratar sus enunciados.

Las otras fuentes del Derecho son: los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los laudos. Los *estatutos profesionales* son un conjunto de normas que regulan la actividad o sector delimitado de trabajadores. El Estatuto de la Federación Argentina de Cardiología es un ejemplo al respecto. Las *convenciones o convenios colectivos* de trabajo son un conjunto de normas que regulan una actividad de un sector, y son acordados entre empleadores y una asociación de trabajadores.



Los desocupados (1959), de Ricardo Carpani

Resultan obligatorios para los empleados de toda esa categoría. Estos convenios surgen de las paritarias o comisiones especiales integradas en números iguales por representantes de trabajadores y de empresarios, que tienen la facultad de analizar puntos específicos de las relaciones laborales (salarios, condiciones de trabajo, horarios, etc.), intervenir en conflictos y modificar los convenios colectivos de trabajo. Un ejemplo es el Convenio Colectivo de Trabajo de los Empleados Gastronómicos. Los *laudos* son normas que surgen como obligatorias por la decisión de un tercero, que puede ser el Ministerio de Trabajo. Es un ejemplo de laudo el acuerdo entre la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y la Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina, cuyo tercero involucrado fue el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

También son fuentes del Derecho del Trabajo la Constitución Nacional (CN) y los Tratados Internacionales.

Originariamente, la CN de 1853 sólo hacía referencia al Trabajo en el artículo 14 cuando establecía:

Art. 14: Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita, de navegar y comerciar.

Sin embargo, no se garantizaba que todos pudieran acceder a un trabajo. Por lo tanto, el trabajo se tomaba como un derecho del individuo, no como un derecho de todos los habitantes, o derecho social. En la reforma de la Constitución de 1949 primero, y luego en la reforma de 1957, se quiso proteger al trabajo como fuente de vida digna para el conjunto social. Los derechos del trabajador son, según la reforma de 1957, los siguientes:

Art. 14° bis: 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 pagas; 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 estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

La CN es reformada nuevamente en 1994 y, en lo referente al Derecho de Trabajo, se refuerzan los principios de la justicia social. En el artículo 75 inciso 19 se plantea:

Art. 75: Corresponde al Congreso: [...] inc. 19: Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores, a la defensa del valor de la moneda, a la investigación y al desarrollo científico y tecnológico, su difusión y aprovechamiento.

Como señalamos anteriormente, además de la CN como otra de las fuentes del Derecho de Trabajo, también se encuentran los *tratados internacionales*. Con la reforma de nuestra Constitución en 1994 se incorporan con rango constitucional los siguientes convenios internacionales: la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros. La importancia de estas normas radica en que, si bien algunos sostienen que no son operativas porque necesitan de leyes que reglamenten su ejercicio, su existencia obliga a las autoridades a dictar normas que se ajusten a tales preceptos básicos y los jueces, cuando interpretan las leyes laborales, deberán hacerlo considerando tales enunciados constitucionales. Al reconocer el derecho de toda persona a trabajar favorece la exigibilidad de este derecho a aquellos que están desempleados o subempleados. Algunos autores hablan de la ausencia o deficiencia de los mecanismos de exigibilidad del derecho de trabajar. Plantean que se trata de aspiraciones desde lo formal, pero que no posibilitan acciones concretas para hacer valer este derecho.



A continuación, destacamos los artículos fundamentales en relación con el Derecho de Trabajo:

Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 7

Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - I) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - II) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

AUSENCIAS EN LA LEGISLACIÓN RESPECTO DE LO ESTABLECIDO POR LA CONSTITUCIÓN NACIONAL

En el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, como vimos, se establece que las leyes deben asegurar al trabajador "participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección". Si bien algunos convenios colectivos de trabajo lograron cierta participación de los trabajadores en las ganancias, no existe una ley que programe la efectivización de lo que pauta este artículo constitucional. El tema surge en reiteradas oportunidades en los reclamos que realizan los sindicatos en su búsqueda de ampliar los derechos de los trabajadores, pero aún no se ha legislado al respecto.

Otro aspecto que toma el artículo 14 bis es la protección del trabajador contra el despido arbitrario. Si bien la ley establece normas sobre la manera en que el trabajador puede defender sus derechos frente al despido, algunos juristas discuten que, en realidad, el empleador puede, a partir de las leyes vigentes, despedir a un trabajador sin causa, con lo cual esto entraría en contradicción con la protección contra el despido arbitrario normada por la Constitución Nacional.

Ley 20.744: Ley de Contrato de Trabajo

Para esta ley se entiende por trabajo "toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración".

Esta definición aclara que se trata de actividades que se desarrollan en el marco de las leyes vigentes, quedando excluidas aquellas que las infringen. También destaca el concepto de subordinación de quien desempeña la tarea (empleado) hacia quien la dirige (empleador) y aclara que a cambio de un trabajo se recibe una compensación en dinero.

Cuando el individuo efectúa una labor y recibe una remuneración a cambio, pero no depende de otro que lo dirija para su realización, es decir, no debe obedecer las pautas que propone un empleador, las normas jurídicas que rigen su actividad se vinculan al Derecho Civil, no al Laboral. En estos casos el trabajador es autónomo y no se ve limitado por las órdenes, evaluaciones, seguimientos o sugerencias de otro. Son ejemplos de estas situaciones los médicos que trabajan en forma independiente, un electricista que realiza tareas por su cuenta, una maestra particular que da clases de apoyo escolar en su domicilio.



PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

Existen dos clases de trabajadores:

- 1) los que trabajan por cuenta propia (trabajadores autónomos); y
- 2) los que trabajan a las órdenes de otra persona (trabajadores en relación de dependencia).

Estos últimos son los que están amparados por el derecho laboral a través de la Ley de Contrato de Trabajo 20744 (LCT).

La ley de Contrato de Trabajo es la norma legal que regula las relaciones laborales de los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia, excluyendo a los empleados de la Administración Pública (nacional, provincial y municipal) salvo que por un acto de voluntad se los incluya en la ley o en las Convenciones Colectivas de Trabajo (los trabajadores de la AFIP se encuentran dentro de la L.C.T). Los trabajadores domésticos y agrarios están excluidos ya que tienen su propia legislación. -

Encontramos una serie de estatutos legales que regulan actividades especiales como los trabajadores de la construcción, periodistas, encargados de casas de rentas etc. En estos casos la L.C.T se aplica en forma subsidiaria, es decir, cuando la norma especial no tiene una disposición sobre el tema concreto y se debe recurrir a ella. -

Es importante tener en cuenta que, en la mayoría de los contratos, las partes están en igualdad de condiciones para negociar y tienen la libertad de resolver conforme a su voluntad. En la relación laboral, por el contrario, **el trabajador está en una relación de poder desigual con respecto a su empleador**, ya que éste impone sus condiciones sin que el trabajador las pueda negociar. Por este motivo el derecho laboral en toda su regulación, trata de equilibrar la capacidad de negociación de las partes, regulando condiciones favorables para el trabajador. Por eso todos los contratos de trabajo deberán obligatoriamente respetar las formalidades de la ley laboral y aun cuando un trabajador haya aceptado condiciones laborales peores a las establecidas por la ley, el trabajador, en cualquier momento podrá alegar la nulidad de ese contrato.- Así:

- La Ley de Contrato de Trabajo **regula** relaciones entre trabajadores y empleadores. -
- **Objetivo** Proteger a los trabajadores que prestan servicios en relación de dependencia. y amparar el trabajo y armonizar los derechos del trabajador con los del empleador-

Principios generales del derecho laboral.

