

#06

DERECHO LABORAL I

CARRERALicenciatura en Relaciones
del Trabajo**AUTORES**Jenifer Paira
Javier Gallo
Yamila Hilal



PRESENTACIÓN

Presentar esta producción que se inscribe en una nueva línea de trabajo de nuestra editorial universitaria, que denominamos “Colección Libros de Cátedras”, supone un compromiso de apoyo y celebración institucional y profesional que no se puede eludir, pese a la multiplicidad de tareas y compromisos que conlleva la gestión académica en una novel institución universitaria que se halla en plena etapa de definiciones y crecimiento.

Mediante esta iniciativa se pretende potenciar las capacidades de los equipos docentes de las distintas propuestas formativas y Facultades de la UNRAf, para producir textos de apoyo a las actividades de enseñanza-aprendizaje y formación, así como también generar instancias de socialización e intercambios multidisciplinares e interdisciplinares que expresan parte de las indagaciones, problemáticas y reflexiones generadas en este particular escenario institucional y académico, enclavado en el centro oeste del territorio nacional.

Esta serie, en particular, reúne un conjunto de producciones seleccionadas en el marco de la I Convocatoria Institucional, realizada en el año 2021 y aprobada por Resolución CS N° 011/2021. Se abordan, en este caso, un conjunto de temáticas diversas que abarca: medios audiovisuales y digitales y entramado audiovisual, modelos de negocios en el área de los videojuegos y entretenimientos digitales, derechos del trabajo, entrenamiento deportivo, procesos en la era de la transformación digital, formación y prácticas docentes en los escenarios actuales, diseño industrial, lectura y escritura académica, macroeconomía, entre otras.

Ponderamos la calidad de los trabajos, así como también el nivel académico, la trayectoria profesional y el compromiso de sus autores en torno a estas temáticas y problemáticas y para con esta iniciativa institucional, considerada de relevancia para el presente y futuro de esta Universidad.

Agradecemos a las y los responsables de cada una de las publicaciones, a sus equipos de trabajo y a los/as integrantes de Ediciones UNRAf, por ayudarnos a concretar este proyecto.

Mg. Cecilia Gutiérrez

Decana Facultad de Sociedad,
Estado y Gobierno

Bq. Fabiana Gentinetta

Decana Facultad de Tecnología e
Innovación para el Desarrollo

Dr. Jorge Daniel Rodríguez

Decano Facultad de Cultura,
Educación y Conocimiento

Paira, Jenifer
Derecho Laboral I / Jenifer Paira ; Javier Gallo ; Yamila Hilal. - 1a ed. - Rafaela : Ediciones UNRaf, 2023.
161 p. ; 29 x 15 cm.

ISBN 978-987-4920-39-3

1. Derecho Laboral. 2. Trabajadores. 3. Accidentes de Trabajo. I. Gallo, Javier. II. Hilal, Yamila. III. Título.
CDD 344.0101



©Universidad Nacional de Rafaela, 2021
Bv. Roca 989, Rafaela
Santa Fe, Argentina
Tel. (+54 03492) 501155
info@unraf.edu.ar
editorial@unraf.edu.ar
<http://www.unraf.edu.ar/>

Autoridades UNRaf

Rector
Dr. Rubén Ascúa

Vicerrectora
Mg. María Cecilia Gutiérrez

Decana
Mg. María Cecilia Gutiérrez

A/C Dirección editorial
Lic. Fernando García

Coordinación editorial
Lic. María Belén Romero

Maquetación y diseño
Lic. María Belén Romero
Tec. María Guadalupe Rey

Corrección
Mag. María Eugenia Meyer

La responsabilidad por los contenidos y las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios y otras colaboraciones publicadas por Ediciones UNRaf incumbe exclusivamente a los autores firmantes y su publicación no necesariamente refleja los puntos de vista ni del Director Editorial, ni del Consejo Editor u otra autoridad de la UNRaf.



Atribución - No Comercial - Compartir por igual 4.0 Internacional (by-nc-sa 4.0): No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas. Esta licencia no es una licencia libre, y es la más cercana al derecho de autor tradicional.



Atribución (Attribution): En cualquier explotación de la obra autorizada por la licencia será necesario reconocer la autoría (obligatoria en todos los casos).



No Comercial (Non commercial): La explotación de la obra queda limitada a usos no comerciales.



Compartir por igual (ShareAlike): En caso de modificación, transformación o construcción sobre el material, se debe distribuir la contribución bajo la misma licencia que la original.

Índice

| | |
|---|----|
| Presentación..... | 17 |
| 01. EL DERECHO DEL TRABAJO | |
| Marco histórico-social del trabajo | 19 |
| El derecho del trabajo | 22 |
| Génesis y surgimiento | 22 |
| Fundamento | 22 |
| Evolución | 22 |
| Constitucionalización de los derechos | 23 |
| Constitucionalismo clásico | 23 |
| Constitucionalismo social | 23 |
| Proceso democrático y constitucional | 24 |
| Fuentes del derecho laboral | 24 |
| La Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos | 24 |
| Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) | 26 |
| Las leyes nacionales | 26 |
| Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) | 27 |

| | |
|--|----|
| Los principios jurídicos laborales | 28 |
| Orden público laboral | 29 |
| Actividades de repaso | 30 |

02. CONTRATO Y RELACIÓN DE TRABAJO

| | |
|--|----|
| Contrato y relación de trabajo..... | 33 |
| Concepto legal de contrato de trabajo | 33 |
| Concepto legal de relación de trabajo | 33 |
| Diferencias entre contrato y relación de trabajo | 33 |
| Contrato con y sin relación de trabajo | 34 |
| Elementos del contrato de trabajo | 35 |
| Elementos esenciales del contrato de trabajo | 35 |
| Sujeto: trabajador | 35 |
| Sujeto: empleador | 36 |
| Relación de subordinación o dependencia | 37 |
| Atributos de los sujetos para contratar: capacidad, legitimidad y consentimiento | 38 |
| Objeto del contrato de trabajo | 39 |
| Causa del contrato de trabajo | 41 |
| Elementos accidentales del contrato de trabajo | 41 |
| Forma del contrato de trabajo | 41 |
| Prueba del contrato de trabajo | 42 |
| Actividades de repaso | 42 |

03. DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

| | |
|--|----|
| Deberes comunes a ambas partes | 45 |
| Deber de actuar con buena fe | 45 |
| Deber de colaboración y solidaridad | 45 |
| Facultades de la parte empleadora | 46 |
| Facultad de organización | 47 |
| Facultad de dirección | 47 |
| Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo. Ius Variandi | 48 |
| Facultad de control | 50 |
| Facultad disciplinaria | 53 |
| Deberes de la parte empleadora | 56 |
| Derechos de la parte trabajadora..... | 59 |
| Deberes de la parte trabajadora | 60 |
| Actividades de repaso | 61 |

04. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL

| | |
|--|----|
| Plazo del contrato de trabajo | 63 |
| Principio general y excepciones | 63 |
| Contrato de trabajo a tiempo indeterminado | 64 |
| Contrato de trabajo a tiempo parcial | 67 |
| Contrato de trabajo a plazo cierto o fijo | 69 |
| Contrato de trabajo de temporada | 72 |

| | |
|---|----|
| Contrato de trabajo a plazo incierto o eventual | 75 |
| Contrato de grupo o por equipo | 77 |
| Teletrabajo | 79 |
| Actividades de repaso | 82 |

05. JORNADA DE TRABAJO

| | |
|--|----|
| Regulación legal | 84 |
| Concepto | 85 |
| Límites | 85 |
| Jornada máxima | 85 |
| Excepciones a la jornada máxima | 87 |
| Disminución de la jornada máxima | 88 |
| Tipos de jornadas | 88 |
| Jornada diurna | 88 |
| Jornada nocturna | 88 |
| Jornada mixta diurna nocturna | 89 |
| Jornada insalubre | 89 |
| Jornada mixta insalubre | 91 |
| Jornada de menores de edad | 91 |
| Horas suplementarias | 93 |
| Concepto | 93 |
| Límites | 94 |
| Cómputo y efectos | 94 |
| Actividades de repaso | 95 |

06. DESCANSOS Y LICENCIAS

| | |
|--|-----|
| Descansos y licencias | 98 |
| Descanso diario | 99 |
| Descanso semanal | 101 |
| Descanso anual, licencia ordinaria o vacaciones | 102 |
| Licencias especiales | 104 |
| Licencia por maternidad | 105 |
| Licencia por ejercicio de cargo público o sindical | 108 |
| Licencia por enfermedad | 109 |
| Actividades de repaso | 109 |

07. REMUNERACIÓN

| | |
|---|-----|
| La remuneración | 112 |
| Origen constitucional | 112 |
| La remuneración en la LCT | 113 |
| Características del salario | 115 |
| Conceptos que integran el salario | 115 |
| Pago | 117 |
| Medios de pago | 118 |
| Períodos de pago | 119 |
| Intangibilidad salarial | 120 |
| Actividades de repaso | 122 |

08. RÉGIMEN DE ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

| | |
|---|-----|
| Las enfermedades y accidentes inculpables | 124 |
| El régimen legal aplicable: Ley de Contrato de Trabajo | 125 |
| Presupuestos: incapacidad laboral no intencional. Quid de la inculpabilidad | 125 |
| Protección del trabajador | 126 |
| Despido del trabajador durante el período de protección | 129 |
| Conservación del puesto de trabajo | 129 |
| Reincorporación: distintas situaciones según los alcances del alta médica | 130 |
| Extinción del contrato por incapacidad absoluta sobreviniente | 131 |
| Casos especiales | 131 |
| Riesgos del trabajo | 131 |
| Régimen actual | 131 |
| Conceptos y clases | 133 |
| Situaciones cubiertas | 133 |
| Las A.R.T. | 134 |
| El autoseguro | 135 |
| Situación del empleador no asegurado | 135 |
| Procedimiento a seguir en caso de infortunio laboral | 136 |
| Actividades de repaso | 136 |

09. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

| | |
|---|-----|
| Vicisitudes del contrato de trabajo | 138 |
| Suspensión por desempeño de cargos electivos | 140 |
| Suspensión por desempeño de cargos gremiales | 141 |
| Suspensiones por causas económicas y disciplinarias | 141 |
| Suspensión preventiva. Denuncia del empleador y de terceros | 143 |
| Extinción del contrato de trabajo | 143 |
| Estabilidad | 143 |
| El despido | 144 |
| El despido con causa y el despido indirecto | 144 |
| El despido sin causa | 145 |
| Otras causales de extinción del contrato de trabajo | 148 |
| Actividades de repaso | 151 |
| Palabras finales | 153 |
| Bibliografía | 154 |

En primer lugar, queremos agradecer a la Universidad Nacional de Rafaela por convertirse en un hogar para los estudiantes y docentes que transitamos sus espacios y a la Facultad Sociedad, Estado y Gobierno por propiciar, conjuntamente con las demás Facultades de la UNRaf, la producción de esta colección de libros de cátedra, que tienen como fin primordial contribuir en la formación de sus estudiantes.

También deseamos manifestar nuestro agradecimiento a ellos, los estudiantes, razón de ser de la Universidad Pública y nuestra inspiración al momento de escribir estas páginas. Esperamos que les sean de utilidad.

A todo el equipo editorial y no docente, nuestro más sincero agradecimiento. Su trabajo silencioso, pero constante, hace posible que cada actividad que emprende la Universidad se lleve a cabo con eficiencia.

Finalmente, un gran reconocimiento a la sociedad argentina que, mediante su trabajo y esfuerzo, contribuye a sostener y financiar la educación pública.

PRESENTACIÓN

Este cuaderno de cátedra pertenece al espacio curricular “Derecho del Trabajo I” de la propuesta formativa Licenciatura en Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional de Rafaela.

El objetivo de la cátedra es el estudio y abordaje del Derecho Individual del Trabajo, a partir de los contenidos jurídicos (legales, constitucionales, convencionales) y sus problemas concretos, para que las y los profesionales formados en Relaciones del Trabajo sean capaces de ir más allá de las formas tradicionales de la llamada “gestión de los recursos humanos”, al entender que las personas no son recursos al servicio de lógicas de acumulación, sino sujetos dotados de dignidad, titulares de derechos y de obligaciones.

La finalidad de la publicación es brindar una herramienta didáctica acerca del Derecho del Trabajo a estudiantes de esta carrera, dado que la mayoría de la bibliografía existente está pensada y escrita para abogados o estudiantes de esta profesión. En esta, habitualmente se incluyen vocabulario e institutos jurídicos que difícilmente son comprendidos por estudiantes de Relaciones del Trabajo, por el tecnicismo que conllevan.

Esta publicación se estructura en nueve capítulos, a lo largo de los cuales se abordarán las siguientes temáticas: el derecho del trabajo; el contrato y la relación de trabajo; los derechos y deberes de las partes; las modalidades de contratación laboral; la jornada de trabajo; el régimen de descansos y licencias; la remuneración; la protección contra enfermedades y accidentes; y las causales de suspensión y extinción del contrato de trabajo. La propuesta privilegia la accesibilidad al material a partir de un lenguaje coloquial, junto a actividades que el estudiantado podrá realizar a medida que avance en las lecturas de los capítulos. Esto no quita rigurosidad al material, sino que despoja a los contenidos de cuestiones estrictamente formales típicas de la práctica judicial y los acerca a prácticas de la vida cotidiana.

01.

EL DERECHO DEL TRABAJO

En el presente capítulo se realizará una descripción de las etapas del trabajo, desde la primera a la cuarta revolución industrial. Este andamiaje histórico presenta al trabajo en sus diferentes contextos, señalando avances y retrocesos. Paralelamente, se analizará el camino recorrido por la regulación del trabajo, desde las primeras leyes protectoras hasta la constitucionalización de los derechos laborales.

Para entender los desafíos del derecho de trabajo del siglo XXI es necesario identificar los escenarios que regula, debido a que estos son el sustrato material del derecho. Los cambios sociales consecuentemente implicarán o deberían implicar cambios en el derecho.

Marco histórico-social del trabajo

El trabajo en la antigüedad

En la Edad Antigua las sociedades estaban divididas por castas o estamentos según la condición económica que revestían los individuos. Esa condición estaba dada por el patrimonio que poseían y/o por la actividad a la que se dedicaban. En este sentido, existían reyes, nobles, religiosos, filósofos, soldados, agricultores, y esclavos.

Los reyes, nobles, religiosos y filósofos eran considerados sujetos de derecho y tenían un lugar privilegiado en la sociedad. Los reyes se dedicaban a la actividad política, es decir, se ocupaban de la economía y la defensa de sus territorios. Los nobles se abocaban a asistir a la realeza; los religiosos se ocupaban de evangelizar; y los filósofos se ocupaban de conocer y transmitir ese conocimiento. Como se puede observar, las clases sociales privilegiadas no realizaban actividades que implican esfuerzo físico, sino intelectual.

Los soldados se dedicaban a la defensa del territorio y respondían a las órdenes de los reyes. Como contraprestación, percibían una remuneración. En cambio, los agricultores, si bien eran sujetos de derecho libres, se encontraban en el último eslabón de la sociedad. Realizaban trabajos físicos campestres, como por ejemplo, cultivar la tierra, criar ganado.

Los esclavos no eran sujetos de derecho, sino objetos, propiedad de su dueño, quien se beneficiaba enormemente con su labor, dado que trabajaban de sol a sol, sin percibir remuneración alguna por la actividad que realizaban. La condición de esclavo se obtenía por dos vías: originaria o de nacimiento, y derivada o por adquisición. Se dedicaban a las actividades más forzosas, por ejemplo, la construcción de grandes edificios u obras. No formaban parte de la sociedad porque no eran considerados seres humanos.

El trabajo en la Edad Media

El feudalismo fue el sistema económico típico de la Edad Media. La sociedad estaba integrada por los señores feudales, los campesinos y los esclavos. Los señores feudales, dueños de la tierra y de los recursos para trabajarla, se dedicaban a administrar sus propiedades: inmuebles, herramientas y esclavos. Los campesinos alquilaban parcelas de tierra a los señores feudales o poseían pequeñas fracciones que cultivaban, para satisfacer sus propias necesidades y las de su familia.

Un hecho que caracterizó la transición entre la Edad Media y la Edad Moderna, a nivel económico y social, fue el surgimiento del comercio a través de ferias y trueques, y la aparición de una nueva clase social: la burguesía, un estamento de la sociedad propietario de capital y dedicado al comercio, pero ajeno a la nobleza.