La Ley de Contrato de Trabajo intenta subsanar ese desequilibrio mediante ciertos principios (**de orden público**) que son las herramientas obligatorias para ser aplicadas por los jueces en todos los conflictos laborales.

Ellos son:

1) PRINCIPIO PROTECTORIO:

Este principio tiene como objetivo proteger a la parte más débil de la relación laboral e inspira a todas las normas del derecho laboral y se manifiesta en tres reglas:

- a) **In dubio pro operario.** Esta regla se aplica cuando tenemos que interpretar una norma que tiene varios sentidos. Se hace imperativa entonces, la elección por el sentido más favorable al trabajador. El art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo dice: “Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la Ley los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”.
- b) **Regla de la norma más favorable.** Esta regla no se refiere a la interpretación de una norma sino a la elección de la norma más favorable entre varias que regulan una misma situación, sin importar el orden de prelación jerárquica que ocupe la regla jurídica. Por ejemplo, la ley establece una jornada diaria de ocho horas, pero si el convenio colectivo que rige esa actividad establece para esa tarea una jornada de siete horas diarias, prevalece el convenio colectivo, no obstante, éste se encuentre en una escala inferior a la ley
- c) **La condición más beneficiosa.** Las condiciones más favorables para el trabajador pactadas en un contrato individual de trabajo no pueden ser disminuidas por una nueva norma laboral. Una nueva norma no se aplica a un contrato celebrado antes de que esta norma entre en vigencia. Esta regla protege los derechos adquiridos por el Trabajador estableciendo que de modificarse las leyes en perjuicio de los trabajadores sólo se aplicará a quienes comiencen la relación laboral luego de dictada esa nueva ley, los que tenían ya un contrato vigente no se ven afectados manteniendo las condiciones previas a la nueva ley por ser más beneficiosas

2) IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS

Los derechos y las ventajas previstas por el derecho laboral son irrenunciables para el trabajador. Por ejemplo: el trabajador tiene derecho a disfrutar de un período de vacaciones anual y recibir su remuneración durante este período. El trabajador, no puede renunciar a sus vacaciones anuales. Si se acuerda con el empleador, este acuerdo es nulo y no tiene ningún valor. La autonomía de la voluntad del trabajador está limitada por la Ley de Contrato de Trabajo.

3) CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL

Consiste en que siempre, ante la duda, debe de interpretarse que la relación laboral sigue vigente. Por ejemplo: Si un trabajador no se presenta a trabajar, pero no envía un telegrama de renuncia ni el empleador lo intima a regresar a su trabajo; ante un reclamo del trabajador, el empleador no podría afirmar que la relación laboral concluyó. El principio está a favor de la continuidad laboral del empleado.

4) PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Un empleado (ingeniero, médico, abogado, etc.) que trabaja en una institución cumpliendo horario y está sujeto a las instrucciones de un jefe es un trabajador en relación de dependencia y se beneficia con las ventajas reconocidas por el derecho laboral, aunque para percibir su remuneración facture como un trabajador autónomo. El principio de la primacía de la realidad considera que los actos de las partes son definitorios, están por encima de los documentos que firmen las personas.

5) BUENA FE

El trabajador debe de poner empeño en el cumplimiento de su trabajo y el empleador debe de cumplir lealmente con sus obligaciones. Se espera que las partes actúen de esa manera, y en caso de conflicto, el juez tiene la facultad de decir si la conducta demuestra buena fe. Es un principio general y esencial en toda relación comercial que lleva implícita la confianza entre partes contratantes y la convicción de que no se engañarán, perjudicarán ni dañarán. En otras palabras, las partes entienden que cumplirán honestamente aquello que acordaron o convinieron. El principio de buena fe debe ser observado tanto por el patrón como por el obrero. En relación con el empleado, este principio se entiende como derivado del que señala el deber de cooperación y fidelidad con el empleador. Por ejemplo: no actúa de buena fe el trabajador que revela secretos industriales o comerciales del empleador, ni tampoco el empleador que obliga a sus empleados a trabajar más horas de lo que la ley establece.

6) RAZONABILIDAD

Este principio orientado hacia el bien común y producto de la razón de las personas aparece en todo ordenamiento jurídico, en especial el derecho del trabajo, que tiene una función tutelar esencial. A través de él se pone límite a posibles arbitrariedades en que puedan recaer las partes. Por ejemplo, un empleador que cambia el lugar de trabajo de un obrero y lo destina a 300 kilómetros del actual, con lo cual le provoca gastos que, por supuesto, no estaban previstos al inicio del contrato, como son los viáticos excesivos, el hospedaje, el abandono de otras

actividades que realizaba. Otro supuesto sería el de los controles personales a la salida del trabajo empleando medios que menoscaben la dignidad del trabajador, como puede ser el palpado corporal por personal de vigilancia de un sexo a trabajadores del otro.

7) NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD EN EL TRATO

El empleador no debe discriminar a los trabajadores por razones de sexo, estado civil, raza, religión, ideas políticas u otras causas como aspecto físico, enfermedades o discapacidad. El art. 14 bis de la CN establece el principio de igual remuneración por igual tarea. Lo que prohíbe la ley son discriminaciones arbitrarias entre el personal, ordenando que se otorgue igual trato en situaciones iguales, pero ni impide que el empleador otorgue un trato diferente en situaciones desiguales; La empresa puede demostrar que el trato desigual alegado por el trabajador respondió a causas objetivas, no resultando arbitrario ni discriminatorio.

El criterio de otorgar igual trato a los trabajadores en igualdad de situaciones y la posibilidad del empleador de premiar los méritos de un trabajador por encima de la remuneración establecida en el convenio colectivo fue sostenida por la Corte en más de una oportunidad.

8) PRINCIPIO DE GRATUIDAD

Los trabajadores disponen del acceso gratuito a todos los procedimientos administrativos y judiciales tendientes al reconocimiento de un derecho del trabajador.

TRABAJO Y CIUDADANÍA

CONTRATO DE TRABAJO

DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES

Derecho al trabajo

En las últimas décadas del siglo XIX y en las primeras del siglo XX todas las legislaciones ampliaron las normas de protección a los trabajadores. Es así que surgió el Derecho del Trabajo. La construcción de estos derechos es producto de las luchas de los movimientos obreros que buscaron obtener mejores condiciones de trabajo, reducir la cantidad de horas laborales y evitar la explotación de los trabajadores. El Derecho laboral reconoce que el trabajo es una actividad humana y no una mercancía. Se persigue que los sujetos trabajen dignamente y en circunstancias que cuiden su salud y contemplen el descanso para recuperar la energía física y mental que le ha insumido la actividad laboral.

El contrato de trabajo y la relación laboral

El contrato de trabajo es: Un acuerdo de voluntades, porque ambas partes manifiestan una voluntad común, aunque se trata de una relación desigual. Un compromiso del trabajador, quien se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios, siempre a disposición del empleador. Un compromiso por parte del empleador, de abonar la remuneración a medida que se venzan los plazos de pagos y de otorgar condiciones adecuadas de trabajo.

Existe RELACIÓN LABORAL si un empleado o trabajador realiza actos, obras o servicios, siguiendo las instrucciones del empleador. A su vez, si hay relación laboral, la ley presume la existencia del CONTRATO DE TRABAJO. Esto significa que es suficiente con que un trabajador realice tareas a las órdenes de un empleador y siga sus instrucciones, para que la ley entienda que se celebró un contrato de trabajo. Esta idea básica del derecho del trabajo es muy importante porque evita el fraude.

DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES

¿Cuándo hay un contrato de trabajo? La Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT) dice: "Hay contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un período determinado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas en cuanto a la forma y condiciones de la prestación quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos profesionales [leyes que se ocupan exclusivamente de los trabajadores de una actividad, como el Estatuto del Docente o el Estatuto del Periodista], las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres [actos y conductas repetidas a lo largo del tiempo que han sido socialmente aceptadas]" (artículo 21).

Lo que caracteriza, pues, al contrato de trabajo es que el trabajador pone personalmente a disposición su fuerza de trabajo, a cambio de lo cual el empleador (el propietario de los medios de producción) se compromete a retribuirle por ello. "El trabajo no se presume gratuito" (artículo 153).

QUÉ ES EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo consiste en un acuerdo basado en el consentimiento del empleador y el trabajador, mediante el cual este vende su fuerza de trabajo, comprometiéndose a trabajar subordinadamente por cuenta ajena (es decir, en beneficio ajeno) a cambio de una contraprestación.

La LCT define: "Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea 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 la dependencia de esta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración" (artículo 21). Un desglose de este texto contribuye a comprender su significado.

Los sujetos del contrato de trabajo

Los sujetos del contrato de trabajo son el *trabajador* ("la persona física que se obligue o preste servicios", artículo 25 de la LCT) y el *empleador* ("la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador", artículo 26).

Pero también pueden ser sujetos los *socios-empleados* ("las personas que, integrando una sociedad, prestan a esta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se les impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia", artículo 27). Igualmente pueden serlo los *auxiliares del trabajador* ("estos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquel, salvo excepción expresa prevista por esta ley o los regímenes legales o convencionales aplicables", artículo 28).

El propietario de los medios de producción se reserva la facultad de usar la fuerza de trabajo (que, desde luego, no se consume en ese uso) según su conveniencia y asumiendo los riesgos del negocio. Se trata de una relación jerárquica en la que el empleador impone la organización del trabajo y el trabajador queda subordinado técnica, jurídica y económicamente.

Duración del Contrato:

Los contratos de trabajo se entienden SIEMPRE que son efectuados para durar un plazo INDETERMINADO, es decir para siempre. Actualmente bien sabemos que los contratos laborales no duran toda una vida, pero aquella fue la intención del legislador al momento de sancionar la ley 20.744; la de crear un vínculo más personal y afectivo entre el trabajador y el empresario, con el fin de lograr que una persona ingresara en un

trabajo y continuará allí toda una vida. Por esta sencilla razón es que la LCT expresamente dice que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de acceder a una jubilación (art. 91 LCT) Ahora bien, este es el principio general, que regirá siempre que las partes no hayan pactado expresamente otra cosa (artículo 90 Ley de Contrato de Trabajo). Aquí podemos encontrar dos variantes:

1) Que se haya celebrado un contrato entre las partes y nada se haya dicho del plazo, con lo cual se rige por este principio general,

2) Que no se haya firmado ningún contrato escrito (contrato verbal), por lo que también queda comprendido dentro del principio general comentado. Esta segunda variante es la más usual, dado que en la mayoría de los casos se arreglan las condiciones de trabajo entre las partes y se comienza a ejecutar el trabajo directamente. En estos casos la ley suple el contrato escrito inexistente con las normas de la ley 20.744. Esto se encuentra previsto expresamente en su artículo 22, donde la ley considera a la existencia de la “relación de trabajo”, aún no habiendo contrato, como una relación de dependencia laboral, al igual que cualquier otra que haya comenzado con un contrato escrito.

No obstante el principio general, éste no será aplicado si se pacta expresamente otras modalidades en el contrato de trabajo. En estos casos sí o sí es necesario que exista un contrato ESCRITO que prevea las modalidades mencionadas.

Modalidades del contrato de trabajo

¿Cuánto dura la relación de trabajo? En el contrato de trabajo está implícita la idea de estabilidad y la permanencia en el empleo amparada por el artículo 14 bis de la Constitución nacional. De allí que el principio general de la LCT es que el contrato de trabajo es por tiempo indeterminado, aunque prevé diversas duraciones.



► **Contratos por tiempo indeterminado.** Es el contrato típico que dura teóricamente hasta que el trabajador esté en condiciones de jubilarse. Tiene un período de prueba de 30 días desde que se inicia la relación laboral. En ese lapso, la extinción contractual no genera indemnización alguna. Eso sí, un mismo trabajador no puede ser contratado con período de prueba más de una vez por el mismo empleador; el trabajador tendrá los derechos y obligaciones propios de su categoría convencional, incluidos los derechos sindicales; el trabajador y el empleador están obligados al pago de aportes y contribuciones por obras sociales y asignaciones familiares, pero durante este período están exentos de los aportes a jubilaciones y el trabajador tendrá derecho a las prestaciones por accidente o enfermedad laboral.

► **Contratos por tiempo determinado.** Como su nombre lo indica, están convenidos a un determinado plazo, que nunca deberá exceder los cinco años. Es necesario que exista una causa objetiva para terminarlo. La extinción injustificada del contrato antes del período estipulado habilita el derecho a la indemnización y por daños y perjuicios en lo civil.

• **Contrato por temporada típico.** Se establece cuando la relación de trabajo obedece a una actividad estacional (por ejemplo, la zafra de caña azucarera) y se repite por un lapso (entre noviembre y abril de cada año) en cada ciclo. Es un contrato de trabajo discontinuo, pero permanente.

• **Contrato por temporada atípico.** Se determina cuando se produce un aumento estacional en la demanda de trabajadores (por ejemplo, los mozos de los restaurantes de las zonas de turismo).