El trabajo en la modernidad

Primera y segunda revolución industrial

La primera revolución industrial se produjo entre finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX, como consecuencia de la invención del motor a vapor. La segunda, entre fines del siglo XIX y principios del siglo XX, con la utilización de la electricidad y de las líneas de montaje para la producción en masa (Ramírez, 2019).

En ese entonces, la forma de organizar el trabajo era la típica del sistema fordista, caracterizada por la producción en serie de productos homogéneos dentro de la gran fábrica. El trabajo fabril incluyó trabajo infantil y de mujeres más allá de su capacidad física: jornadas extensas en lugares insalubres, salarios escasos, inexistencia de un régimen de accidentes, y enfermedades laborales e inculpables. En ese contexto, el trabajador (hombre, mujer o niño) ponía a disposición del empleador su fuerza de trabajo, para realizar tareas o prestar servicios en un establecimiento propiedad del empleador (la fábrica), a cambio de una remuneración económica y sometiéndose al poder de dirección y control de aquel. Ante estas situaciones, y luego de innumerables luchas obreras surgió el derecho del trabajo clásico, con el objeto de regular el trabajo dependiente.

Lo que interesa para el análisis de la aparición y evolución del Derecho del Trabajo es que el hecho mismo de la explotación existió, posiblemente, porque el maquinismo hizo aprovechable el trabajo prestado de esa manera. No solo existió, sino que alcanzó o implicó a cantidades considerables de personas. Esto último importa destacar porque al derecho del trabajo no se lo entiende solo una respuesta al problema de las malas condiciones de trabajo, sino fundamentalmente, como una respuesta orgánica de la sociedad industrial capitalista al problema de la explotación laboral masiva, con la idea de que no es posible concebir una organización social que se establezca con una proporción importante de personas en semejante estado de contradicción (Ackerman, 2014).

Tercera y cuarta revolución industrial

La tercera revolución industrial o “revolución digital” tuvo su origen en la década de 1960, a partir del uso de la computación para la pro-

ducción de bienes y servicios y de la aparición de Internet (Ramírez, 2019).

La forma de organizar el trabajo, en ese contexto, se caracterizó por el diseño de una organización en red, con procesos de subcontratación que tienen como núcleo central a una gran empresa que establece alianzas estratégicas con los subcontratados, en lugar de una fábrica que lo hace todo. En esta etapa comenzó un proceso de descentralización productiva en el que la figura del empresario se desdibujó, pues los poderes de organización y control ya no recaían solo en su persona, sino en una diversidad de actores que participaban del ciclo productivo (Seco, 2019).

Por su parte, la cuarta revolución industrial o “Revolución 4.0”, que es la que a los efectos de este estudio interesa, nace en el siglo XXI con el desarrollo exponencial de la robótica, la informática, la inteligencia artificial, la nanotecnología, la biotecnología, la computación cuántica, sumado a las nuevas formas de organización del trabajo. Las nuevas tecnologías informáticas han venido a transformar las relaciones de espacio y tiempo. El espacio real o tangible está siendo reemplazado por el “ciberespacio” y el tiempo cronológico o secuencial, por la instantaneidad (Arese, 2019).

En el Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, la OIT ha manifestado: “el cambio tecnológico constituye un factor esencial del crecimiento y el desarrollo, pese a que se asocia igualmente con el cambio en el mercado de trabajo. Las nuevas innovaciones tecnológicas que sustentan la cuarta revolución industrial, como los megadatos, la impresión en tres dimensiones, la inteligencia artificial y la robótica, por citar algunas, están teniendo un impacto transformador sobre la naturaleza del trabajo.”⁰¹

Ackerman explica que al sistema de organización del trabajo planteado por el taylorismo y el fordismo (la gran empresa autónoma, que gestiona el ciclo completo de la producción de bienes y servicios, basándose en una gestión funcional jerárquica), hoy se le opone un nuevo escenario, caracterizado por la globalización de los mercados, la proliferación de los servicios y el avance de la tecnología. Esto genera que el perfil de la empresa cambie: ya no se trata de un ente autosuficiente, sino que la descentralización productiva es cada vez más común e inclusive utilizada como una estrategia empresarial. La Revolución Digital y la Revolución 4.0 han planteado un cambio de paradigma en la relación laboral típica, debido al ingreso de nuevos perfiles de trabajadores, de empleadores y de modalidades de trabajo que, a priori, parecerían escapar de los lineamientos tradicionales del derecho de trabajo (Ackerman, 2014).

⁰¹. Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT, pág.10, septiembre de 2017.

En términos de César Arese (2019) las nuevas tecnologías informatizadas configuran la nueva modernidad laboral. Empero, los planeamientos generales del Derecho del Trabajo no han perdido un ápice de validez. Habrá que adaptarlos de manera continua al cambio socioeconómico sin dejar de referirlos a los valores que constituyen sus cimientos (Supiot, 1996).

El derecho del trabajo

El derecho del trabajo es un sistema de normas jurídicas que regulan el vínculo que se da entre los diversos sujetos que intervienen en las relaciones laborales. En este sentido, el derecho individual del trabajo establece los derechos y obligaciones que corresponden a los trabajadores y a los empleadores. Por su parte, el derecho colectivo del trabajo regula las cuestiones atinentes a la agremiación de los trabajadores y de los sindicatos en cuanto representantes de aquellos frente a los empleadores o las gremiales empresarias.

Génesis y surgimiento

El derecho del trabajo, tal y como lo conocemos, es producto de un largo proceso de marchas y contramarchas. Sin embargo, se considera que el punto de inflexión en la historia está dado por las revoluciones industriales y el surgimiento de una nueva clase social: los proletarios, es decir, obreros o trabajadores. Las condiciones inhumanas de trabajo y la inexistencia de protección alguna para trabajadores, trabajadoras y niños, propician el surgimiento de los primeros gremios y sindicatos que comienzan a reclamar por mejores condiciones de trabajo (Grisolía, 2017).

Fundamento

El derecho del trabajo surge para regular una relación entre sujetos que se encuentran en una posición desigual para negociar. Entonces, su razón de ser es la protección del trabajador. Para cumplir con la finalidad que se propone, el derecho del trabajo se estructura sobre una serie de institutos jurídicos propios de su área que lo diferencian de otras ramas del derecho: el orden público laboral y los principios laborales.

Evolución

El derecho del trabajo como sistema de normas fue producto de un largo proceso de lucha y conquista paulatina de derechos. Los pri-

meros derechos laborales que se obtuvieron fueron la jornada limitada de trabajo y la protección contra accidentes y enfermedades de trabajo. Se garantizaron a partir de leyes concretas. En 1976 se sancionó la Ley nacional N° 20.744 de contrato de trabajo. Asimismo, el proceso de constitucionalización de los derechos fue en constante evolución.

Constitucionalización de los derechos

Constitucionalismo clásico

El Constitucionalismo clásico es el proceso de incorporación de derechos individuales y civiles en las constituciones nacionales. El espíritu de las cartas magnas estaba inspirado por la filosofía del liberalismo político. Los derechos tutelados en ese momento fueron la libertad y la propiedad privada, entre otros.

En la historia constitucional argentina, este proceso se ve reflejado en la Constitución Histórica de 1853. El artículo 14 de la Constitución Nacional actual garantiza los derechos civiles: "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; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender."

Constitucionalismo social

El Constitucionalismo social es el proceso de incorporación de derechos colectivos y sociales en las constituciones nacionales. El espíritu de las cartas magnas estaba inspirado por la filosofía del socialismo. Los derechos tutelados en ese momento fueron los derechos laborales.

En la historia constitucional argentina, este proceso se ve reflejado en las Constituciones de 1949 y de 1957. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional actual garantiza los derechos laborales: "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.”

Proceso democrático y constitucional

Se conoce como proceso democrático y constitucional al que comenzó en 1994 con la reforma de la Constitución Nacional, una de las consecuencias del Pacto de Olivos. En la Constitución Nacional actual confluyen derechos individuales y sociales. Asimismo, en el artículo 75 inc. 22, se reconoce jerarquía constitucional a los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, entre los que se destaca el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Fuentes del derecho laboral

Las fuentes del derecho son aquellos lugares de los cuales surge el mismo. De acuerdo al criterio expuesto por Julio Grisolia (2017), las fuentes del derecho se pueden clasificar en:

- **Materiales:** hechos históricos de los cuales surgen derechos. En materia laboral, estas fuentes son muy importantes, como por ejemplo, las huelgas.
- **Formales:** son las normas jurídicas que contienen derechos. En materia laboral son: la Constitución Nacional, los tratados internacionales de Derechos Humanos, los Convenios de la OIT, las leyes nacionales, los Convenios Colectivos de Trabajo, los reglamentos internos de las empresas, los contratos individuales de trabajo.
- **De interpretación/integración:** sirven para desentrañar el sentido de una norma confusa o para dar solución a una situación no contemplada por una norma. Se trata de los principios, la analogía, la doctrina y la jurisprudencia.

Algunas de las fuentes del derecho del trabajo son:

La Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos

La Constitución Nacional junto con los tratados Internacionales de Derechos Humanos conforman el bloque de constitucionalidad de los derechos. Esto significa que las disposiciones de los mencionados cuerpos jurídicos se encuentran en la cúspide del sistema y toda la normativa de jerarquía inferior debe respetarlos. Es el caso de las

leyes nacionales, convenios colectivos de trabajo, leyes provinciales, etc. No pueden disponer en contra del bloque de constitucionalidad. En caso que una norma inferior contradiga la Carta Magna o un Tratado Internacional de Derechos Humanos, esta podrá ser declarada inconstitucional y/o inconvencional.

Los derechos sociales fueron introducidos en la Constitución Nacional con la reforma de 1957, que incorporó el artículo 14 bis. El texto original de 1853 solo se ocupaba del derecho a trabajar y ejercer toda industria lícita (artículo 14).

El artículo 14 regula derechos civiles, en tanto que el 14 bis regula derechos sociales (derechos individuales, derechos colectivos y derechos de la seguridad social):

Artículo 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; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.”

Artículo 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 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 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.” Por su parte, el artículo 75 que regula las atribuciones del Congreso

Nacional, en su inc. 22 dispone que el poder legislativo está facultado para aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Asimismo, enumera los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que gozan de jerarquía constitucional y establece un mecanismo para que futuros tratados de la misma índole puedan tener la misma jerarquía.

A partir de esta disposición es posible concluir que existen dos tipos de tratados:

- a. los referidos a derechos humanos, que pueden ser considerados como si fueran la letra misma de la Constitución;
- b. los demás tratados y los concordatos con la Santa Sede, que tienen jerarquía superior a las demás leyes, pero inferior a la Constitución Nacional.

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT tiene como fines esenciales promover internacionalmente la justicia social, prestar asistencia técnica a los programas de desarrollo económico y social, reunir y difundir toda la información relativa a los problemas del trabajo, establecer normas de validez internacional, y controlar su aplicación y eficacia en todos los países.

Los convenios y las recomendaciones son normas de validez internacional que son adoptadas en el seno de la OIT. Estos fijan directivas para facilitar la uniformidad de la legislación laboral de los países miembros. Mediante las recomendaciones se busca establecer mecanismos uniformes de validez internacional para llevar a la acción las medidas a adoptar y orientar a los Estados miembros en la preparación de la legislación laboral (Grisolía, 2017).

Los convenios de OIT ratificados por Argentina son normas de validez supralegal, pero infraconstitucional.

Las leyes nacionales

Ley es toda norma jurídica obligatoria y con cierto grado de generalidad. El derecho del trabajo posee un amplio abanico de leyes que lo contienen. Solo por citar algunas:

- Ley N° 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo
- Ley N° 24.013 - Ley Nacional de Empleo
- Ley N° 11.544 - Ley de Jornada de Trabajo
- Ley N° 19.587 - Ley de Higiene y Seguridad

- Ley N° 24.557 - Ley de Riesgos del Trabajo
- Ley N° 14.250 - Ley de Convenios Colectivos de Trabajo
- Ley N° 23.551 - Ley de Asociaciones Sindicales

En este punto es preciso detenernos en el ámbito de aplicación de la LCT, pues es la ley que estudiaremos en mayor medida. A tal efecto, es preciso conocer en qué casos se aplica y cuáles son los supuestos excluidos:

Artículo 2 LCT: “La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo. b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente. c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario.”

Entonces, teniendo en cuenta que la LCT deja supuestos excluidos, es necesario conocer que también existen leyes que se ocupan exclusivamente del personal de determinadas actividades: los denominados estatutos especiales o profesionales, por ejemplo:

- Ley N° 26.844 - Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares
- Ley 26.727 - Régimen Especial de Trabajo Agrario
- Ley 22.250 - Régimen Especial de la Industria de la Construcción
- Ley 25.164 - Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional

Convenios Colectivos de Trabajo (CCT)

Constituyen una fuente autónoma y propia del derecho del trabajo regulada en la Ley N° 14.250. El CCT es un acuerdo celebrado entre una asociación sindical con personería gremial y una empresa o grupo de empresas o una asociación profesional de empleadores que

debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo. Tienen por objeto fijar condiciones de trabajo y empleo en determinada categoría profesional, es decir, respecto de los sujetos comprendidos en una actividad, oficio o empresa. Son obligatorios no solo para los firmantes, sino también para los trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito de aplicación (Grisolía, 2017).

Los principios jurídicos laborales

Los principios son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho. También se conciben como ideas fundamentales de la organización jurídico-laboral que surgen del orden normativo dado y lo realimentan, al darle determinado sentido a cada una de las disposiciones que lo componen, resultando indispensables para aplicar rectamente sus normas (Grisolía, 2017).

La mayoría de los autores señala como los más importantes principios del Derecho del Trabajo:

- **Principio protectorio:** tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana. Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos. Se manifiesta en tres reglas:
 - a. In dubio pro operario: para el caso de existir una duda razonable en la interpretación de una norma o en la apreciación de las pruebas, esta debe estar sujeta a la interpretación o apreciación más favorable al trabajador.
 - b. Regla de la aplicación de la norma más favorable: así como en el caso anterior, la duda recae en la interpretación de una norma. Aquí se presentan dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica; en tal caso, el juez debe, necesariamente, inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior.

c. Regla de la condición más beneficiosa: cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador, se la debe respetar: la modificación debe ser para ampliar y no para disminuir derechos. Está claro que no se pueden negociar condiciones que vulneren el orden público laboral, pero nada obsta a que se pacten condiciones más beneficiosas.

- **Principio de irrenunciabilidad de los derechos:** la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio.
- **Principio de la continuidad de la relación laboral:** en caso de duda entre la continuación o no del contrato de trabajo, o respecto de su duración, se debe resolver en favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es decir, se desarrolla por medio de prestaciones repetidas en el tiempo: es de ejecución continuada y tiene vocación de permanencia.
- **Principio de primacía de la realidad:** este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un "contrato-realidad".
- **Principio de buena fe:** guía la conducta de las partes, quienes deben conducirse con honestidad y lealtad desde la etapa precontractual, durante la ejecución del contrato, y aún luego de extinto el vínculo.

Orden público laboral

El derecho del trabajo es tuitivo; al no existir igualdad entre las partes, protege al trabajador, que es la parte más débil en la relación de trabajo. Mientras los empleadores tienen recursos suficientes para imponer determinadas condiciones, los trabajadores solo cuentan con su fuerza (capacidad) de trabajo. Nace, así, el principio protectorio.

Para lograr equiparar la relación laboral, la ley impone a las partes, con carácter de orden público, un mínimo de condiciones inderogables. No se suprime la autonomía de la voluntad, sino que se la limita hasta donde resulte necesario para cumplimentar sus fines.

Esto significa que el empleador puede contratar a un trabajador libremente: impone los requisitos que estime necesarios para cubrir el puesto de trabajo y contrata a la persona que, según su parecer, los cumple. Pero el orden público laboral implica que en la relación laboral el empleador debe respetar las condiciones mínimas establecidas en la LCT, o en el convenio colectivo aplicable. El empresario puede pactar con el dependiente condiciones más favorables para el trabajador, pero no más perjudiciales. No se limita la libertad de contratación, sino que una vez concretada la relación, sus condiciones deben subordinarse a las normas ineludibles que constituyen el orden público laboral (Grisolía, 2017).

Actividades de repaso

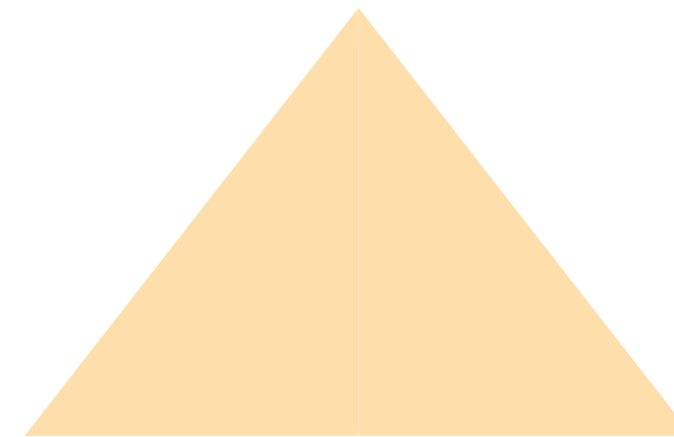
- Colocar verdadero (V) o falso (F) y justificar las falsas.

| | |
|---|--|
| Los trabajadores siempre gozaron de los mismos derechos laborales, reconocidos voluntariamente por los empleadores. | |
| El principio protectorio aplica tanto para los trabajadores como para los empleadores. Es la tutela legal que les otorga la LCT. | |
| El orden público laboral está conformado por el piso mínimo de derechos laborales que gozan los trabajadores. Las disposiciones de orden público no se pueden renunciar, pero sí se pueden ampliar. | |
| Los Convenios de la OIT ratificados por Argentina forman parte del conjunto de fuentes del derecho laboral. | |
| El artículo 14 de la Constitución Nacional enumera los derechos laborales que gozan de jerarquía constitucional. | |

- Realizar una línea histórica que dé cuenta del proceso de constitucionalización de los derechos laborales.
- Responder los siguientes interrogantes:
 - ¿Qué es el derecho del trabajo?

- ¿Cuáles son las fuentes del derecho del trabajo?
- ¿Qué es el orden público laboral?
- ¿Cuál es el ámbito de aplicación de la LCT? ¿Cuáles son los supuestos excluidos de su regulación?

- Completar la figura estableciendo el orden jerárquico de las fuentes del derecho laboral. (En la cúspide se ubica la fuente de mayor jerarquía y luego se completa en orden decreciente).



02.

CONTRATO Y RELACIÓN DE TRABAJO

En el presente capítulo proponemos un estudio pormenorizado de la LCT, mediante el análisis de la regulación jurídica aplicable a las relaciones laborales privadas. Abordaremos cuándo existe una relación de trabajo, cuándo un contrato de trabajo, y qué diferencias fácticas y jurídicas existen entre ellos. Además, presentaremos cuáles son los elementos esenciales del contrato de trabajo, la forma que adquiere y la prueba de la existencia del mismo. La comprensión de los ejes de este capítulo brindará al estudiante la posibilidad de diseñar la estructura general de la regulación jurídica de los contratos de trabajo en el ámbito privado. A lo largo de los capítulos siguientes se irá dotando de contenido esa estructura.

Contrato y relación de trabajo

Concepto legal de contrato de trabajo

En este sentido, el artículo 21 de la LCT determina: "Habrà 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 ésta, durante un período determinado o indeterminado 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, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres."

Concepto legal de relación de trabajo

El artículo 22 de la LCT dice: "Habrà relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen." La relación de trabajo es una situación de hecho que manifiesta una relación de dependencia. En consecuencia, el hecho de efectivizar la puesta a disposición de la fuerza de trabajo por parte del trabajador a favor del empleador, y a cambio del pago de la remuneración, se configura la figura de la relación de trabajo.

A fin de evitar que el empleador utilice los servicios del trabajador, y posteriormente desconozca el vínculo fundándose en la inexistencia de contrato, la ley impone que los efectos de la relación sean similares a los del contrato de trabajo (Altamira Gigena, 2011).

Diferencias entre contrato y relación de trabajo

En relación al contrato y la relación de trabajo existen diferentes corrientes doctrinarias: algunas asimilan el contrato a la relación de trabajo; otras sostienen que son dos figuras diferentes.

Raúl Altamira Gigena (2011) explica que para la LCT la diferencia entre "contrato" y "relación" radica en que en el primero el trabajador "se obliga", mientras que en la segunda directamente realiza el trabajo. Julio Grisolia (2017) explica que la ley considera que quien trabaja en relación de dependencia celebró con anterioridad por lo menos un acuerdo tácito, que resulta válido, ya que el contrato de trabajo es por esencia informal.

Los efectos jurídicos entre relación y contrato de trabajo son los mismos: el solo hecho de realizar tareas, prestar servicios o ejecutar actos en favor de otra persona y a cambio de una remuneración, hace presumir el contrato de trabajo.

La presunción de la existencia del contrato de trabajo resulta del artículo 23 de la LCT N° 20.744: "El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio."

Contrato con y sin relación de trabajo

Independientemente de la existencia de un contrato de trabajo (acuerdo de voluntades materializado en un acto jurídico verbal o escrito), la relación de trabajo es la prestación efectiva de las tareas que pueden consistir en la ejecución de obras, actos o servicios. Entonces, ¿puede existir contrato sin relación de trabajo? La respuesta a esta pregunta es afirmativa.

Un ejemplo: En fecha 10 de abril de 2022 Juan Pérez y XXX SRL celebran un contrato de trabajo verbal, que comenzará a ejecutarse a partir del 02 de mayo de 2022. En este caso, el acto jurídico (contrato de trabajo) se realizó en fecha 10 de abril de 2022 y la relación de trabajo se efectiviza a partir del día 02 de mayo de 2022.

Otro ejemplo es el caso de un empleador que contrata a un trabajador que no puede iniciar la prestación laboral hasta dentro de 30 días porque tiene que renunciar a su anterior empleo, antes de comenzar el nuevo.

También puede darse el siguiente caso: producida una entrevista y convenido entre las partes que el trabajador debe presentarse el lunes próximo a las 9, llegado el día y la hora no se lo recibe en el lugar de trabajo pactado, argumentando que no se van a requerir sus servicios o bien negando la existencia de la contratación.

Para resolver esta situación, la LCT en su artículo 24 establece: "Los efectos del incumplimiento de un contrato de trabajo, antes de iniciarse la efectiva prestación de los servicios, se juzgarán por las disposiciones del derecho común, salvo lo que expresamente se dispusiera en esta ley. Dicho incumplimiento dará lugar a una indemnización que no podrá ser inferior al importe de un (1) mes de la remuneración que se hubiere convenido, o la que resulte de la aplicación de la convención colectiva de trabajo correspondiente."

Raúl Altamira Gigena (2011) claramente explica que la sanción esti-

pulada en el artículo 24 corresponde porque la LCT prevé la posibilidad de dos clases de vinculación en el derecho del trabajo: mediante un acuerdo de voluntades expreso o tácito (contrato de trabajo) o ingreso al establecimiento y ejecución de las tareas o prestación del servicio, omitiendo el acuerdo previo (relación de trabajo).

Elementos del contrato de trabajo

Los elementos esenciales del contrato de trabajo son tres: sujetos, objeto y causa. El carácter esencial que presentan implica que la ausencia de cualquiera de ellos será causal suficiente para que el contrato se tenga por nulo. Asimismo, existen elementos accidentales del contrato de trabajo: la forma y la prueba. Estos, a diferencia de los esenciales, no son indispensables para que se perfeccione el contrato, es decir, que su ausencia no habilita la nulidad del acuerdo.

Elementos esenciales del contrato de trabajo

Sujeto: trabajador

El artículo 25 de la LCT manifiesta: "Se considera trabajador, a los fines de esta ley, a la persona física (humana) que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación." La LCT considera que trabajador es toda persona humana, con capacidad jurídica, que realiza actos, ejecuta obras o presta servicios en relación de dependencia, en una organización ajena, contra la percepción de una remuneración. Ese es el sujeto que se tutela. Las personas jurídicas nunca pueden ser trabajadores.

El artículo 25 LCT debe ser entendido a la luz de lo dispuesto por el artículo 2 de la misma ley. En virtud de este último quedan excluidos del ámbito de aplicación de la LCT: los empleados públicos; el personal del servicio doméstico, los trabajadores agrarios, el trabajador autónomo, el trabajo benévolo, el trabajo forzado, el trabajo amateur, el trabajo familiar, y el trabajo religioso.

Socio empleado

El artículo 27 de la LCT expresa: "Las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le 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. Exceptúanse las sociedades de familia entre padres e hijos. Las prestaciones accesorias a que se obligaren los socios, aun cuando ellas resultasen del contrato social, si existieran las modalidades consignadas, se considerarán obligaciones de terceros con respecto a la sociedad y regidas por esta ley o regímenes legales o convencionales aplicables.”

La LCT, a partir del artículo 27, deja claro el doble régimen legal al que puede estar sujeta una persona, de acuerdo al vínculo que la una a la sociedad. Será materia del derecho comercial (societario) la regulación de los derechos y obligaciones que correspondan a los socios de una determinada persona jurídica. Pero cuando un socio, de forma personal y habitual, cumpliendo órdenes y directivas, dedique tiempo completo o parte principal de su tiempo realizando actos, ejecutando obras o prestando servicios para la Sociedad, este vínculo se regirá por el derecho laboral. Estas disposiciones no se aplican cuando se trate de sociedades familiares.

Auxiliares del trabajador

El artículo 28 de la LCT establece: “Si el trabajador estuviese autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél, salvo excepción expresa prevista por esta ley o los regímenes legales o convencionales aplicables.”

Sujeto: empleador

A los fines de estudiar la figura del empleador, es preciso remitirnos a tres artículos de la LCT, que contemplan la figura del empleador, de la empresa, del empresario y del establecimiento:

“Se considera empleador a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador” (artículo 26).

“A los fines de esta ley, se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos. A los mismos fines, se llama "empresario" a 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 asignen a éstos en la gestión y dirección de la empresa” (artículo 5).

“Se entiende por "establecimiento" la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones” (artículo 6).

Intermediarios

El artículo 29 LCT (párrafos 1 y 2) señala: “Los trabajadores que, habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social (...)”

Por su parte, los artículos 29 (tercer párrafo) y el 29 bis de la LCT contemplan la situación de las empresas de servicios eventuales:

“(...) Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas.”

“El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la Seguridad Social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la Convención Colectiva, será representado por el Sindicato y beneficiado por la Obra Social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria.”

En el supuesto regulado por los párrafos primero y segundo del artículo 29, el empleador es el usuario de los servicios del trabajador. En el supuesto regulado por el tercer párrafo del artículo 29 y 29 bis, el empleador es la empresa de servicios eventuales. Si la empresa de servicios eventuales no está constituida legalmente, se aplica el supuesto del artículo 29.

Relación de subordinación o dependencia

Para que exista vínculo laboral es imprescindible que se manifieste la subordinación del trabajador en relación al empleador, desde tres aspectos:

- **Subordinación o dependencia jurídica:** por el hecho del contrato de trabajo el trabajador debe cumplir las disposi-

ciones del empleador: cumplir un horario, hacer determinadas tareas, laborar en un área específica, etc.

- **Subordinación o dependencia técnica:** el trabajador debe realizar las tareas de acuerdo a las especificaciones técnicas de su empleador (modo de realización de una tarea determinada). Artículo 86 LCT: "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."
- **Subordinación económica:** se produce cuando se configura alguno de los siguientes hechos:
 - » el trabajador no es propietario de los bienes de capital (ni herramientas de trabajo) con los que trabaja.
 - » el trabajador recibe por su trabajo un salario de subsistencia, que no es igual al producto de su trabajo (concepto de plusvalía).
 - » el trabajador no participa de las pérdidas ni de las ganancias de la organización para la cual trabaja (Machado, 1999).

Se deben manifestar los tres aspectos de la subordinación para que un contrato sea tipificado como laboral. La ausencia de alguno de ellos hará presumir la existencia de un vínculo de naturaleza diferente (Machado, 1999).

Atributos de los sujetos para contratar: capacidad, legitimidad y consentimiento

Tal como se expresó anteriormente, para que un contrato de trabajo sea válido, los sujetos deben tener capacidad o legitimación, según corresponda, y consentimiento.

La capacidad es la aptitud que posee una persona humana para ser titular y ejercer derechos y obligaciones. Los trabajadores y empleadores (personas humanas) deben ser plenamente capaces para formalizar un contrato de trabajo.

La **capacidad** plena se adquiere a partir de los 18 años de edad. No obstante, la LCT, en sus artículos 32 y 35 establece una serie de excepciones a la regla general:

"Las personas desde los dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo. Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo,

con autorización de sus padres, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos" (artículo 32).

"Los menores emancipados por matrimonio gozarán de plena capacidad laboral" (artículo 35).

La **legitimación** es el acto jurídico por el cual se faculta a un representante o mandatario a obligarse y actuar en nombre de otra persona humana o jurídica: "A los fines de la celebración del contrato de trabajo, se reputarán actos de las personas jurídicas los de sus representantes legales o de quienes, sin serlo, aparezcan como facultados para ello" (artículo 36 LCT).

A su vez, para que se perfeccione un contrato de trabajo los sujetos deben expresar su **consentimiento**, que es una declaración de voluntad bilateral que se formaliza mediante la manifestación de una oferta y su consecuente aceptación. El artículo 45 LCT indica: "El consentimiento debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes del contrato de trabajo, dirigidas a la otra y aceptadas por ésta, se trate de ausentes o presentes." Asimismo, en el artículo 46 complementa el concepto de consentimiento al establecer: "Bastará, a los fines de la expresión del consentimiento, el enunciado de lo esencial del objeto de la contratación, quedando regido lo restante por lo que dispongan las leyes, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, o lo que se conceptúe habitual en la actividad de que se trate, con relación al valor e importancia de los servicios comprometidos."

Objeto del contrato de trabajo

El objeto del contrato de trabajo es la prestación personal e infungible de una actividad (realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios) determinada o indeterminada, que efectúa el trabajador en favor del empleador, contra percepción de su remuneración.

La prestación es personal porque solo puede ser llevada a cabo por el propio trabajador. Es infungible porque el trabajador debe realizar la actividad a la que se obligó, en los términos pactados, y no puede realizar otra. La determinación o indeterminación de la actividad varía según esté acordada específicamente entre las partes o se desprenda de la normativa aplicable a la misma.

Todo ello se desprende del artículo 37 LCT: "El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada. En este último caso, será conforme a la categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la

relación, de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.”

Asimismo, el objeto del contrato de trabajo debe ser posible, lícito y no prohibido: “No podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos” (artículo 38 LCT).

Contrato de objeto ilícito

Se considera objeto ilícito aquel que es contrario a la moral y a las buenas costumbres. Por ejemplo, A contrata a B para que abra una caja fuerte que no es de su propiedad y que no está autorizado para abrir. La ilicitud comprende, tanto al empleador como al trabajador, por lo tanto, la consecuencia es la nulidad absoluta del contrato, es decir, que no surte efectos para ninguna de las partes. La nulidad debe ser declarada por un juez a pedido de parte o de oficio.

El artículo 39 LCT indica: “Se considerará ilícito el objeto cuando el mismo fuese contrario a la moral y a las buenas costumbres pero no se considerará tal si, por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consintiera, tolerara o regulara a través de los mismos.” Por su parte, el artículo 41 del mismo ordenamiento dispone: “El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes que se deriven de esta ley.”

Contrato de objeto prohibido

Se considera objeto prohibido aquel que es contrario a la ley. Un contrato laboral es de objeto prohibido cuando contraría normas que vedan el empleo de determinadas personas, tareas, épocas o condiciones. Por ejemplo, es contrato de trabajo de objeto prohibido aquel en el cual la mujer que goza de licencia por maternidad presta tareas, o aquel en el que se contrata como trabajador a una persona menor de edad.

La prohibición puede ser total o parcial:

- Si la prohibición es total produce la nulidad del contrato, pero esa nulidad es inoponible al trabajador, lo cual implica que este tendrá derecho a percibir todos los derechos que le correspondan por la actividad llevada a cabo. La nulidad debe ser declarada por un juez a pedido de parte o de oficio.
- Si la prohibición es parcial, no perjudica las partes válidas del contrato, pero la nulidad parcial es inoponible al trabajador. La nulidad debe ser declarada por un juez a pedido de parte o de oficio.

El artículo 40 LCT señala: “Se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones. La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador.”

Por su parte, los artículos 42 y 43 del mismo régimen disponen:

“El contrato de objeto prohibido no afectará el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones o indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa, conforme a las normas de esta ley y a las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.”