► **Contratos eventuales.** Se originan cuando la tarea del trabajador apunta a la prestación de servicios con resultados precisos, que él conoce de antemano. El vínculo laboral empieza y termina con la prestación del servicio en cuestión. Se trata, en fin, de tareas transitorias (por ejemplo, la contratación de promotoras



El contrato de trabajo no necesariamente es la norma de la relación laboral. Existen, por ejemplo, los contratos de objeto determinado (artículo 39 de la LCT), que regulan el empleo de personas menores de catorce años.

para algún evento puntual) en las cuales no existe expectativa ninguna de permanencia laboral. Sin embargo, los empleadores de las llamadas *consultoras* o *agencias* (empresas de servicios eventuales) deben ajustarse al reglamento previsto en el artículo 6 del decreto 1694/06.

Cuál es el objeto del contrato de trabajo

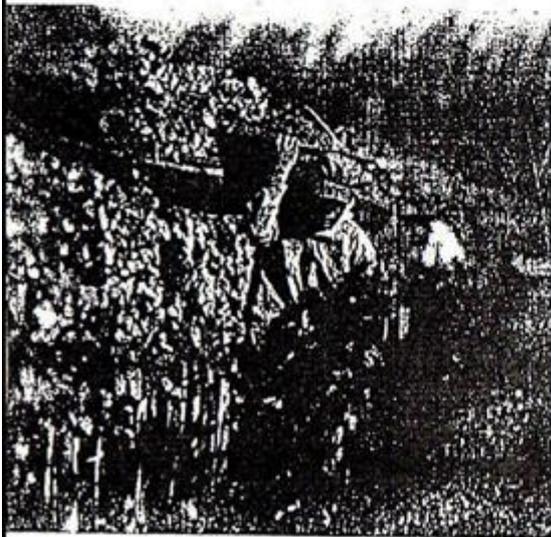
El *objeto* del contrato de trabajo consiste en una prestación, un servicio que uno de los contratantes (el empleador) requiere del otro (el trabajador). Por ejemplo, un empresario metalúrgico contrata a un contador para liquidar los sueldos y jornales de su compañía. Este hipotético contador presta el servicio de su trabajo calculando mensualmente las remuneraciones, los aportes y las contribuciones, los premios por asistencia, etcétera.

Los contratos de trabajo se realizan en función de las personas que intervienen en él. El factor determinante de la contratación es el saber técnico del contador, que es remunerado por el empleador. El acuerdo está basado en la competencia y en la habilidad específicas del contador, que no son transferibles.

Puede ocurrir que se acuerden *contratos de objeto ilícito*, o sea, una actividad contraria a la moral y las buenas costumbres (artículo 39 de la LCT), como el juego clandestino. En ese caso, la contratación es nula: ni el trabajador ni el empleador pueden hacer reclamo alguno fundamentados en el contrato que ambos habían celebrado explícita o implícitamente.

También puede suceder que se formulen *contratos de objeto prohibido*, esto es, un trabajo que infrinja las normas legales (artículo 40 de la LCT), como el empleo de un chico de 17 años para realizar tareas de mensajería entre las ocho de la mañana y las cuatro de la tarde. Esta contratación infringe el artículo 190 de la LCT, que dispone que los menores entre los 16 y los 18 no

pueden trabajar más de seis horas diarias, de modo que ese contrato es nulo. Esta nulidad, sin embargo, no exime al empleador de su obligación de remunerar e indemnizar al trabajador menor.



Las formas del contrato de trabajo

¿El contrato de trabajo debe pactarse siempre por escrito? No necesariamente, las contrataciones pueden ser simplemente de palabra (artículo 48 de la LCT). Los *contratos de trabajo a plazo fijo* (artículo 93) y *contratos de trabajo eventual* (artículo 95) sí deben ser formalizados por escrito.

Desde ya, hay algunos hechos laborales que requieren ciertas formalidades porque sin ellas son nulas. Por ejemplo, es necesario que exista un recibo de sueldo cuya copia, firmada por el empleador, debe entregarse al trabajador. Si así no fuera, se tiene el acto de pagar como si no hubiese existido.

¿Cómo se prueba la existencia de un contrato de trabajo que ha sido concertado verbal o, incluso, tácitamente? Un principio importante de los procedimientos jurídicos laborales es que quien está obligado a probar un determinado hecho es aquel que lo invoca, no quien lo niega. Por ejemplo, un jardinero, que trabaja en el parque de una industria metalúrgica, convino las condiciones de su tarea (remuneración, jornada de trabajo, etcétera), acordándolas verbalmente con su empleador. Este decide prescindir de sus servicios porque quiere "recortar gastos" en su empresa, es decir, lo despide sin justa causa. El jardinero exige que se le pague la indemnización que le corresponde aludiendo a su relación de trabajo, pero el industrial la niega. Si el trabajador quiere reclamar por vía judicial el resarcimiento por despido incausado, debe probar que la relación de trabajo efectivamente existió.

Existen para ello varios medios de prueba: una prueba confesional (un compañero declara que el jardinero trabajaba regularmente en el parque), una prueba documental (el trabajador conserva los recibos de sus jornales) o una prueba pericial (la revisión del libro de Sueldos y Jornales de la empresa). Además, la simple prestación de servicios para otro hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. Esta presunción produce la inversión de la carga de la prueba, es decir, en este caso, el empleador debe probar que esos servicios personales no constituyen un contrato de trabajo.

El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen por un amplio espectro normativo, que va desde la propia LCT hasta los usos y las costumbres. En la tabla (ver página siguiente) se explicitan esas fuentes de regulación, tal como se mencionan en el segundo párrafo del artículo 21, que establece: "Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones

Las fuentes de la Ley de Contrato de Trabajo

En las fuentes jurídicas enunciadas en la LCT no hay un orden de prelación (la antelación de una sobre otra), puesto que en el derecho laboral prevalece el principio de la norma más favorable al trabajador. •)





LA REMUNERACIÓN

La remuneración, que también suele llamarse sueldo o salario, es un elemento esencial del contrato de trabajo y se define como la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo (art. 103, LCT). La importancia de la remuneración radica en que esta sirve de sustento al trabajador y su grupo familiar, de allí que se dice que tiene carácter alimentario y es vital para él y su grupo familiar.

No toda compensación que recibe el trabajador es salario, como es el caso de las indemnizaciones por despido o por accidente, el reintegro de gastos, los aportes jubilatorios y de obras sociales que están a cargo del empleador.

En 2007 la Ley 26.341 estableció que los que antes eran considerados beneficios sociales no incluidos en el salario (vales alimentarios para el almuerzo o canastas de alimentos) sean incorporados en una suma equivalente en dinero dentro del sueldo del trabajador.

El monto debido en concepto de remuneración será igual al valor que determine para la categoría o puesto correspondiente al trabajador la escala salarial del convenio colectivo de trabajo aplicable a la actividad o a la empresa en la cual el trabajador se desempeñe.

En ningún caso la remuneración total que perciba un trabajador mensualizado que cumpla una jornada legal a tiempo completo podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil establecido por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Por ejemplo, en agosto de 2013 el mismo ascendía a 3300 (tres mil trescientos) pesos y desde enero de 2014 suma 300 (trescientos) pesos más. Este monto es modificado periódicamente por el gobierno teniendo en cuenta el aumento del costo de vida.

En cuanto a los deberes del empleador vinculados al pago de la remuneración, cabe destacar lo siguiente:

El pago del salario en dinero debe realizarse mediante el depósito en cuenta bancaria a nombre del trabajador (cuenta sueldo). Dicha cuenta debe ser abierta en entidades bancarias habilitadas que posean cajeros automáticos, en un radio no superior a dos (2) kilómetros del lugar de trabajo en zonas urbanas y a diez (10) kilómetros en zonas no urbanas o rurales, y el servicio operativo prestado por el banco debe ser gratuito para el trabajador en todos los casos.

La Resolución N° 653/2010 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, reglamentaria de la Ley N° 26.590, establece que el funcionamiento de la cuenta sueldo prevista en la Ley de Contrato de Trabajo no podrá tener límites de extracciones ni costo alguno para el trabajador.

El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres (3) días hábiles para la semanal.

Sea cual fuere el modo en el que se realice el pago, siempre el empleador deberá entregar un recibo de sueldo, que se confecciona en doble ejemplar.

Finalmente, recordamos los plazos de pago de los salarios, de acuerdo con lo dispuesto por la LCT, a saber:

- a) Al personal que cobra mensualmente, al finalizar el mes trabajado.
- b) Al personal que se le paga por jornal o por hora, al vencimiento de cada semana o quincena.
- c) Al personal que se le paga por pieza o medida, al terminar la semana o quincena, por el total de los trabajos realizados en ese período.

Una vez vencidos los períodos mencionados, el plazo que tiene el empleador para abonar los sueldos es de cuatro días hábiles para los trabajadores que cobran por mes o quincena, y de tres días hábiles para los que cobran semanalmente.

Formas de determinar la remuneración

El salario puede fijarse por el tiempo de trabajo o por el rendimiento del trabajador. En el segundo supuesto, a su vez, puede determinarse por unidad de obra, comisión, habilitación o participación en las utilidades, o también integrarse con premios en cualquiera de las formas o modalidades.

Salario fijado por tiempo: es aquel que se determina teniendo en cuenta como unidad de cómputo el trabajo por hora, día o mes. La remuneración fijada por hora o día se denomina jornal, utilizado generalmente en los trabajos de producción; la remuneración por mes se la llama sueldo o mensualidad y se la utiliza para tareas administrativas o prestación de servicios no destinados a la producción.

Salario fijado por rendimiento: es aquel fijado de acuerdo a la producción del trabajador y puede determinarse:

- Según el número de piezas que produce el obrero, se lo llama generalmente **trabajo a destajo**.
- Según el número de bultos vendidos.
- Según el valor económico de una operación: se trata de una retribución por rendimiento del trabajador consistente en el pago de un porcentaje sobre el monto total del negocio realizado, la cantidad de cosas o unidades de la venta que se efectúen o también por el número de operaciones. Se la utiliza habitualmente para incentivar las ventas de un empleado. Se trata del pago por comisión usados en los comercios, ventas telefónicas, ofrecimiento de mercadería en la vía pública, ventas inmobiliarias. Esta forma de remuneración tiene la particularidad de ser aleatoria; por lo tanto, no puede estar constituida en forma total por el pago de comisiones. El empleado debe cobrar un sueldo mínimo fijo, además de ese porcentaje. Es por eso que a esta forma de retribución se la denomina mixta.
- Participación en las utilidades: es una forma de remuneración complementaria de otra principal que puede ser jornal o sueldo y consiste en el pago de un porcentaje sobre las utilidades netas que se obtengan en la actividad realizada.
- Gratificaciones: es una remuneración otorgada en forma espontánea y discrecional por el empleador al empleado. Estas sumas de dinero no pueden ser exigidas por el empleado salvo que sean abonadas habitualmente como “uso de empresa”.
- Propina: no es una remuneración propiamente dicha, es una ganancia obtenida por el trabajador con motivo de la prestación de su trabajo por el pago sobre tarifa que voluntariamente hace un cliente. Por ejemplo, es habitual darles propina a los peluqueros, a los mozos de bar o casas de

comida, a los empleados de salas de juego. Pero para que sea considerada remuneración tiene que provenir de un tercero ajeno al empleador, tiene que tener carácter habitual y no encontrarse prohibida.

- Pagos en especie: el salario en especie consiste en la entrega de otros bienes que no son dinero, como la vivienda, alimentos, ropa, etc. Es una remuneración accesorio, porque esta forma de pago sólo puede insumir hasta el 20% del total del salario del trabajador.

Interpretación del recibo de haberes



Los trabajadores en relación de dependencia deben recibir un recibo de haberes o de sueldo. En el artículo 140 de la Ley de Contrato de Trabajo se mencionan los requisitos mínimos que debe tener el recibo de haberes. Estos son:

Datos del empleador

- Nombre completo o razón social.
- Domicilio de la empresa.
- Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT).
- Datos del trabajador
- Nombre y apellido.
- Clasificación profesional.
- Código Único de Identificación Laboral (CUIL).
- Fecha de ingreso.
- Tareas desarrolladas o categoría de trabajo.

Detalle de la remuneración

- Total bruto de la remuneración básica o fija que pactó con el empleador.
- Total de remuneraciones variables producidas en el período de liquidación (comisiones, horas extras, premios, gratificaciones habituales, adicionales por desempeño).
- Detalle de remuneraciones que no están sujetas a cálculos de aportes y contribuciones. Ejemplo: asignaciones familiares, indemnizaciones y vales.
- Importe de las deducciones por aportes del empleado (17%) en conceptos de jubilación, PAMI (INSSJP, Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados - Ley N°19.032) y obra social.
- Importes de las retenciones para el pago de la cuota del sindicato.
- Importes de las retenciones del impuesto a las ganancias (para aquellas remuneraciones alcanzadas).
- Otros descuentos legales que correspondan.
- Importe neto percibido, expresado en letras y números.