“Si el objeto del contrato fuese sólo parcialmente prohibido, su supresión no perjudicará lo que del mismo resulte válido, siempre que ello sea compatible con la prosecución de la vinculación. En ningún caso tal supresión parcial podrá afectar los derechos adquiridos por el trabajador en el curso de la relación.”

Causa del contrato de trabajo

La ley no se refiere a la causa del contrato de trabajo. Doctrinariamente se entiende que es lo que determina que el negocio jurídico se celebre. Se puede distinguir entre causa-fuente y causa-fin. La causa-fuente es el motivo objetivo que llevó a las partes a contratar. Trasladado este concepto al contrato de trabajo, la causa-fuente puede ser, por ejemplo, el aviso del diario o alguien que le avisa a una persona de la existencia de un posible empleo. En cambio, la causa-fin se relaciona con el motivo que cada parte tuvo para contratar; por ejemplo, para el empleador es la apropiación del resultado del trabajo prestado y para el trabajador es la percepción de la remuneración (Grisolía, 2017).

Elementos accidentales del contrato de trabajo

Forma del contrato de trabajo

Para la celebración del contrato de trabajo rige el principio de libertad de las formas. Esto significa que no se requiere una forma determinada como requisito de validez. El artículo 48 LCT dispone: “Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares.”

Por lo tanto, el principio general es que el contrato de trabajo es informal: no hay formas impuestas u obligatorias. Sin embargo, a

pesar de ser esencialmente informal, existen excepciones legales; por ejemplo, se requiere la forma escrita en el contrato a plazo fijo (artículo 90 LCT) y en el contrato eventual (artículos 69 y 72, Ley N° 24.013).

Por ejemplo, la celebración del contrato por tiempo indeterminado no tiene forma exigida por ley: se puede celebrar aún verbalmente. En cambio, las modalidades mencionadas requieren forma escrita que consagre fecha de inicio y fin, además de la invocación de la causa que les da origen.

No obstante, el carácter informal del contrato de trabajo no impide que la LCT exija una forma determinada (forma impuesta) para ciertos actos, que en esos casos constituye requisito para su validez, es decir, para que dichos actos cumplan el efecto previsto (Grisolía, 2017).

A modo de ejemplo, se pueden citar distintos actos que para perfeccionarse requieren la forma escrita: comunicación del embarazo (artículo 177); notificación del matrimonio (artículo 181); comunicación de la excedencia (artículo 186); comunicación de la fecha de vacaciones (artículo 184); notificación de las suspensiones (artículo 218); notificación del preaviso (artículo 235); renuncia (artículo 240); extinción por mutuo acuerdo (artículo 241); comunicación de la justa causa del despido (artículo 243); intimación para que el trabajador se jubile (artículo 252).

Asimismo, para proteger los derechos del trabajador la LCT impone al empleador determinadas obligaciones formales, entre otras, llevar la documentación laboral que registra al dependiente.

Prueba del contrato de trabajo

El principio que rige es el de la libertad de prueba, ya que el contrato de trabajo puede probarse por todos los medios existentes, además de la presunción consagrada en el artículo 23 LCT (la mera prestación de servicios presume la existencia de un contrato de trabajo).

Tal como expone el artículo 50 LCT: "El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo 23 de esta ley." Los medios probatorios admitidos comprenden confesional, documental (artículos 52 y 54 LCT), pericias, testigos, informativa, inspección judicial, presunciones (artículos 23, 55 y 57 LCT).

Actividades de repaso

1. Identificar de manera completa los elementos esenciales y accidentales del siguiente caso práctico:

En fecha 01 de marzo de 2022, Oscar y Alba tuvieron una entrevista de trabajo. Alba, Gerenta General de la Empresa XXX, le explicó a Oscar las características del puesto de trabajo que la organización tenía vacante, la duración de la jornada laboral, los períodos de vacaciones, la remuneración y demás derechos y obligaciones aplicables. Asimismo, Alba le explicó que se trataba de un contrato eventual, para cubrir el período de licencia de enfermedad de otro trabajador. Finalmente, realizó la oferta formal del puesto de trabajo y Oscar aceptó. Las tareas que Oscar deberá realizar comprenden soldadura de cabreadas y montaje de galpones.

2. Citar dos ejemplos de contratos con objeto prohibido y dos de contratos con objeto ilícito.

3. Responder los siguientes interrogantes:

- ¿Qué es el contrato de trabajo? ¿Cuál es la relación de trabajo? ¿Cuáles son sus diferencias?
- ¿Cuáles son las características que deben poseer los sujetos para celebrar un contrato laboral válido? Mencionarlas y explicarlas.
- ¿Cómo se configura el objeto de trabajo?
- ¿Cuál es la regla establecida en la LCT en relación a la forma con la que se debe celebrar el contrato de trabajo? ¿Existen excepciones a esa regla?
- ¿Por qué es importante que la parte empleadora cuente con legajos completos y actualizados de sus dependientes?

03.

DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

El contrato de trabajo establece derechos y obligaciones para ambas partes. Se trata de las prestaciones recíprocas y facultades que surgen del contrato: a cada obligación de una parte, le corresponde un derecho de la otra. En este capítulo abordaremos los deberes comunes a ambas partes, como así también sus facultades propias.

Deberes comunes a ambas partes

El deber de conducta común a ambas partes se manifiesta como la obligación genérica del trabajador y del empleador de conducirse correctamente, con colaboración, solidaridad y buena fe. En virtud de este deber genérico, las partes deben ajustar su conducta no solo a los términos contractuales y legales de orden público, sino también a los comportamientos que de ellos se deriven (Altamira Gigena, 2011). Esto se expresa en el artículo 62 LCT, al establecer la obligación genérica de las partes: "Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad."

En la misma línea, el artículo 63 LCT, consagra el principio de la buena fe señalando: "Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo."

Deber de actuar con buena fe

Julio Grisolia (2017) explica que la buena fe es un principio que impera en todo el ordenamiento jurídico, pero en materia laboral adquiere connotaciones especiales.

Está consagrada como una pauta integradora: frente a un vacío normativo, la cuestión debe analizarse a la luz del principio de buena fe, tal como lo dispone el artículo 11 LCT.

Es un deber de conducta que regula las relaciones entre partes: implica conducirse con honestidad y honradez, que conlleva a la actitud de no engañar, no perjudicar y no dañar. Para resumir, el deber de actuar con buena fe es el deber de actuar con fidelidad y resulta aplicable desde el momento de la celebración del contrato de trabajo, durante su ejecución, y aún después de la extinción del vínculo.

Deber de colaboración y solidaridad

La buena fe que deben observar las partes se encuentra calificada por los componentes de colaboración y solidaridad:

- El deber de colaboración significa que el trabajador debe realizar la actividad para la que fue contratado, cumplien-

do con las indicaciones impartidas por su superior jerárquico, de acuerdo a las capacidades técnicas requeridas y teniendo en cuenta las exigencias propias de la actividad en la que se desempeña.

- El deber de solidaridad implica que cada parte se sienta responsable (comprometida con el fin común) en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, como la mejor forma de posibilitar que la comunidad cumpla sus fines (producir bienes y servicios en condiciones económicas).

Facultades de la parte empleadora

Las facultades de la parte empleadora son los poderes que puede ejercer o los derechos que posee a fin de organizar, dirigir y controlar el desarrollo de la actividad. Estas facultades están íntimamente relacionadas con el concepto de subordinación técnica.

Las facultades que posee el empleador están conectadas y cada una de ellas se ejerce interdependientemente de las otras. Así, el empleador puede organizar, reglamentar y dirigir la actividad. En ese contexto, y de acuerdo a los límites de orden público, está posibilitado para realizar modificaciones en el contrato de trabajo. Además, tiene el poder de controlar el cumplimiento de sus órdenes y sancionar a quienes no las respeten.

Previo a adentrarnos en el estudio de cada facultad, es preciso tener presente que el ejercicio de cada una de ellas debe realizarse en el marco de lo dispuesto por el artículo 68 LCT: “El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.”

Entonces, no está permitido que las facultades jerárquicas del empleador sean ejercidas de manera absoluta; al contrario, su ejercicio es relativo y encuentra límite en:

- El orden público laboral: normas jerárquicamente superiores.
- La dignidad del trabajador.

- La satisfacción estricta de las exigencias de la organización.
- El ejercicio abusivo del derecho.

Facultad de organización

El artículo 64 de la LCT dice: “El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.” El poder de organización comprende el conjunto de atribuciones jurídicas de las cuales el empleador dispone para determinar las modalidades de la prestación laboral. Se manifiesta en el derecho de establecer qué trabajo debe efectuar el trabajador y las condiciones de modo, tiempo y lugar en que se debe realizar (Grisolía, 2017).

Una de las manifestaciones de la facultad de organización es el poder reglamentario con el que cuenta el empleador, ya que es habitual que la organización interna del trabajo se plasme en un instrumento escrito de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores.

Las directivas respecto de la forma de prestar las distintas tareas, la organización del trabajo, las conductas a asumir en determinadas ocasiones pueden manifestarse verbalmente o por escrito en un reglamento interno, también llamado reglamento de empresa o de taller. El trabajador debe ser notificado de la existencia del reglamento y se le debe otorgar una copia del mismo. Un reglamento desconocido por los trabajadores es inoponible para ellos.

Facultad de dirección

En virtud del artículo 65 LCT: “Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.”

El poder de dirección consiste en la potestad del empleador de emitir directivas a los trabajadores mediante órdenes e instrucciones relativas a la forma y modalidad del trabajo, según los fines y necesidades de la empresa. Se trata de un poder jerárquico, ya que tiene su fundamento en la desigual posición de las partes en el contrato, resultando su contracara el deber de obediencia del trabajador.

El contenido del poder de dirección es amplio, ya que comprende funciones ordenadoras, de control y vigilancia. A su vez, las órdenes e instrucciones pueden revestir carácter general o particular. Las órdenes generales se exteriorizan a través de los reglamentos de em-

presa, los avisos, los carteles y otros medios análogos, dirigidos a la totalidad del personal; y las particulares se manifiestan directamente al destinatario, en forma verbal o escrita, cuando las circunstancias lo requieran (Grisolía, 2017).

Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo. Ius Variandi

De acuerdo al artículo 66 LCT: “El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.”

De la norma precedente, se puede interpretar que, como consecuencia del carácter dinámico del contrato de trabajo y por tratarse de un acuerdo de tracto sucesivo, susceptible de verse afectado por los cambios propios de la actividad comercial, el empleador puede variar algunos aspectos contractuales unilateralmente, es decir, efectuar cambios que resultan necesarios para modernizar y mejorar la producción.

Características del ius variandi:

- **Unilateralidad:** se trata de una potestad, de una decisión unilateral que adopta el empleador y que no requiere la consulta ni el consentimiento del trabajador; de todos modos, en la práctica es común que se busque su anuencia para evitar posibles litigios.
- **No esencialidad:** la modificación de las condiciones del contrato puede referirse solo a aspectos no esenciales (accidentales o secundarios).
- **Funcionalidad:** la variación debe estar justificada en las necesidades funcionales de la empresa.
- **No perjudicialidad:** la modificación no debe causar perjuicio material o moral al trabajador.

Requisitos de procedencia

El ius variandi, para ser legalmente admisible y no resultar abusivo, se debe ejercer cumpliendo los requisitos de validez fijados en la LCT, que se constituyen en estrictos límites para su utilización. Estos requisitos son la razonabilidad, la inalterabilidad de las condiciones esenciales del contrato, y la indemnidad del trabajador.

- **Razonabilidad:** para determinar si un cambio es justificado y razonable se debe analizar si es producto de las reales necesidades de la empresa y, en caso afirmativo, tener en cuenta las condiciones subjetivas del trabajador, toda vez que la modificación le puede resultar indiferente a un dependiente, mientras que a otro le ocasiona un serio perjuicio (por razones familiares, de salud, por tener otro trabajo, etc.). Esta valoración la debe realizar el empleador para rever la medida respecto del trabajador que aduce una causa justificada.
- **Inalterabilidad de las condiciones esenciales del trabajo:** la doctrina y la jurisprudencia mayoritaria han considerado como elementos coyunturales y, por ende, susceptibles de modificación unilateral por el empleador —respetando los demás requisitos establecidos en el artículo 66, LCT— el lugar (establecimiento o sector) donde se prestan tareas, la distribución de tiempo de trabajo (una reestructuración no sustancial del horario), el tipo de actividad (tareas y funciones) prestada dentro de la misma categoría laboral, la integración de equipos de trabajo y la determinación de las normas técnicas de trabajo. Lo importante es que el ejercicio del ius variandi, además, no produzca una disminución en la retribución ni en la jerarquía ni cause perjuicio moral al trabajador.
- **Indemnidad del trabajador:** la modificación decidida no debe perjudicar al trabajador en ningún aspecto: no puede alterar ni su persona ni sus bienes, es decir, que no debe producirle daño moral ni material. El ius variandi no es una facultad absoluta y la situación concreta de cada trabajador resulta un límite insoslayable en su ejercicio. El daño material consiste en un perjuicio económico, en un daño estrictamente patrimonial: reducción directa o indirecta de la remuneración (por ejemplo, las mayores erogaciones por el incremento de los gastos de transporte a causa del traslado del establecimiento). El daño moral apunta a la alteración del sistema de vida del trabajador

(disminución de su tiempo libre) o a la desjerarquización dentro del organigrama de trabajo (asignación de un puesto de labor ficticio).

Por lo tanto, si el ejercicio del *ius variandi* afecta alguno de los tres requisitos señalados, se trata de un uso abusivo, ilegítimo o arbitrario; en ese caso, solamente podría ejercerse con el consentimiento del trabajador otorgado en forma libre y voluntaria, en tanto la modificación no viole el orden público laboral (mínimos inderogables) ni importe una renuncia gratuita de derechos emergentes del contrato de trabajo. En caso de que se presente una situación de ejercicio abusivo del *ius variandi*, el trabajador puede considerarse despedido por exclusiva culpa del empleador (despido indirecto) o iniciar una acción por el restablecimiento de las condiciones alteradas (Grisolía, 2017).

Facultad de control

Como lógica consecuencia de la facultad de organización, dirección y modificación de las condiciones de contratación, surge la facultad de control, ya que el empleador que tiene el poder de emitir directivas al trabajador necesariamente debe tener la posibilidad de controlar la debida ejecución de las órdenes impartidas. La facultad de control se manifiesta a través de diferentes acciones que puede realizar el empleador, pero en todos los casos, debe ser funcional y racional, es decir, debe estar relacionada al contexto empresarial y debe ser el resultado de un proceso intelectual que lo justifique y que le dé razón al proceso de toma de decisión. Asimismo, las facultades de control se limitan al tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, resultando inadmisibles que se efectúe más allá de la jornada de trabajo y por cuestiones extralaborales, salvo casos excepcionales y determinados por la ley (Grisolía, 2017).

Así lo dispone el artículo 73 LCT: "El empleador no podrá, ya sea al tiempo de su contratación, durante la vigencia del contrato o con vista a su disolución, realizar encuestas, averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de preferencia sexual del trabajador. Este podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no interfiera en el normal desarrollo de las tareas."

Tipos de controles:

- **Control sobre la prestación del trabajo:** con la finalidad de que el empleador pueda controlar la realización de los productos, como la asistencia de los trabajadores, se

le otorga esta facultad, que puede o no ser ejercida por aquel, sin que ello implique ninguna presunción en su contra. El ejercicio de esta facultad puede llevarse a cabo mediante personal destinado específicamente a la supervisión, o mediante el uso de elementos electrónicos como pueden ser cámaras de televisión (en tanto y en cuanto sean visibles para los trabajadores), y siempre que medie conocimiento previo de parte del personal (Grisolía, 2017).

- **Control de entrada y salida:** el control de salida puede ejercerlo el empleador para custodiar y proteger los bienes de la empresa por medio de la realización de controles personales; la violación de este control constituye justa causa de despido. Es una facultad del empleador que tiene efectos disuasivos; su finalidad es evitar sustracciones de bienes de la empresa. El control de entrada puede utilizarse para impedir que ingresen en el establecimiento elementos peligrosos o prohibidos (Grisolía, 2017).

El ejercicio de controles personales encuentra sus límites en los artículos 70, 71 y 72 LCT:

"Los sistemas de 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. Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo" (Artículo 70).

"Los controles referidos en el artículo anterior, así como los relativos a la actividad del trabajador, deberán ser conocidos por éste" (Artículo 71).

"La autoridad de aplicación está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador" (Artículo 72).

El empleador cumple con la obligación legal comunicando a la autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo) y a los trabajadores el sistema de control de salida que va a implementar. Si transcurrido un tiempo prudencial, el personal del Ministerio no concurre al establecimiento con el fin

de supervisar el sistema incorporado, ello no impide que el empleador pueda comenzar a utilizarlo.

- **Controles médicos:** los controles médicos se encuentran regulados en la Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en las demás normas complementarias. Entre las obligaciones del empleador se encuentra la de disponer el examen preocupacional y revisión médica periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud. A su vez, la resolución N° 43/1997 estableció que los exámenes médicos de salud incluidos en el sistema de riesgos del trabajo y que resultan obligatorios para el trabajador son los siguientes: preocupacionales o de ingreso; periódicos; previos a una transferencia de actividad; posteriores a una ausencia prolongada; y previos a la terminación de la relación laboral o de egreso (Grisolía, 2017).
- **Control de ausentismo:** si el trabajador se encuentra enfermo, el empleador tiene la facultad de efectuar un control enviando un médico al lugar de residencia del trabajador, y este tiene la obligación de someterse al mismo. El empleador puede decidir que se efectúe o no, pero en caso de realizarlo, el trabajador tiene la obligación de dejarse revisar. Si el trabajador se opone, puede justificar una sanción y la pérdida de la remuneración del día de la inasistencia (Grisolía, 2017).
- **Control de embarazo de la trabajadora:** el artículo 177 LCT, en su segundo párrafo, dispone que la trabajadora debe comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. Es decir, que la trabajadora puede optar entre entregar el certificado o requerir la comprobación por el empleador. Solo en este último supuesto este tiene la facultad de hacer revisar a la trabajadora mediante el correspondiente facultativo médico, ya que en el primer caso, el control, de ejercerlo, solo lo podrá realizar sobre el certificado médico (Grisolía, 2017).

Facultad disciplinaria

El artículo 67 LCT regula y limita la facultad disciplinaria en los siguientes términos: "El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria." Esta facultad permite al empleador sancionar los actos del trabajador que constituyen faltas intencionales o negligentes en la prestación del trabajo, que pueden consistir en acciones u omisiones, perjudiciales para el régimen de la producción, perturbadoras de la organización interna o corrosivas de la disciplina de la empresa. También la potestad disciplinaria tiene un fundamento ejemplificador para el resto del personal. La sanción se aplica al trabajador incumplidor, pero también alecciona a los otros trabajadores, para que sepan cómo reaccionará el empleador frente a una inobservancia igual (Grisolía, 2017).

Del texto de la ley se desprende una clara limitación respecto del ejercicio del poder disciplinario, al imponer una necesaria proporcionalidad entre falta y sanción, lo que excluye la aplicación de medidas disciplinarias irrazonables o arbitrarias en relación con el incumplimiento del trabajador. Es importante destacar que siempre la sanción debe posibilitar el derecho de defensa, permitiendo al trabajador su impugnación y su ulterior cuestionamiento judicial.

Requisitos para el ejercicio del poder disciplinario

Doctrinariamente se han establecido distintos requisitos o principios que deben ser cumplimentados para que el ejercicio del poder disciplinario sea válido. Hay tres que resultan esenciales: la contemporaneidad, la proporcionalidad y la no duplicación de sanciones.

- **Contemporaneidad:** debe sancionarse en tiempo oportuno, no dejando transcurrir desde el incumplimiento del trabajador un lapso que indique que la falta ha sido consentida. Por ejemplo, si el 5 de julio el trabajador agredió verbalmente a un compañero de trabajo en presencia del supervisor, resulta extemporáneo sancionarlo por esa falta el 10 de agosto. A fin de evaluar la contemporaneidad de la medida no hay que tener en cuenta la fecha en que

se produjo el incumplimiento contractual, sino en la que el empleador tomó conocimiento de él, ya que será a partir de ese momento en que estará en condiciones de sancionar al trabajador (Grisolía, 2017).

- **Proporcionalidad:** la sanción aplicada por el empleador debe ser proporcional a la falta cometida por el trabajador. Para efectuar una correcta graduación de la sanción a aplicar no solo se debe tener en cuenta la gravedad del incumplimiento del trabajador, sino también sus antecedentes (sanciones anteriores) y su antigüedad, como también si la falta cometida ha sido reiterada. El empleador no puede aplicar una sanción grave frente a una falta leve. Por ejemplo, resultaría desproporcionado e irrazonable suspender por dos días a un trabajador por llegar tarde cuando esa conducta es aislada y se ha verificado solamente cinco veces en tres años de trabajo en la empresa (Grisolía, 2017).
- **No duplicación de sanciones:** el empleador no puede aplicar por una misma falta o incumplimiento del trabajador más que una sola sanción. Por ejemplo, un trabajador que ya fue apercibido por faltar al trabajo sin avisar no puede ser suspendido por dos días por la misma falta. Asimismo, el despido no puede basarse en un hecho que ya fue objeto de apercibimiento y sanción anterior (Grisolía, 2017).
- **Otros requisitos:**
 - » Se debe expresar la causa de la sanción en forma clara, determinando los hechos que la motivaron y la fecha en que ocurrieron.
 - » El empleador debe comunicar la sanción por escrito, ya sea con un telegrama, carta documento o nota firmada por el trabajador.
 - » Las sanciones aplicadas por el empleador deben ser medidas disciplinarias legalmente admisibles, excluyéndose cualquier menoscabo a la dignidad del trabajador o abuso de derecho, las multas y las retenciones en las remuneraciones, la modificación de los términos del contrato o cualquier medida que tienda a provocar su alejamiento de la empresa o que implique una discriminación y conculque el principio de igualdad de trato.

» Si en el convenio colectivo, en el estatuto profesional o en el reglamento de empresa existe un procedimiento especial para el ejercicio del poder disciplinario, el empleador debe respetarlo y el trabajador someterse a él, salvo que viole el orden público laboral (Grisolía, 2017).

Tipos de sanciones

La sanción disciplinaria es la consecuencia que debe asumir el trabajador en razón de haber cometido una falta que se traduce en un incumplimiento contractual. Las sanciones disciplinarias aplicables según nuestro régimen legal son las sanciones morales y las suspensiones (entre uno y treinta días en un año).

- **Sanciones morales:** no afectan el patrimonio del trabajador. Son las más leves y serán de aplicación sucesiva y gradual ante incumplimientos leves del trabajador. El "llamado de atención" y la simple advertencia verbal no constituyen una sanción disciplinaria propiamente dicha. La amonestación o el apercibimiento es la sanción más leve. Aunque no está expresamente regulada, se debe efectuar por escrito por razones de prueba, ya que el antecedente consta en el legajo del trabajador. En la práctica se plasma en una nota que se le hace firmar al dependiente para que tome conocimiento, pudiendo también ser notificada por telegrama o carta documento. La LCT no exige que se aplique ninguna forma en particular, pero necesariamente las sanciones deben ser comunicadas por escrito por medio del superior jerárquico a fin de permitir el descargo del trabajador (Grisolía, 2017).
- **Suspensión disciplinaria:** es una sanción más grave que la moral e importa la interrupción de la prestación laboral con pérdida de la remuneración para el trabajador. En el caso de la suspensión disciplinaria existe un límite temporal: no podrán exceder de treinta días en un año, contados a partir de la primera suspensión. Los plazos de suspensión deben ser computados por días corridos y no por días hábiles. El trabajador tiene treinta días para cuestionar la sanción aplicada por el empleador, ya sea respecto de su procedencia o de su extensión. La consecuencia de no hacerlo es que se considera consentida y pierde el derecho a reclamar en lo sucesivo: se trata de un plazo de

caducidad. Durante el período de suspensión disciplinaria se interrumpen los efectos principales del contrato: no se realizan tareas y no se abona la remuneración, pero el contrato sigue vigente y todos los demás derechos y obligaciones continúan vigentes (Grisolía, 2017).

En virtud de lo dispuesto por el artículo 69 LCT: “No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo”. Es decir, que el ejercicio del ius variandi nunca puede efectuarse a modo de sanción ante alguna falta del trabajador.

Deberes de la parte empleadora

Son deberes del empleador y consecuentemente derechos del trabajador:

- **Pago de la remuneración**
“El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley” (artículo 74). Este aspecto está desarrollado de manera completa en el capítulo 7 del presente libro.
- **Deber de prevención y previsión**
El deber de previsión importa la obligación del empleador de adoptar todas aquellas medidas que resulten adecuadas y necesarias para evitar que el trabajador sufra daños, tanto en su persona como en sus bienes. La existencia de este deber se encuentra íntimamente relacionado con el principio protectorio.
El deber de previsión se expresa en tres aspectos: el deber de seguridad personal, el deber de seguridad patrimonial, y el deber de protección, alimentación y vivienda, que están referidos en los artículos 75, 76 y 77 LCT, respectivamente (Grisolía, 2017):
Deber de seguridad:
“El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes

de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos. Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca” (artículo 75).

- **Reintegro de gastos y resarcimiento de daños**
“El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo” (artículo 76).
- **Deber de protección - Alimentación y vivienda**
“El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando este habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refacciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort” (artículo 77).
- **Deber de dar ocupación**
El artículo 78 LCT se refiere al deber de ocupación, y manifiesta: “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. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquéllas para las que fue contratado tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio. Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia, y el trabajador continuase en

su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijan al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.”

- **Deber de diligencia e iniciativa**

En relación al deber de diligencia e iniciativa del empleador, el artículo 79 LCT expresa: “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 estuviese 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. Entrega de certificado de trabajo**

El artículo 80 LCT dispone: “La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual. El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables. Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del

día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente.”

- **Deber de no discriminar e igualdad de trato**

En relación a este punto, el artículo 81 LCT expresa: “El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.”

Derechos de la parte trabajadora

La LCT establece que son derechos de la parte trabajadora las invenciones o descubrimientos que realice con motivo u ocasión de trabajo, con las limitaciones emanadas del artículo 82 y 83 LCT:

“Las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen. Las invenciones o descubrimientos que se deriven de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados, son propiedad del empleador. Son igualmente de su propiedad las invenciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto” (artículo 82 LCT). “El empleador deberá ser preferido en igualdad de condiciones a los terceros, si el trabajador decidiese la cesión de los derechos a la invención o descubrimiento, en el caso del primer párrafo del artículo 82 de esta ley. Las partes están obligadas a guardar secreto sobre las invenciones o descubrimientos logrados en cualquiera de aquellas formas” (artículo 83 LCT).

Asimismo, tiene derecho a la formación profesional correspondiente a su categoría y actividad. La LCT manifiesta que la promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato serán derechos fundamentales para todos los trabajadores y trabajadoras. En ese sentido, obliga al empleador a implementar acciones de formación profesional y/o capacitación con la participación de los trabajadores y con la asistencia de los organismos competentes al Estado y de los Sindicatos.

Deberes de la parte trabajadora

Los trabajadores, además de ser titulares de los derechos precedentemente enunciados, tienen a su cargo el cumplimiento de determinados deberes u obligaciones:

- **Deberes de diligencia y colaboración**
El artículo 84 LCT señala: "El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean."
- **Deber de fidelidad**
Por su parte, el artículo 85 LCT indica: "El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte."
- **Cumplimiento de órdenes e instrucciones**
En relación a este deber, el artículo 86 LCT expresa: "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."
- **Responsabilidad por daños**
En virtud del artículo 87 LCT: "El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones." Actuar con dolo implica tener la intención de dañar; y actuar con culpa grave supone una negligencia,

falta de cuidado en un aspecto en el que se debía ser cuidadoso.

- **Deber de no concurrencia/ no competencia**
El artículo 88 LCT dispone: "El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste."
- **Auxilios o ayudas extraordinarias**
De acuerdo al artículo 89 LCT: "El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa."

Actividades de repaso

1. Por cada derecho y deber de las partes, proponer ejemplos o casos de aplicación.
2. Producir un reglamento interno determinando el ejercicio de la facultad disciplinaria y las sanciones aplicables a las faltas cometidas.

04.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL

En los capítulos precedentes estudiamos el origen del derecho del trabajo, su contextualización histórica y su jerarquía constitucional. Además, analizamos las distintas fuentes que lo regulan y cómo interactúan unas con otras. Asimismo, reflexionamos acerca de los principios rectores de esta materia y su aplicación práctica. Nos enfocamos en el contrato y la relación de trabajo, y analizamos los sujetos que conforman el vínculo laboral, el objeto y la causa de ese vínculo, en tanto elementos esenciales para el perfeccionamiento del contrato.

Teniendo claras las mencionadas bases, en los capítulos siguientes profundizaremos el contenido de ese vínculo laboral, es decir, la forma en la que se celebra el contrato de trabajo, como así también los derechos y obligaciones que surgen de él, tanto para el trabajador como para el empleador.

En el presente capítulo nos abocaremos al análisis del plazo del contrato de trabajo, es decir, al período de vigencia del vínculo laboral en sus múltiples variantes y características.

Plazo del contrato de trabajo

Principio general y excepciones

En el contrato de trabajo está incita la idea de estabilidad en el empleo y permanencia del trabajador, prevista en el artículo 14 bis CN, que protege al trabajador contra el despido arbitrario. En esta línea, el principio general consagrado en los artículos 90 y 91 LCT y ratificado por el artículo 27 de la Ley Nacional de Empleo N° 24013 es el del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, es decir, con vocación de continuidad.

Se presume que los contratos de trabajo tienen un plazo indeterminado, salvo que existan disposiciones específicas que indiquen lo contrario. Las excepciones a este principio general están constituidas por las modalidades contractuales. Las modalidades del contrato de trabajo son formas de contratación de carácter excepcional, que responden a un objetivo concreto. La utilización de este tipo de contratos no depende de la voluntad del empleador, sino que deben cumplimentarse requisitos de forma establecidos por la ley. Deben existir y probarse razones objetivas que permitan apartarse del principio general que es el contrato por tiempo indeterminado.

La Ley de Contrato de Trabajo regula diversas modalidades de trabajo:

- Contrato de trabajo a tiempo parcial.
- Contrato de trabajo a plazo fijo.
- Contrato de trabajo de temporada.
- Contrato de trabajo eventual.
- Contrato de trabajo de grupo o por equipo.
- Contrato de teletrabajo.

Como veremos a continuación, de todas las modalidades contractuales, las únicas que sortean el principio general de indeterminación

del plazo son el contrato a plazo fijo y el contrato eventual. El resto de las modalidades presenta características particulares, pero perfectamente compatibles con la indeterminación del plazo.

Entonces, es posible advertir una defectuosa técnica legislativa al agrupar dentro del concepto de “modalidades” variados supuestos que responden a causas diferentes. A efectos de respetar el criterio legislativo, aunque consideramos que no es el más adecuado, en el presente capítulo estudiaremos todas y cada una de las formas contractuales que regula la LCT.

Contrato de trabajo a tiempo indeterminado

El artículo 90 LCT consagra el principio general de indeterminación del plazo: “El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias: a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración. b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.”

Por su parte, el artículo 91 del mismo régimen legal explica el alcance de ese principio general: “El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley.”

El contrato de trabajo de tiempo indeterminado tiene fecha formal de inicio que da comienzo a su vigencia, pero carece de fecha de terminación. Es el contrato típico del derecho individual del trabajo, que no tiene plazo de finalización y dura hasta que el trabajador esté en condiciones de jubilarse, salvo que se configure otra causal de extinción enumerada por la ley. Para que se configure un contrato de trabajo por tiempo indeterminado rige el principio de libertad de forma, es decir, la ley no exige formalidad alguna para que se configure, basta el acuerdo de partes.

El contrato por tiempo indeterminado puede tener por objeto:

- Prestaciones continuas. Ejemplo: de lunes a viernes de 8 a 16.
- Prestaciones discontinuas. Ejemplo: todos los viernes y sábados de 8 a 12.

Finalmente, el artículo 92 LCT dispone: “La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador.” Esta norma encuentra su razón de ser en que el principio de indeterminación del plazo consagrado por ley, hace presumir que cualquier vínculo laboral tendrá ese carácter, salvo que el empleador demuestre lo contrario. Es una herramienta más de protección de los derechos del trabajador.

Período de prueba

El artículo 92 bis LCT regula el período de prueba en los siguientes términos: “El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232. 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 contrata 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 prescrito en el cuarto párrafo del artículo 212. 7. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.”

El período de prueba es un lapso dentro del contrato de trabajo de tiempo indeterminado, que apunta a que el empleador cuente con un tiempo razonable para evaluar las aptitudes y destrezas que ostenta el trabajador para cubrir el puesto de trabajo.