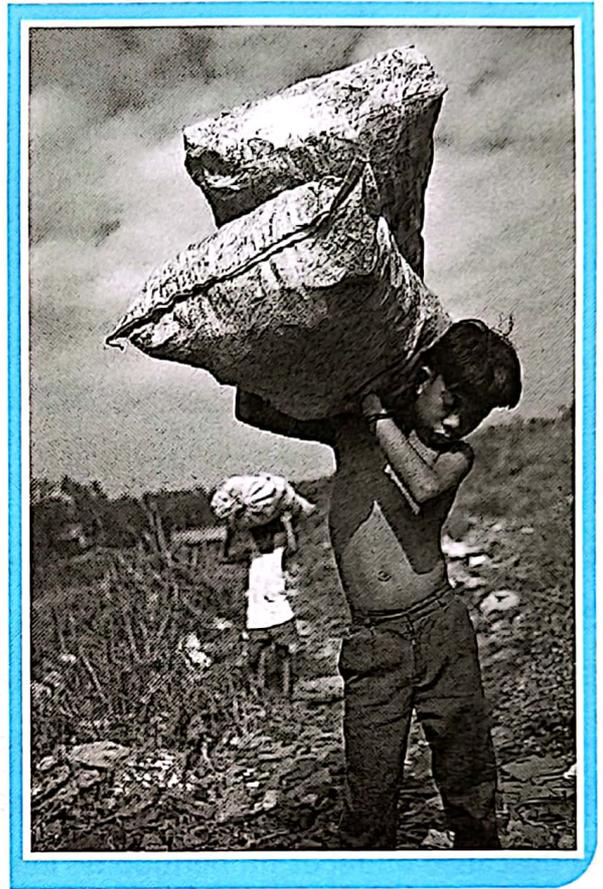
Otros datos obligatorios

Conforme a lo normado en el artículo 12 del Decreto Ley N° 17.250/67 el empleador deberá indicar en el recibo de sueldo la fecha en que se efectuó el último depósito de aportes y contribuciones en el período inmediatamente anterior, detallando el período que corresponde a tal depósito y en qué banco se efectuó.

EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO

La Ley N° 26.390 sobre Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente elevó, a partir del 25 de mayo del año 2010, la edad mínima de admisión al empleo a 16 años. La norma introduce cambios en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, que no incluía ningún artículo referente a la prohibición del trabajo infantil.

La modificación se basa en los principios de la Protección Integral de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes que sostiene la Convención sobre los Derechos del Niño. La Ley Introdujo un nuevo artículo (189 bis) referido a la empresa de familia: los mayores de 14 y menores de 15 años podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor: pero por no más de 3 horas diarias y 15 semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas o insalubres y que cumpla con la asistencia escolar. Pero la empresa de familia deberá gestionar para ello un permiso otorgado por la autoridad administrativa laboral. Dicha autorización no será otorgada si la empresa está subordinada económicamente, es contratista o proveedora de otra empresa.



Jornada laboral

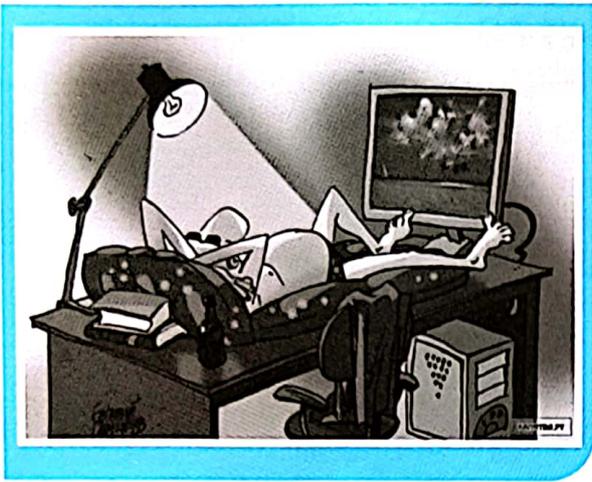
La duración del trabajo no podrá exceder las 8 horas diarias o las 48 horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en entidades públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

La limitación establecida por la ley es máxima y no impide una duración menor.

EL DESCANSO Y LAS LICENCIAS

El Derecho del Trabajo tiene un contenido altamente humanitario y social, en cuanto es su preocupación, entre otras cosas, la salud psicofísica del trabajador y el cuidado de este como sostén de su grupo familiar. El descanso cumple en las personas de trabajo una función de recuperación frente a la fatiga que implica la jornada laboral. También, a veces, es necesario reparar las consecuencias del deterioro físico o psíquico que las tareas laborales provocan en ellas, como la angustia, el estrés, la monotonía, el aburrimiento, acostumbramiento, el agotamiento intelectual. El descanso es, en todos estos casos, necesario para la recuperación del estado de bienestar del trabajador. La legislación, por lo tanto, ha vislumbrado la necesidad que las personas repongan fuerzas, recuperen su tranquilidad perdida, se restablezcan moral y psíquicamente, por lo que prevé tres tipos de descanso:

- Entre jornadas.
- Semanal.
- Licencias: ordinarias y especiales.



También existen días feriados en los que el trabajador no concurre al empleo. Si un trabajador debe asistir el día feriado, la ley contempla formas de pago especiales.

Licencias ordinarias o vacaciones

Es la interrupción reparadora de la fatiga que la ley establece en un período más prolongado que los breves recesos entre jornadas y el descanso semanal, dándole al trabajador la oportunidad de poder disponer de un período de tiempo más o menos largo que podrá disfrutar con su familia para desconectarse de la labor diaria.

La ley establece los períodos mínimos de descanso anual en función de la antigüedad en el empleo:

- 14 días corridos cuando la antigüedad es menor de 5 años.
- 21 días corridos cuando la antigüedad es mayor de 5 años y menor de 10 años.
- 28 días corridos cuando la antigüedad es mayor de 10 años pero menor de 20 años.
- 35 días corridos cuando la antigüedad es mayor de 20 años.

El descanso anual es un período de inactividad que debe ser retribuido. La retribución debe ser abonada antes de comenzar el período de inactividad con el objeto de que el trabajador pueda disfrutar de un feliz esparcimiento.

Como el objetivo de las vacaciones es el descanso anual, nadie puede ser privado de ellas, como así tampoco pueden ser sustituidas por el pago en dinero. La finalidad primordial es el descanso y la misma normativa se preocupa de garantizarlo, por ello las vacaciones no pueden ser interrumpidas. Si el trabajador enferma, las vacaciones se interrumpen y se reanuda el descanso a partir del alta.

En las empresas de muchos empleados se procurará que cada uno de ellos, por lo menos una vez cada tres años, tenga sus vacaciones en temporada de verano.

Muchas veces ocurre que en un establecimiento trabajan matrimonios, en cuyo caso el empleador deberá otorgar las vacaciones a los cónyuges en forma conjunta y simultánea.

Licencias especiales

Además de los descansos enunciados, la LCT establece licencias especiales que contemplan contingencias que pueden ocurrir en la vida del dependiente durante las cuales es necesario que este goce de la posibilidad de no laborar pero seguir cobrando su salario normalmente. Estas licencias generalmente tienen su origen en convenciones colectivas de trabajo que la normativa general ha recogido. Estas son:

- a) Para el hombre, por nacimiento de hijo, dos días corridos (las mujeres gozan de la licencia por maternidad).
- b) Por matrimonio, diez días corridos.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos, o de padres, tres días corridos.

- d) Por fallecimiento de hermano, un día.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.

AGUINALDO

Todos los trabajadores deben recibir un sueldo anual complementario (aguinaldo), equivalente al mejor salario percibido en el último semestre y su modo de cálculo varía de acuerdo con cada convenio colectivo de trabajo. Este pago se efectúa en dos cuotas que se abonan junto con los sueldos de junio y de diciembre de cada año, respectivamente.



EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Se ha definido la extinción del contrato de trabajo como “la pérdida de vigencia de las normas constitutivas de la relación de trabajo”⁶, si el contrato de trabajo es un negocio que constituye y da vida a la relación laboral la extinción es justamente la no vida de dicho contrato.