Es fundamental tener en cuenta que el período de prueba forma parte del contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Esto significa que el contrato comienza desde el momento de su celebración, pero durante los primeros tres meses “se entiende celebrado a prueba”, por lo tanto, las partes de común acuerdo o el empleador unilateralmente pueden reducir la duración o eliminar dicho período. Asimismo, es esencial tener en cuenta que este período solo se aplica en el contrato por tiempo indeterminado. No rige en las contrataciones que constituyen una excepción al principio de la indeterminación del plazo (Altamira Gigena, 2011).

Reglas

- Un mismo empleador no puede contratar a un mismo trabajador más de una vez utilizando el período de prueba.
- En caso de disolverse el contrato de trabajo en el período de prueba, si el trabajador se vuelve a vincular con el empleador bajo una relación de dependencia, ya no se cuenta con la implementación de dicho período.
- Se considera abusiva la conducta del empleador que contrata sucesivamente distintos dependientes (rotación indefinida de trabajadores a prueba) en un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente. La ley establece sanciones en caso que se concrete esa conducta.
- El empleador debe registrar la relación laboral ante los organismos administrativos correspondientes (AFIP, ANSES, etc.), desde el comienzo del período a prueba. La falta de registración implica la renuncia del empleador de valerse de los beneficios de este período (si despide al trabajador deberá pagar indemnización sustitutiva de preaviso, indemnización por despido e indemnización agravada por falta de registración).
- Las partes están obligadas al pago de aportes y contribuciones de la seguridad social.
- Las partes tienen todos los derechos y obligaciones propios del vínculo jurídico, con las excepciones previstas en la propia ley.
- Durante el período de prueba, el trabajador tiene derecho a percibir las prestaciones por accidentes y enfermeda-

des inculpables, pero si el empleador extingue el contrato antes de la finalización del período de prueba, las prestaciones de ejecución sucesiva solo tienen lugar hasta el vencimiento del plazo del período a prueba. No resulta aplicable la indemnización por incapacidad absoluta.

- El período de prueba se debe computar como tiempo de servicios a todos los efectos laborales y de la seguridad social.

Indemnización y preaviso

Cualquiera de las partes puede extinguir la relación laboral durante el período a prueba sin expresión de causa y sin derecho a indemnización con motivo de la extinción. Sin embargo, la ley introduce la obligación de preavisar por escrito con una antelación de 15 días. Si no se cumple este requerimiento, se debe abonar la indemnización sustitutiva del preaviso.

En cambio, en caso que el empleador extinga el vínculo laboral durante el período de prueba registrado y no otorgue el preaviso, no debe abonar la integración del mes de despido, ya que se encuentra expresamente eximido de ello. Por ejemplo, en un período de prueba del 1 de marzo al 31 de mayo, el empleador extingue el vínculo el 15 de abril, sin preaviso. Este debe pagar los días trabajados (15 días), la indemnización sustitutiva de preaviso, el SAC y vacaciones proporcionales a los días trabajados. Si preavisó, solo debe pagar los días trabajados, SAC y vacaciones proporcionales.

Contrato de trabajo a tiempo parcial

El artículo 92 LCT, en relación al Contrato de Trabajo a tiempo parcial dice: “1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa. 2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes

en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento. 3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá. 4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador. 5. Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa.” El contrato de trabajo a tiempo parcial puede ser definido como aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad. Si bien la ley no lo exige, se recomienda la formalidad escrita para este tipo de modalidad. Al no contener la ley disposición alguna al respecto, se entiende que la contratación a tiempo parcial puede ser utilizada no solo en el contrato a tiempo indeterminado, sino también en las modalidades.

Jornada reducida

No cualquier jornada inferior a la habitual configura un contrato de este tipo: la ley determina expresamente que el número de horas trabajadas habrá de ser inferior a las 2/3 partes de la jornada habitual. Una jornada levemente superior a esa cantidad de horas no permitirá hacer aplicables los efectos del contrato a tiempo parcial, aplicándose el régimen de jornada completa.

El ordenamiento no establece una jornada mínima, por lo que se permite utilizar esta figura para jornadas muy reducidas. Se puede trabajar desde lo mínimo pactado hasta las 2/3 partes de la jornada legal de la actividad (diaria, semanal o mensual). Por ejemplo, si la actividad habitual es de 48 horas semanales, se pueden trabajar hasta 32 horas semanales con prescindencia de la cantidad de horas que integran cada jornada. Otro caso podría ser la prestación de servicios todos los días, 3 horas de lunes a viernes, o también algunos días de la semana o del mes, en jornada completa (8 horas) y/o en jornadas reducidas.

Remuneración

Para el cálculo de la remuneración, debe tenerse en cuenta el principio de proporcionalidad. Por ejemplo, si la jornada de trabajo del trabajador a tiempo parcial es la mitad de la habitual de la actividad, su remuneración no podrá ser inferior a la mitad de la que percibe un trabajador a tiempo completo de la misma categoría. Los aportes y contribuciones a los organismos de seguridad se efectúan en proporción a la remuneración efectivamente percibida.

Horas extras

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, salvo en casos de peligro grave o inminente para las personas o cosas incorporadas a la empresa. Sin embargo, si se trabajaron horas en exceso de la jornada convenida, no se consideran extraordinarias, sino que el trabajador cobra en forma simple y sin los recargos legales. Se trataría de un contrato con objeto parcialmente prohibido.

Extinción

La indemnización que le corresponde al trabajador, en caso de despido sin causa, es proporcional a la del contrato por tiempo indeterminado o de la modalidad que corresponda.

Contrato de trabajo a plazo cierto o fijo

El artículo 93 LCT dispone: “El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años.” El contrato de trabajo a plazo fijo es aquel en virtud del cual se conoce la fecha de inicio y de finalización del período contractual. Para que se perfeccione, la ley exige formalidad expresa y escrita (artículo 90 inc. a LCT). Dado que configura una modalidad excepcional al principio general de indeterminación del plazo, se recomienda la forma escrita, en doble ejemplar (uno para cada parte), a los efectos de la prueba. A su vez, tiene que constar la expresión de causa (debe mediar una necesidad objetiva que amerite la contratación por plazo fijo y debe estar plasmada en el contrato) y el plazo cierto (desde el principio de la relación laboral el trabajador debe conocer cuándo termina).

En relación al plazo, cabe tener en cuenta el límite establecido por ley: plazo máximo, pero no mínimo. La duración máxima del contrato es de 5 años. Puede celebrarse un único contrato con dicho tope temporal o distintos contratos sucesivos por períodos menores,

pero con un tope máximo de 5 años. En este último supuesto, siempre debe subsistir la causa objetiva que da lugar a la figura; en caso contrario, se trataría de maniobras fraudulentas. Por ejemplo, una trabajadora embarazada goza de licencia por maternidad (90 días). Quien la reemplace podrá vincularse con el empleador mediante un contrato a plazo fijo, cuya fecha de inicio y finalización serán coherentes con el inicio y fin de la licencia. Si la trabajadora que se encuentra de licencia, opta por el período de excedencia, se puede renovar el contrato a plazo fijo invocando la mencionada causal, por el período de excedencia (entre 3 y 6 meses).

Preaviso

El artículo 94 LCT dispone: “Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un (1) mes. Aquélla que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 90, segunda parte, de esta ley.”

Las partes deberán preavisar la extinción del contrato a plazo fijo con una antelación no menor de un mes ni mayor de dos, salvo que el contrato tenga una extensión menor a un mes, en cuyo caso se exime a las partes del deber de preavisar. La omisión de preaviso por parte del empleador, cuando corresponda, da lugar a la indemnización sustitutiva. El preaviso tiene la función de ratificar el vencimiento del contrato y confirmar su extinción. La omisión de preavisar transforma el contrato a plazo fijo en uno de tiempo indeterminado. Siguiendo con el ejemplo, una vez reincorporada la trabajadora con licencia por maternidad (o luego del período de excedencia) si se omite el preaviso y la reemplazante continúa prestando tareas, el contrato se transforma en uno de tiempo indeterminado y se tornan exigibles las obligaciones relativas a este.

Extinción del contrato

El artículo 95 LCT señala: “En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola

ruptura anticipada del contrato. Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley. En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.”

De la norma que antecede se desprenden diferentes situaciones:

- **Despido sin causa del trabajador antes del vencimiento del plazo:** doble vía de reparación. Al trabajador le corresponde la indemnización por antigüedad del artículo 245 LCT y una indemnización por los daños y perjuicios, comprensiva del daño material y moral. La jurisprudencia ha cuantificado la indemnización por daños y perjuicios: suma equivalente al total de las remuneraciones que el trabajador debía percibir hasta la finalización del contrato (vencimiento del plazo). Cuando el plazo faltante para el vencimiento del contrato es igual o mayor al que corresponde por preaviso, la indemnización sustitutiva por preaviso no procede, queda comprendida en la indemnización por daños.
- **Renuncia del trabajador antes del vencimiento del plazo:** le corresponde el pago de los días trabajados, SAC y vacaciones proporcionales.
- **Vencimiento del plazo:** el vencimiento del plazo extingue el contrato, pero las consecuencias de la extinción varían según la duración del contrato:
 - » Duración del contrato superior a un año: al trabajador le corresponde la indemnización del artículo 250 LCT, que equivale al 50% de la indemnización por despido del artículo 245 LCT. Más que una indemnización, lo que el trabajador tiene derecho a percibir es una compensación por el tiempo de servicios.
 - » Duración del contrato inferior a un año: el empleador no debe abonar indemnización alguna, solo los rubros de pago obligatorio, SAC y vacaciones proporcionales.

- **Despido con justa causa:** aunque no esté expresamente previsto, el empleador puede despedir con justa causa al trabajador y extinguir el contrato a plazo fijo (Grisolía, 2017).

Contrato de trabajo de temporada

El contrato de temporada es un contrato de trabajo permanente (de tiempo indeterminado), pero discontinuo en cuanto a la prestación: el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo y el empleador paga la correspondiente remuneración solo durante una determinada época del año, pero el vínculo subsiste por más que no se efectivicen las prestaciones.

Los derechos y obligaciones de las partes durante cada temporada quedan suspendidas en el receso (período de carencia o espera). El trabajador tiene derecho al régimen de protección contra el despido arbitrario y adquiere la estabilidad impropia a partir de su contratación en la primera temporada (Grisolía, 2017).

El artículo 96 LCT manifiesta: "Habrá contrato de trabajo 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 contrato por temporada se caracteriza porque:

- La tarea a desarrollar es de las que hacen a la actividad propia del giro normal de la empresa.
- Las tareas se cumplen en determinadas épocas del año.
- La actividad desarrollada se repite por ciclos.

Para que se perfeccione, la ley no exige formalidad alguna. No obstante, dado que configura una modalidad excepcional que se caracteriza por la temporalidad de las prestaciones, se recomienda la forma escrita, en doble ejemplar (uno para cada parte), a los efectos de la prueba. A su vez, tiene que constar la expresión de causa que justifique la temporalidad y el período efectivo de prestación de servicios (temporada).

Modalidades

- **Contrato a temporada típico:** cuando por la naturaleza de la actividad de la empresa solo existe ocupación durante una época determinada del año (temporada). Se cum-

ple exclusivamente en una época preestablecida y cierta del año y se repite en los años sucesivos, produciéndose un receso hasta el inicio de la nueva temporada. Se relaciona con la estacionalidad de la actividad. Por ejemplo, en guardavidas, trabajadores de la zafra azucarera, trabajadores de la cosecha de trigo o maíz (Grisolía, 2017).

- **Contrato de temporada atípico:** cuando durante una época, en forma reiterada, la actividad se incrementa de tal manera que sea necesaria la contratación de más trabajadores. Se efectúa para cubrir el aumento estacional de mano de obra en determinada actividad; en este caso, la actividad se realiza durante todo el año sin interrupciones, pero en la temporada adquiere un ritmo más intenso. Por ejemplo, en el caso del personal de los hoteles de la costa atlántica en época estival, el personal de las heladerías en verano (Grisolía, 2017).

Comportamiento de las partes

Tratándose de un contrato de tiempo indeterminado, el contrato de temporada no se extingue al finalizar el ciclo de prestación (no tiene vencimiento), ya que es un contrato permanente discontinuo. En el período de receso el contrato sigue vigente y se mantienen los deberes de conducta: buena fe, lealtad, entre otros.

El artículo 98 LCT, en relación al comportamiento de las partes a la época de la reiniciación del trabajo, indica: "Con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá 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 deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de cinco (5) días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador. En caso que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo."

El empleador deberá notificar por medio fehaciente o a través de publicaciones en los medios de comunicación su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior, con una antelación no menor a 30 días del comienzo de cada temporada. Si no cursa la notificación, se considera que rescinde unilateralmente

el contrato y debe responder por las consecuencias de la extinción: indemnización por despido sin causa (artículo 245 LCT).

Por su parte, el trabajador deberá expresar su decisión de continuar la relación o no, dentro de los 5 días de notificado. ¿Qué sucede si no se expresa? El empleador debe intimarlo bajo apercibimiento de considerar abandono de trabajo. Si no lo intima, no se puede presumir la renuncia ni el abandono de trabajo porque la ley impone la obligación de notificar.

Derechos del trabajador

- Salario y asignaciones familiares: son percibidos durante los períodos de actividad.
- Contribuciones y cargas de la seguridad social: se abonan durante los períodos de actividad.
- Vacaciones: habrán de gozarse al concluir cada ciclo de trabajo. Corresponde un día de descanso cada veinte días trabajados.
- Salarios por enfermedad inculpable, beneficios por embarazo y maternidad: corresponden durante los períodos de actividad.

Extinción del contrato de temporada

El artículo 97 LCT dispone: "El despido sin causa del trabajador, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos en el artículo 95, primer párrafo, de esta ley. El trabajador adquiere los derechos que esta ley asigna a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su contratación en la primera temporada, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación ejercida, con la modalidad prevista en este capítulo."

A partir del análisis de la norma precedente, corresponde atender a diferentes situaciones que se pueden presentar:

- **Despido sin causa durante el período de receso:** el empleador debe pagar al trabajador la indemnización por antigüedad, que será igual a la suma de los períodos trabajados hasta el distracto. Doctrina y jurisprudencia consideran que como antigüedad se debe computar el tiempo efectivamente trabajado, pero no los intervalos entre un ciclo y otro. Por ejemplo, si un trabajador presta servicios 4 meses por año (temporada), transcurridos 3 años, su antigüedad será de 12 meses no de 36.

- **Despido sin causa durante la temporada:** además de la indemnización por despido injustificado corresponde una compensación por la ruptura anticipada. La jurisprudencia mayoritaria ha fijado la misma en una suma equivalente a las remuneraciones que hubiera percibido el trabajador hasta finalizar la temporada.
- **Renuncia:** el trabajador tiene derecho a percibir los días trabajados, SAC y vacaciones proporcionales.
- **Fallecimiento del trabajador:** los causahabientes tienen derecho a percibir la indemnización del artículo 248 LCT.

Contrato de trabajo a plazo incierto o eventual

El contrato de trabajo a plazo incierto o eventual se encuentra regulado en los artículos 99 y 100 de la LCT, los cuales, respectivamente, disponen:

"Cualquiera sea su denominación, se considerará 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 éste, 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 la 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."

"Los beneficios provenientes de esta ley se aplicarán a los trabajadores eventuales, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos."

El contrato de trabajo eventual está dirigido a cubrir un lugar de trabajo en circunstancias excepcionales y apunta a la obtención de resultados concretos y temporales. En este tipo de contratos las partes desconocen el plazo de finalización exacto del vínculo, ya que de lo contrario el empleador debería recurrir al contrato a plazo fijo. No obstante, el plazo de finalización está sujeto a un hecho futuro y cierto (ocurrirá en algún momento, pero no se sabe exactamente cuándo). Por lo expuesto, en este tipo de vinculación existe precariedad y

esta situación debe ser conocida por el trabajador desde el inicio de la relación.

Formalidad

La Ley Nacional de Empleo, en sus artículos 69 y 72, determina situaciones en las que se exige la forma escrita para la validez del contrato eventual:

“Para el caso que el contrato de trabajo eventual tuviera por objeto sustituir transitoriamente trabajadores permanentes de la empresa que gozaran de licencias legales o convencionales o que tuvieran derecho a reserva del puesto por un plazo incierto, en el contrato deberá indicarse el nombre del trabajador reemplazado” (artículo 69 LNE). “En los casos que el contrato tenga por objeto atender exigencias extraordinarias del mercado, deberá estarse a lo siguiente: a) en el contrato se consignará con precisión y claridad la causa que lo justifique...” (artículo 72 LNE).

Recae sobre el empleador la carga de probar no solo la existencia del contrato, sino también las causas que lo motivaron a utilizar esta modalidad; en caso contrario, se presume celebrado por tiempo indeterminado.

Supuestos contemplados por la norma

- **Servicios extraordinarios:** el trabajador eventual es contratado para la realización de trabajos extraordinarios y transitorios que no forman parte de la actividad normal de la empresa y son ajenos a su giro. Por ejemplo, la refacción del establecimiento arruinado por una tormenta.
- **Exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento:** el trabajador eventual es contratado para desarrollar actividades que hacen al giro normal de la empresa, pero se distinguen de estas en que vienen a atender exigencias extraordinarias del mercado. Por ejemplo, la contratación de un extra en el gremio gastronómico o cubrir una ausencia temporaria de personal permanente porque se encuentra de licencia por enfermedad. Este último supuesto, además de encontrarse regulado por el artículo 99 LCT, también está contemplado en el artículo 72 LNE, que dispone que en el contrato se deberá consignar con precisión y claridad la causa que lo justifique. Su duración no podrá exceder de

seis meses por año y hasta un máximo de un año en un período de tres años. La doctrina considera que el cómputo de estos plazos debe realizarse a partir de la primera contratación del trabajador y no en función del año calendario.

Asimismo, la LNE impone limitaciones:

- » Se prohíbe la contratación de trabajadores bajo esta modalidad para sustituir trabajadores que no prestaran servicios normalmente en virtud del ejercicio de medidas legítimas de acción sindical.
- » Las empresas que hayan producido suspensiones o despidos de trabajadores por falta o disminución de trabajo durante los seis meses anteriores no podrán ejercer esta modalidad para reemplazar al personal afectado por esas medidas.

Régimen jurídico

- **Preaviso:** el contrato de trabajo eventual se caracteriza por tener un plazo de vigencia incierto, pero determinable, cuando el evento o la exigencia extraordinaria se cumplen, es decir, se agota el objeto de la contratación. Como consecuencia, el empleador tiene el deber de preavisar su finalización porque la misma depende del agotamiento de la eventualidad.
- **Extinción del contrato por cumplimiento del objeto:** no corresponde indemnización. Si el trabajador continúa prestando servicios el trabajo, una vez agotada la eventualidad, se convierte en uno por tiempo indeterminado.
- **Despido del trabajador sin causa antes de que se agote la eventualidad:** corresponde indemnización por despido y el resarcimiento por daños y perjuicios fijado en el artículo 95 LCT.

Contrato de grupo o por equipo

La LCT, en su artículo 101, expresa: “Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo, cuando el mismo se celebre por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representante, se obligue a la prestación de servicios propios

de la actividad de aquél. El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en esta ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo. Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo. Cuando un trabajador dejase el grupo o equipo, el delegado o representante deberá sustituirlo por otro, proponiendo el nuevo integrante a la aceptación del empleador, si ello resultare indispensable en razón de la modalidad de las tareas a efectuarse y a las calidades personales exigidas en la integración del grupo. El trabajador que se hubiese retirado, tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado. Los trabajadores incorporados por el empleador para colaborar con el grupo o equipo, no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquél.”

Asimismo, en el artículo 102, la ley equipara al trabajo por equipos, aquel prestado por integrantes de una sociedad, en los siguientes términos: “El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo, y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.”

El contrato de equipo, grupo o cuadrilla consiste en un acuerdo celebrado entre el empleador con un coordinador que representa al grupo de trabajadores. Si bien el empleador arregla el contrato con el coordinador del grupo, se lo entiende celebrado con todos y cada uno de los trabajadores individualmente. Cada uno de los trabajadores está en relación de dependencia con el empleador. Por ejemplo, una orquesta de música (Grisolía, 2017).

Elementos:

- Un empleador requiere los servicios del grupo o equipo.
- Un organizador o coordinador que representa a dicho grupo.
- Un grupo de trabajadores que realizan una actividad común.
- Una sola relación jurídica con múltiples vínculos individuales.

Si el salario fue pactado en forma colectiva, los miembros del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponde según su contribución al resultado del trabajo.

Teletrabajo

El artículo 102 bis LCT estipula: “Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación. Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley”.

La ley especial a la que hace referencia el artículo precedente es la Ley N° 27.555, que establece el régimen legal del contrato de teletrabajo. Tiene por objeto establecer los presupuestos mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo en aquellas actividades que, por su naturaleza y particulares características, lo permitan.

Por su parte, el Decreto 27/2021 reglamenta las disposiciones de la Ley N° 27.555 y, tal como dispone la LCT, los aspectos específicos del teletrabajo en cada actividad se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas respectivas.

El teletrabajo como modalidad contractual tiene como particularidad que la prestación de servicios se efectiviza total o parcialmente en el domicilio del trabajador, en lugar de llevarse a cabo en el establecimiento o empresa. La regla general implica que los teletrabajadores gozan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los trabajadores presenciales. No obstante, la ley de teletrabajo establece ciertas particularidades: desconexión digital, tareas de cuidado, reversibilidad, elementos de trabajo, compensación de gastos, capacitación, sistema de control y derecho a la intimidad, protección de la información laboral.

Derecho a la desconexión digital: la jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo, de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes. Las plataformas y/o softwares utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser

contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. Asimismo, no podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Tareas de cuidados: los teletrabajadores que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio. La persona que ejerza el derecho a interrumpir la tarea por razones de cuidado deberá comunicar en forma virtual y con precisión el momento en que comienza la inactividad y cuando esta finaliza. En los casos en que las tareas de cuidado no permitan cumplir con la jornada legal o convencional vigente se podrá acordar su reducción. Finalmente, no se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho indicado.

Reversibilidad: en relación al ejercicio de este derecho, corresponde diferenciar dos situaciones: los trabajadores que comenzaron su relación laboral prestando tareas de manera presencial y los que comenzaron realizando teletrabajo.

El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación. En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas, salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber. El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber de ocupación previsto en el artículo 78 de la LCT. La negativa del empleador dará derecho al trabajador a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas. Recibida la solicitud de la persona que trabaja, con la sola invocación de una motivación razonable y sobrevenida, el empleador deberá cumplir con su obligación en el menor plazo que permita la situación del o de los establecimientos al momento del pedido. En ningún caso dicho

plazo podrá ser superior a treinta (30) días. A los efectos de evaluar la imposibilidad de cumplir con esta obligación se tendrá especialmente en cuenta el tiempo transcurrido desde el momento en que se dispuso el cambio de la modalidad presencial hacia la modalidad de teletrabajo. Diferente es el caso de quienes pactaron la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral. En este caso, 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.

Elementos de trabajo: el empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, como así también asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo. En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.

Compensación de gastos: la persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias. La provisión de elementos de trabajo y las sumas otorgadas en concepto de compensación de gastos no se considera remuneratoria y, en consecuencia, no integra la base retributiva para el cómputo de 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 se encuentre abarcada en el ámbito de aplicación de una convención colectiva.

Capacitación: el empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Sistema de control y derecho a la intimidad: los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

Protección de la información laboral: el empleador deberá tomar las medidas que correspondan, 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 para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.

Actividades de repaso

1. Responder los siguientes interrogantes:
 - ¿Cuál es el contrato de trabajo preferido por la legislación? ¿A qué se debe esa preferencia?
 - ¿El período de prueba rige para todos los tipos de contratos laborales que existen?
 - ¿Cuáles son las diferencias entre los contratos a plazo fijo y eventual?
 - ¿Cuáles son las diferencias entre los contratos por tiempo indeterminado y por temporada?
 - ¿Los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales? Fundamente su respuesta.

2. Identificar qué tipo de contrato se celebró en cada situación. Fundamente su respuesta.

| | |
|--|--|
| Leandro trabaja desde los 18 años en la empresa Agogó SRL. El mes próximo cumple 65 años y se acogerá al beneficio de la jubilación. | |
| Luis trabaja en la cosecha de frutillas, desde hace 8 años, en el campo de Juan. | |
| Anita es personal de atención al público, tiene un contrato de 40 hs. mensuales, para reforzar el personal del negocio en días de mucha actividad. | |
| Mara es programadora web. Trabaja desde su casa para una empresa cuya sede está situada en EE.UU. | |
| Marta contrató a Roberto para que reemplace a Pedro, quien sufrió un accidente de tránsito y se encontrará de licencia por algún tiempo. | |

05.

JORNADA DE TRABAJO

Regulación legal

El artículo 14 bis CN establece que los trabajadores tienen derecho a una "...jornada limitada...". El desafío que plantea la norma constitucional es el de determinar qué es una jornada limitada. La respuesta a este interrogante está dada por las disposiciones de la Ley de Jornada de Trabajo (LJT) N° 11.544, sancionada en el año 1929, su Decreto Reglamentario N°16115/1933, la Ley de Descanso Semanal N°18.204 y la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744.

El artículo 196 LCT señala: "La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y regirá por la ley N° 11.544, con exclusión de toda

disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren."

La jornada máxima legal es la fijada por la legislación nacional de fondo (LJT y Dto. Rrío.), pero nada obsta a que se fijen jornadas más beneficiosas para el trabajador mediante Convenios Colectivos, Estatutos Profesionales o Contratos Individuales.

Concepto

El artículo 197 LCT dice: "Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador(...) Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas."Entonces, la jornada de trabajo comprende todo el tiempo en el que el trabajador se encuentra a disposición del empleador (independientemente de que esté o no prestando servicios, realizando actos o ejecutando obras) y, en consecuencia, no puede ser utilizado en beneficio propio (Altamira Gigena, 2011).

Bajo este criterio, conforman la jornada de trabajo los períodos de actividad y los de inactividad, mientras el trabajador esté a disposición del empleador. El sentido amplio del concepto tiene como finalidad proteger al trabajador. Así, el empleador no puede descontar del salario el tiempo de inactividad por cortes de luz, el tiempo de refrigerio, el tiempo de capacitación durante el horario de trabajo, etc. No forman parte de la jornada de trabajo, los períodos de tiempo en los que el trabajador unilateralmente decide no realizar tareas. En esos casos y de acuerdo a los poderes de control y disciplinarios, el empleador puede establecer sanciones por esa falta.

Límites

Jornada máxima

El artículo 1 LJT indica: "La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro (...) La limitación establecida por esta ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 48 semanales para las explotaciones señaladas." La Ley N°11.544 determina que la jornada máxima en todo el ám-

bito nacional es de 8 horas diarias o 48 semanales. El Convenio 1 de la OIT, sobre jornada de trabajo, la limitó a 8 horas diarias y 48 semanales. La diferencia del nexa coordinante —"o" por "y"— resulta trascendente desde el punto de vista práctico a los fines no solo de establecer la extensión de la jornada normal diaria y semanal, sino también para determinar cuando se trabajan horas extraordinarias, todo ello con la evidente implicancia en el monto de la remuneración del trabajador.

La cuestión a dilucidar es si prevalecen las 8 horas diarias sobre las 48 horas semanales o viceversa, o bien si no pueden ser superadas las 8 diarias ni las 48 semanales. Para ello hay que diferenciar si las jornadas diarias son iguales o desiguales. La limitación es alternativa: en principio, prevalece el tope de 48 horas semanales sobre el de 8 diarias, pero no en todos los casos, sino solo cuando se dispone una jornada desigual.

Si las jornadas diarias son iguales, se aplica el límite legal: 8 horas diarias de lunes a sábado, equivalen a 48 hs. semanales.

Si las jornadas diarias son desiguales, el decreto N° 16.115/1933 establece en el artículo 1°, inc. b): "en caso de distribución desigual de la jornada entre los días laborables, cuando la duración del trabajo de uno o varios días sea inferior a 8 horas, el exceso de tiempo de trabajo por encima de la jornada legal (8 horas) no podrá ser mayor a una hora diaria (hasta 9 horas), y las tareas del día sábado deberán terminarse a las 13 horas". Por tal motivo, las 48 horas semanales se pueden distribuir desigualmente entre los días laborales de una semana a condición de no exceder las 9 horas diarias y que no se trabaje los sábados después de las 13. Por ejemplo, 9 horas de lunes a viernes y 3 horas el sábado antes de las 13; o 9 horas de lunes a jueves, 8 horas el viernes y 4 el sábado antes de las 13. Hay trabajo extraordinario cuando son excedidas las 48 horas semanales en total, o las 9 horas diarias.

Ofrecemos algunos ejemplos. Si en un establecimiento se trabaja 9 horas de lunes a viernes y los sábados 3 horas (entre las 10 y las 13 horas), la novena hora no se debe retribuir con recargo. En cambio, si se trabaja los lunes 8 horas y de martes a viernes 10 horas, a pesar de ser una jornada desigual y no exceder las 48 horas semanales, se ha trabajado más de 9 horas diarias; en este caso, la décima hora de martes a viernes es extraordinaria. Por su parte, si se trabaja 9 horas de lunes a viernes y 4 horas los sábados antes de las 13, corresponde pagar una hora extra porque se extiende la jornada laboral máxima de 48 horas.

Por su parte, la Ley de Descanso Semanal, en su artículo 1, instituye: "En todo el territorio de la Nación queda prohibido desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del día domingo siguiente, el

trabajo material por cuenta ajena (...) sin otras excepciones que las autorizadas por los reglamentos que se dictaren en cumplimiento de la presente ley." La prohibición estatuida no reduce la duración máxima semanal de trabajo fijada por la Ley N°11.544. A tal efecto, las horas semanales de trabajo podrán distribuirse en forma desigual entre los días laborables de la semana, con las limitaciones que resulten de los reglamentos a los que se refiere.

Las excepciones a la prohibición establecida por el artículo 1 de La Ley N°18.204 serán fijadas por el Poder Ejecutivo Nacional mediante reglamentaciones de carácter nacional o regional, por actividad o tipo de explotación, que especificarán las causas que justifiquen las excepciones, sus modalidades y las propias del otorgamiento del descanso semanal compensatorio.

Relaciones con el poder de organización y el ius variandi

En relación a la distribución del tiempo de trabajo, el artículo 197 LCT establece: "(...) La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores (...)." Si bien conforme el poder de dirección y al ius variandi el empleador está facultado para distribuir y disponer el diagrama de horarios, su ejercicio queda condicionado al plexo de principios y normas que, en protección del trabajador, marcan el límite de su actuación. Es decir, puede distribuir el tiempo de trabajo, pero conforme a los criterios legales de orden público.

Excepciones a la jornada máxima

Según el artículo 199 LCT: "El límite de duración del trabajo admitirá las excepciones que las leyes consagren en razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación."

Por ejemplo, una excepción está contemplada en el artículo 3 inc. b) LJT y en el artículo 2, del decreto reglamentario N°16115/1933: "Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las ocho horas por día y de cuarenta y ocho semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un período de tres semanas a lo menos, no exceda de ocho horas por día o de cuarenta y ocho horas semana-

les."En este caso, la duración de la jornada puede prolongarse más allá de las 8 horas por día y de las 48 horas semanales, distribuyendo las horas de labor en un período de tres semanas consecutivas. Por ende, el límite no es de 48 horas semanales, sino de 144 horas en 18 días laborales, sin que el trabajo semanal pueda exceder las 56 horas. Consecuentemente, las horas de trabajo dentro del ciclo no excede, en promedio, las 8 horas por día o las 48 horas semanales.

Disminución de la jornada máxima

Tal como se expresó anteriormente, la LJT y la LCT establecen la jornada laboral máxima, pero nada obsta a que, mediante Convenio Colectivos de Trabajo o disposiciones de los Contratos Individuales, esa jornada máxima se reduzca. La misma LJT dice en su artículo 1: "La limitación establecida por esta ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 48 semanales para las explotaciones señaladas." Así también, lo establece el artículo 198 LCT: "La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o Convenios Colectivos de Trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad."

Tipos de jornadas

Jornada diurna

La jornada diurna es la comprendida entre las 6 y las 21. Tiene una duración máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

Jornada nocturna

La jornada nocturna es la comprendida entre las 21 y las 6. Tiene una duración máxima de 7 horas diarias y 32 horas semanales. Así está dispuesto en los artículos 2 LJT y 200 LCT, que respectivamente disponen:

"La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de siete horas, entendiéndose como tal la comprendida entre las veintiuna y las seis horas..."