Esta pérdida de vigencia puede resultar:

- a) De un negocio bilateral derogatorio o mutuo acuerdo extintivo que la LCT llama extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes;
- b) De un negocio unilateral llamado denuncia, que puede provenir:
 - 1) Del empleador, en cuyo caso el acto se denomina despido.
El despido, a su vez, puede ser:
 - con causa;
 - sin causa o arbitrario.
 - 2) Del empleado, llamado renuncia.
La renuncia, a su vez, puede ser:
 - con causa, o despido indirecto;
 - sin causa, o renuncia propiamente dicha.
- c) De un hecho ajeno a la voluntad de las partes. Este supuesto tiene varias alternativas:
 - por fuerza mayor y falta o disminución de trabajo;
 - por muerte del trabajador;
 - por muerte del empleador (en algunos casos);
 - jubilación del trabajador.
- d) Quiebra o concurso del empleador.

⁶Ley de Contrato de Trabajo comentada por López, Justo; Centeno, Norberto O. y Fernández, J. C. (1978). Madrid, Contabilidad Moderna, pág. 1103.



Preaviso

El contrato de trabajo no puede ser disuelto por voluntad de una sola de las partes sin aviso previo. La razón de ser de este aviso previo a la ruptura laboral se encuentra en el deseo de la ley de prevenir y evitar a las partes, sea el empleador o el dependiente, posibles perjuicios que podrían acarrearles la decisión intempestiva de romper el contrato. Es, por lo tanto, necesario otorgar un tiempo al otro contratante para que pueda adoptar las medidas necesarias para cubrir la contingencia.

Es una obligación tanto para el trabajador como para el empleador. Si el preaviso es omitido deberá repararse el perjuicio ocasionado abonándose una indemnización equivalente al tiempo del preaviso omitido.

Respecto del trabajador, la finalidad del preaviso consiste en la posibilidad de que aquel no se encuentre en el desamparo imprevistamente y pueda ir buscando otro medio de subsistencia. Se relaciona con el derecho del trabajador a contar con una estabilidad laboral que le posibilite conservar su empleo.

Despido con causa

El despido con causa tiene lugar cuando el empleado o dependiente ha incumplido las obligaciones que tiene a su cargo, lo cual configura una injuria grave que imposibilita la prosecución del vínculo y exime del pago de la indemnización.

Esta situación tiene lugar, por ejemplo, cuando el trabajador incurre en inasistencias reiteradas e injustificadas, en falta de puntualidad injustificadas e reiteradas, en incumplimiento del deber de trabajar, como cuando es sorprendido durmiendo o leyendo; en caso de negligencia grave, como cuando equivoca las sustancias a mezclar; desobediencia a las instrucciones de su empleador, falta de respeto a sus superiores profiriéndoles insultos o faltándoles el respeto frente al resto del personal, en caso de embriaguez, proselitismo político, daño grave a los bienes de la empresa destruyendo los instrumentos de trabajo con la deliberada intención de provocar un perjuicio, infidelidad revelando secretos de fórmulas o procedimientos de producción, etc.

Despido sin causa o arbitrario

Al despido sin causa se lo denomina arbitrario porque es impuesto por el empleador sin mediar motivo alguno que lo justifique.

En este supuesto, el empleador deberá abonar al dependiente una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses de trabajo tomando como base la mejor remuneración mensual o habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de la prestación del servicio si fuere menor.

Dicha base no podrá exceder al equivalente a tres veces el importe que resulte del promedio de todas las remuneraciones excluida la antigüedad.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos meses del sueldo calculado en base al promedio del que se habla en el párrafo anterior.

RENUNCIA

La renuncia es el acto unilateral de extinción del contrato de trabajo por parte del empleado. Esta renuncia puede ser motivada por una causa relativa al trabajo, en cuyo caso se la denomina despido indirecto o bien por una decisión voluntaria del empleado sin causa alguna, en cuyo caso se la denomina renuncia propiamente dicha.



Renuncia con causa o despido indirecto

El despido indirecto se configura cuando el trabajador denuncia el contrato de trabajo fundado en justa causa frente al incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones que surgen del contrato.

Habrà justa causa o injuria laboral cuando el empleador, reiteradamente y sin motivo, se atrase en el pago del salario; cuando incumple con el deber de ocupaci3n y no asigna tareas al dependiente, rebaja de categoría al empleado cambiándolo de lugar de trabajo, cuando abusa del poder disciplinario imponiendo suspensiones por faltas menores, etc.

Renuncia propiamente dicha

La renuncia como acto unilateral y voluntario es un acto formal, ya que debe realizarse por medio de telegrama colacionado cursado personalmente por el dependiente a su empleador. Los despachos telegráficos son gratuitos y el remitente deberà comparecer personalmente ante la oficina de correo acreditando su identidad.

La renuncia también puede formalizarse ante la autoridad administrativa del trabajo (Ministerio o Secretaría o Subsecretaría de Trabajo). En este supuesto la autoridad de aplicaci3n notificará la decisi3n del trabajador al empresario.

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

El empleador està obligado por ley a contratar una aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) o a autoasegurarse para cubrir a sus empleados en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Las ART son empresas privadas que tienen como objetivo brindar las prestaciones dispuestas por la Ley de Riesgo de Trabajo. Todo trabajador tiene el derecho de gozar de una ART. Los sujetos que quedan comprendidos dentro de esta ley son los trabajadores en relación de dependencia pertenecientes al sector privado, los funcionarios y empleados del sector público nacional, provincial y municipal, y en general, toda persona obligada a prestar un servicio de carga pública.

Los objetivos de la Ley de Riesgos del Trabajo son:

- Resarcir los daños causados por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, incluyendo la rehabilitación del trabajador perjudicado.
- Disminuir las enfermedades y accidentes de trabajo por medio de la prevención.
- Impulsar la recalificación y reubicación profesional del trabajador damnificado.
- Promover la negociación colectiva laboral para las mejoras de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Accidentes de trabajo

La Ley 24.557 considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y este dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinerario se modificará por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles.

De tal forma que podemos extraer de esta definición que hay dos tipos de accidentes de trabajo:

- El ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo (*in situ*).
- El ocurrido en el trayecto del domicilio hacia el lugar del trabajo y viceversa (*in itinere*).

En el primer caso el accidente ocurre en el lugar donde el trabajador realiza su tarea habitual, pero puede ocurrir que el empleado se encuentre en otro lugar, o que se le encomiende otra tarea ocasionalmente en interés del buen funcionamiento de la empresa. A esto se refiere la ley cuando dice "o en ocasión del trabajo". En ambos supuestos nos encontramos ante un accidente de trabajo.



La característica fundamental es que se trata de un acontecimiento súbito y violento, que actúa durante un corto período de tiempo, es de aparición violenta e inesperada y provoca efectos patológicos agudos.

Por ejemplo, una guillotina que secciona una mano, un rodillo que aprisiona los dedos, un aparejo que cae sobre la cabeza de un operario.

Hay algunos factores que coadyuvan en la ocurrencia de los accidentes de trabajo y que es necesario tener en cuenta con el objeto de evitarlos. Hay factores técnicos o agentes materiales y factores humanos que pueden provenir del empresario, del trabajador y de la comunidad. Nombramos a continuación algunos de ellos, a fin de incentivar el comentario y la reflexión.

La enumeración que se brinda es meramente enunciativa, y pueden existir muchos otros.

Son factores técnicos o agentes materiales:

- Las máquinas con protectores inadecuados o sin protectores.
- Herramientas y equipos defectuosos e inadecuados.
- Las construcciones inseguras.
- La falta de protección adecuada en las maquinarias, herramientas, construcciones, elevadores, etc.
- La vestimenta de trabajo inadecuada o defectuosa.
- La falta de equipo de protección personal.
- La señalización inadecuada, defectuosa o inexistente.
- El hacinamiento, falta de orden y limpieza.

Son factores humanos de responsabilidad del empleador:

- El mantenimiento del edificio, pisos, techo, paredes, ventilación, temperatura, ruidos, vapores, etc.
- La operatoria de herramientas y maquinarias obsoletas, inadecuadas o sin la protección debida.
- La falta de capacitación del personal y la ausencia de programas y campañas de educación en seguridad.
- La falta de entrega al personal de los elementos de protección adecuada, como trajes, cascos, guantes, botines.

Son factores humanos de responsabilidad del empleado:

- No observar las normas y reglamentos.
- No utilizar los elementos de protección personal que le proveyó el empleador.
- Manipular las máquinas sin protección o de un modo inadecuado para aumentar la producción.
- La negligencia en el uso de las máquinas y herramientas.
- El alcoholismo y el tabaquismo.



Son factores sociales o comunitarios:

- El salario insuficiente.
- El conflicto en la empresa o extralaboral.
- La alimentación incorrecta y la falta de reposo.

Enfermedad profesional

La enfermedad profesional es aquella que se encuentra potencialmente ligada al ejercicio de una profesión, oficio o puesto de trabajo. Por lo tanto, existe una relación directa entre la tarea realizada y la incidencia de esta sobre la salud del trabajador. La incidencia marca, a su vez, la gravedad de la enfermedad que produce. Por ejemplo, la exposición continua al ruido puede provocar sordera o hipoacusia; la manipulación de ciertos productos, cáncer, enfermedades de la piel, ceguera, várices, artrosis de columna, hernias, etc.

La ley plantea resarcimientos para las personas que trabajan en relación de dependencia.

La ley 24.557 contempla, en el artículo 2.a), las enfermedades profesionales que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional.

Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes, que fueron agregados a partir del decreto 1278/2000, que establece un sistema semiabierto, ya que da la posibilidad de que el trabajador sea revisado por una comisión médica capaz de determinar si la dolencia es o no una enfermedad profesional. Entonces, la ley establece que:

2.b) Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

3. Están excluidos de esta ley:

- a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causadas por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo.
- b) Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación.

Carácter y grado de incapacidad

Los accidentes de trabajo pueden producir distintos grados de incapacidad en el trabajador. De acuerdo con la gravedad del accidente y el tiempo que se prolongue la incapacidad, esta puede ser:

- **Incapacidad laboral temporaria:** es la que, producida por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, sólo causa en el empleado una imposibilidad de desempeñar sus tareas por un lapso de tiempo determinado. Dicha incapacidad concluye con el otorgamiento del alta médica.
- **Incapacidad laboral permanente:** es aquella que, por la clase de lesiones que produce, desde el comienzo del accidente o enfermedad puede ser considerada como irreversible o incurable. Por ejemplo, la pérdida de un miembro, la pérdida de la visión, etc. También se considerará permanente aquella incapacidad que se prolongue en el tiempo por más de un año. Es la comisión médica la que determina, en definitiva, el grado de incapacidad.

Régimen legal indemnizatorio en los accidentes y enfermedades profesionales

Producido un accidente o enfermedad profesional y determinada la incapacidad del dependiente, la ley establece un sistema indemnizatorio al que tiene derecho la víctima o sus derechohabientes en caso de fallecimiento. El monto de la indemnización dependerá del grado de incapacidad, su tipo o clase, la edad, y el ingreso base salarial de la víctima.

Obligaciones que establece la Ley de Riesgos de Trabajo

La Ley obligó a los empleadores a incorporar un Plan de Mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad. En cumplimiento de tal imperativo, los empleadores deberán ejecutar medidas y realizar todas las modificaciones necesarias para adecuar los lugares de trabajo a la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Las Administradoras de Riesgo de Trabajo (ART) deberán:

- Vigilar la marcha del Plan de Mejoramiento en los lugares de trabajo, dejando constancia de sus visitas y de las observaciones efectuadas en el formulario que a tal fin disponga la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Verificar el mantenimiento de los niveles de cumplimiento alcanzados con el Plan de Mejoramiento.
- Brindar capacitación a los trabajadores en técnicas de prevención de riesgos.
- Informar al empleador y a los trabajadores sobre el sistema de prevención establecido en la Ley de Riesgos del Trabajo y el presente decreto, en particular sobre los derechos y deberes de cada una de las partes.
- Instruir a los trabajadores designados por el empleador en los sistemas de evaluación a aplicar para verificar el cumplimiento del Plan de Mejoramiento.

Prestaciones a cargo del empleador y de la ART

La Ley les impone a los responsables de los infortunios laborales una serie de recaudos y prestaciones en especie a fin de garantizar la pronta atención del accidente, su curación y rehabilitación de la víctima.

Las obligaciones del empleador son:

- Tener en la empresa un servicio médico de atención inmediata.
- Contratar un servicio de higiene y seguridad.
- Contratar un servicio médico del prestador para accidentes de trabajo.
- Garantizar el servicio de ambulancia para las urgencias o incapacitados.

La ART a su vez debe proveer y otorgar:

- Asistencia médica y farmacéutica.
- Prótesis y ortopedia.
- Rehabilitación.

- Recalificación profesional.
- Servicios funerarios.
- Informarán inmediatamente al paciente del alta con incapacidad.
- Pagarán inmediatamente las indemnizaciones por incapacidad.
- Permitirán al trabajador controlar todo lo actuado con un asesor jurídico y médico legal.

Ante la discrepancia del trabajador, trasladarán a las comisiones médicas todo lo actuado.

Seguro de vida obligatorio

El empleador deberá contratar un seguro de vida para el trabajador. Si no lo hace, cometerá una infracción. Este seguro de vida no contempla los riesgos por invalidez total, absoluta, permanente irreversible, sino que cubre solamente los riesgos por muerte del trabajador.

El empleador cuenta con 30 días de plazo para tomar el seguro; pero tendrá cubiertos los siniestros que se produzcan desde el comienzo de la vigencia de la póliza, que será coincidente con la fecha de inicio de actividades de la empresa.