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

El trabajo nocturno debe ser remunerado de la misma forma que el diurno. Un trabajador que presta servicios en jornada nocturna y, por lo tanto, trabaja 7 horas diarias, debe percibir la misma remuneración que el que trabaja en el mismo puesto, pero en una jornada normal de 8 horas diarias.

Jornada mixta diurna nocturna

La jornada de trabajo mixta diurna nocturna es aquella que combina horas de trabajo de ambas jornadas. El artículo 200 LCT indica: "... Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario..."

Es decir que 1 hora de jornada nocturna equivale a 1 hora y 8 minutos. Si el trabajador presta tareas durante 8 horas (jornada normal), el empleador debe pagar por cada hora nocturna trabajada 8 minutos de exceso como tiempo suplementario, según las pautas del artículo 201 LCT.

Por ejemplo, en caso de que un trabajador ingrese a las 4 am, ese dependiente trabajará en una jornada mixta. Como la hora nocturna equivale a 1 hora y 8 minutos de jornada normal, y trabaja 2 horas nocturnas (de 4 a 6), esas 2 horas nocturnas trabajadas equivalen a 2 horas y 16 minutos. El empleador tiene aquí dos alternativas:

1. que el dependiente trabaje solo el tiempo faltante para completar la jornada normal, es decir, 5 horas y 44 minutos y, por lo tanto, concluya su jornada a las 11.44, o sea, 16 minutos antes; o
2. que trabaje las 8 horas, es decir, hasta las 12, en cuyo caso deberá pagar los 16 minutos como hora extraordinaria, o sea, con el 50% de recargo: lo que se trabaja en exceso de la jornada normal mixta es trabajo extraordinario.

Jornada insalubre

Esta jornada se caracteriza por el tipo de tareas que se realizan, las cuales están declaradas insalubres por el Ministerio de Trabajo. El trabajo insalubre es el que se desarrolla en lugares donde las condiciones, la modalidad o la naturaleza del trabajo afectan la salud. Por ejemplo, el aire viciado por emanaciones o polvos tóxicos.

Cuando una determinada actividad está declarada como insalubre la jornada de trabajo está limitada a 6 horas diarias y 36 horas se-

manales. Todo ello está regulado en los artículos 2 LJT y 200 LCT, respectivamente:

"(...) Cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de seis horas diarias o treinta y seis semanales. El Poder Ejecutivo determinará, sea directamente o a solicitud de parte interesada y previo informe de las reparticiones técnicas que correspondan, los casos en que registrá la jornada de seis horas."

"(...) En caso de que la autoridad de aplicación constatará el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro del plazo razonable que a tal efecto determine. Si el empleador no cumpliera en tiempo y forma la intimación practicada, la autoridad de aplicación procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales del lugar de que se trate. La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones (...)."

El dependiente que presta tareas en condiciones insalubres y que, por ende, trabaja 6 horas diarias y 36 semanales, debe percibir la misma remuneración que el que trabaja 8 horas diarias y 48 semanales en una jornada normal.

La declaración de insalubridad puede quedar sin efecto si desaparecen las causas que la motivaron. Por ejemplo, cuando el empleador hace los cambios necesarios para que el lugar de trabajo tenga las condiciones óptimas para no perjudicar la salud de los trabajadores. Está prohibido el cumplimiento de horas extraordinarias en la jornada insalubre (fundamento: protección de la salud del trabajador). Si se viola esta prohibición es un supuesto de trabajo de objeto prohibido (artículo 40 LCT). Como la prohibición no es oponible al trabajador, el empleador debe pagar el recargo por la realización de las horas extraordinarias y soportar las sanciones inherentes a la infracción legal.

Las mujeres y los menores de 18 años no pueden desempeñar tareas declaradas insalubres.

Jornada mixta insalubre

Puede suceder que el dependiente, durante la jornada de trabajo, preste servicios una parte del tiempo en trabajos declarados insalubres y otra realizando tareas normales. A esto se denomina jornada mixta normal e insalubre. El límite a la jornada insalubre mixta es de 3 horas insalubres; si se excede dicho tope, se debe aplicar la jornada de 6 horas diarias.

El artículo 8 del Decreto 16115/1933 dispone: "(...) Si se alterna el trabajo insalubre con trabajo salubre, cada hora trabajada en los primeros se considerará como una hora y treinta y tres minutos; en tal caso, el personal no deberá permanecer trabajando en lugares insalubres más de tres horas, pudiendo extenderse la jornada normal hasta completar el límite máximo de ocho horas diarias (...)."

Por ejemplo, en caso de que un trabajador realice tareas insalubres durante 3 horas, las mismas equivalen a 4 horas y 39 minutos, por lo tanto, para completar la jornada de 8 horas el empleador tiene dos alternativas:

1. que el dependiente trabaje solo el tiempo faltante para completar la jornada normal, es decir, 3 horas y 21 minutos; o
2. que trabaje las 8 horas, en cuyo caso deberá pagar los 99 minutos como tiempo suplementario, o sea, con el 50% de recargo.

Jornada de menores de edad

Por regla, está prohibido que las personas menores de 18 años de edad trabajen. No obstante, la LCT prevé dos situaciones excepcionales, que están limitadas por la propia legislación:

- **Menores entre 14 y 16 años**

Los menores de edad, entre 14 y 16 años, pueden realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en empresas familiares (siempre y cuando no se trate de actividades declaradas insalubres) con una jornada laboral diurna de 3 horas diarias y 15 horas semanales. La jornada laboral diurna para menores de edad, es la que se extiende entre las 6 y las 20 horas. Para que proceda esta modalidad, es necesario contar con autorización del Ministerio de Trabajo y que el menor cumpla con la asistencia escolar.

Así está dispuesto por el artículo 189 bis LCT: "Las personas mayores de catorce (14) y menores de dieciséis (16) podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, ma-

dre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La empresa de la familia del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción. Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la empresa del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma.”

- **Menores entre 16 y 18 años**

Los menores de edad, entre 16 y 18 años, pueden realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios (siempre y cuando no se trate de actividades declaradas insalubres) con una jornada laboral diurna de 6 horas diarias y 36 horas semanales. La distribución desigual de horas no puede superar las 7 horas diarias. La jornada laboral diurna para menores de edad es la que se extiende entre las 6 y las 20 horas. Excepcionalmente, cuando el establecimiento en el que trabaja el menor, se encuentre en funcionamiento las 24 horas del día, la jornada de trabajo diurna, para los menores entre 16 y 18 años, se podrá extender desde las 6 hasta las 22 horas.

Con autorización del Ministerio de Trabajo y cuando existan causas que lo justifiquen, se podrá extender la jornada de trabajo de los menores entre 16 y 18 años, a 8 horas diarias o 48 horas semanales. Así está establecido en el artículo 190. LCT: “No podrá ocuparse a personas de dieciséis (16) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las siete (7) horas diarias. La jornada de las personas menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales. No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6)

horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de personas menores, estará regido por este título, sustituyéndose la prohibición por un lapso comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente, pero sólo para las personas menores de más de dieciséis (16) años.”

Resumen:

- Jornada Normal Diurna: 8 hs diarias o 48 hs semanales.
- Jornada Nocturna: 7 hs diarias y 42 hs semanales.
- Jornada Insalubre: 6 hs diarias y 36 hs semanales.
- Jornada Mixta Diurna-Nocturna: cada hora nocturna se computa como 1 hora y 8 minutos. Por ejemplo, 4 horas nocturnas equivalen a 4 hs y 32 minutos diurnos. A los fines de no superar la jornada máxima, quedan 3 hs y 28 minutos de jornada diurna. También se puede optar porque la jornada diurna sea de 4 horas y los 32 minutos extra de la jornada nocturna se abonan como horas suplementarias.
- Jornada Mixta Salubre-Insalubre: cada hora insalubre se computa como 1 hora y 33 minutos. El límite es de 3 horas de jornada insalubre. Entonces, 3 horas insalubres equivalen a 4 horas y 39 minutos salubres.
- Menor de 14 a 16, en empresa familiar, 3 hs diarias y 15 semanales. La jornada diurna se extiende entre las 6 y las 20 horas.
- Menor de 16 a 18: 6 horas diarias y 36 semanales u 8 horas diarias y 48 hs semanales con autorización del Ministerio de Trabajo. La jornada diurna se extiende entre las 6 y las 20, pero si el establecimiento funciona las 24 horas del día, la jornada diurna se puede extender hasta las 22 con autorización del Ministerio de Trabajo.

Horas suplementarias

Concepto

Se denomina trabajo suplementario o complementario, popularmente conocido como “realización de horas extraordinarias”, a las tareas efectuadas por el trabajador por encima de la jornada legal, es

decir, cuando el dependiente trabaja más horas que las fijadas para la jornada normal (Grisolía, 2017).

En principio, la realización de horas suplementarias no es obligatoria, salvo en dos situaciones que responden al principio de buena fe y al deber de colaboración:

- Casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor.
- Por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa.

Según el artículo 203 LCT: "El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma."

Límites

La realización de horas complementarias encuentra su límite en el artículo 13 del Decreto N°16.115/1933, que indica:"(...)En ningún caso, el número de horas suplementarias autorizadas, podrá ser superior a tres (3) horas por día, TREINTA (30) horas mensuales y DOSCIENTAS (200) horas anuales, sin perjuicio de la aplicación de las previsiones legales relativas a jornada y descanso. Las horas suplementarias se abonarán con un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual si se tratan de días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábados después de las trece (13) horas, domingo y feriados (...)."

Cómputo y efectos

Según el artículo 201 LCT: "El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados." La hora extraordinaria realizada de lunes a sábado hasta las 13, se abona con un recargo del 50% sobre el valor normal de la hora. Por ejemplo, la hora normal se paga \$300; la hora suplementaria se abona \$450 (el valor de la hora normal + el 50% de ese valor). La hora extraordinaria

realizada los días sábados después de las 13, domingos y feriados, se abona con un recargo del 100% sobre el valor normal de la hora. Siguiendo el ejemplo anterior, la hora suplementaria realizada un domingo se abona \$600 (el valor de la hora normal + el 100% de ese valor).

Actividades de repaso

1. Seleccionar la opción correcta:

- a. La jornada máxima de trabajo, según la legislación nacional, es de:

| | |
|------------------------------------|--------------------------|
| 7 horas diarias y 42 semanales | <input type="checkbox"/> |
| 6 horas diarias y 36 semanales | <input type="checkbox"/> |
| 8 horas diarias o 48 semanales | <input type="checkbox"/> |
| Todas las anteriores son correctas | <input type="checkbox"/> |

- b. La jornada diurna se extiende desde:

| | |
|---------------------|--------------------------|
| las 06 hasta las 21 | <input type="checkbox"/> |
| las 08 hasta las 20 | <input type="checkbox"/> |
| las 06 hasta las 20 | <input type="checkbox"/> |
| las 08 hasta las 21 | <input type="checkbox"/> |

- c. Para que una jornada se considere insalubre debe:

| | |
|--|--------------------------|
| Existir una denuncia del trabajador, señalando que el ambiente de trabajo no cumple con cuestiones básicas de higiene y seguridad. | <input type="checkbox"/> |
| Mediar declaración de insalubridad, expedida por autoridad competente. | <input type="checkbox"/> |
| Demostrarse la existencia de agentes nocivos para la salud del trabajador. | <input type="checkbox"/> |
| Ninguna es correcta. | <input type="checkbox"/> |

d. Los menores de 18 años:

| | |
|---|--|
| Tienen absolutamente prohibido trabajar. | |
| Pueden trabajar en ambientes insalubres. | |
| Pueden trabajar bajo las condiciones reguladas por ley. | |
| Pueden trabajar horas nocturnas. | |

e. El límite de horas suplementarias es:

| | |
|--|--|
| No tienen límites. | |
| 30 horas anuales. | |
| 200 horas anuales. | |
| 3 horas diarias, 30 mensuales y 200 anuales. | |

06.

DESCANSOS Y LICENCIAS

Descansos y licencias

El descanso es la pausa que se produce en la jornada de trabajo y tiene para el trabajador la función de recuperarse del esfuerzo físico o psíquico producido por el mismo. Existen diferentes tipos de descanso:

- **Diario:** el descanso dentro de la jornada es una pausa que se produce para el almuerzo o refrigerio del trabajador, o por razones higiénicas (la limpieza personal cuando se trabaja con contaminantes o en tareas que requieren aseo durante la jornada).
- **Semanal:** es el descanso que corresponde entre las 13 horas del día sábado y las 23.59 del día domingo. En caso de que por alguna reglamentación especial se trabaje durante ese período, corresponde el franco compensatorio.
- **Anual:** las vacaciones son un descanso anual obligatorio pago. El trabajador es dispensado de todo trabajo durante un cierto número de días consecutivos de cada año, después de un período mínimo de servicios continuos, con derecho a percibir sus remuneraciones habituales.

El descanso, ya sea diario, semanal o anual, tiene para el trabajador la función de recuperarse del esfuerzo físico o psíquico producido a lo largo de la jornada laboral.

Las licencias también son una pausa que se producen en la jornada laboral y se clasifican en ordinarias y especiales, según la finalidad que presentan:

- **Licencias ordinarias:** también conocidas como vacaciones, corresponden a cada trabajador y tienen como finalidad el descanso, la recreación, etc.
- **Licencias especiales:** se otorgan por diversos motivos que nada tienen que ver con el descanso o la recreación. Se otorgan, por ejemplo, para rendir un examen, por el nacimiento de un hijo, por matrimonio, por enfermedad, etc.

Descanso diario

Es un período de tiempo de recreación, donde el trabajador no está a disposición del empleador y por ello está prohibido realizar llamadas, enviar mails o convocar al trabajador al lugar de trabajo, durante ese período (Grisolía, 2017).

Pausa diaria: el artículo 197 LCT establece: “entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior

a doce (12) horas”. La pausa diaria es la consecuencia directa de la jornada limitada de trabajo.

Feridos nacionales y días no laborables: según el artículo 165 LCT: “serán feriados nacionales y días no laborables los establecidos en el régimen legal que los regule.”

- En los días feriados los trabajadores percibirán el salario correspondiente a los mismos, por más que no presten servicios. En caso de que presten servicios en tales días, cobrarán el doble de la remuneración normal de los días laborables. Por ejemplo, si la retribución diaria habitual es de \$4.000, por el día feriado trabajado percibirá \$8.000.
- En los días no laborables, el trabajo será optativo para el empleador, es decir, es el empleador quien decide si se trabaja o no. En dichos días, los trabajadores que presten servicios, percibirán el salario simple. En caso de optar el empleador como día no laborable, el jornal será igualmente abonado al trabajador. Es decir, sea que el empleador opte porque se trabaje o no, el jornal que perciben los trabajadores es el habitual.

Descanso al mediodía: el artículo 174 LCT declara: “Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.”

Descansos diarios por lactancia: el artículo 179 LCT permite que: “Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan”.

Descanso semanal

Prohibición de trabajar: de acuerdo a lo señalado por el artículo 204 LCT: “Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones”. Por su parte, el artículo 206 LCT dispone: “En ningún caso se podrán aplicar las excepciones mencionadas a los trabajadores menores de dieciséis (16) años.”

Salario: La disposición del artículo 204 no afecta el cálculo de la remuneración que le corresponde. Así lo establece el artículo 205 LCT: “La prohibición de trabajo no llevará aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma ni importará disminución del total semanal de horas de trabajo.”

Descanso compensatorio: Cuando el trabajador preste servicios entre el día sábado a las 13 y el día domingo a las 24, por alguna de las causas indicadas en el artículo 204 LCT, el empleador deberá otorgarle un descanso compensatorio. ¿Qué ocurre si no lo hace? El artículo 207 LCT trae la respuesta: “Cuando el trabajador preste servicios en los días y horas mencionados y se omitieren el otorgamiento de descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas. El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100 %) de recargo.”

La mencionada norma, además de permitir al trabajador la posibilidad de gozar del descanso compensatorio a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente (previa comunicación formal al empleador efectuada, al menos 24 horas antes), prevé una sanción para el empleador que no lo otorgó voluntariamente, que consiste en abonar el doble del jornal habitual que le corresponde al trabajador.

Descanso anual, licencia ordinaria o vacaciones

Licencia ordinaria: de acuerdo a lo señalado por el artículo 150 LCT: “El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).
- De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).
- 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.”

Estos plazos son los que establece la LCT, conforman un mínimo legal, es decir, no se pueden reducir. No obstante, nada impide que mediante Convenios Colectivos de Trabajo, Regímenes Especiales o Contratos Individuales, se amplíen dichos plazos.

Requisitos

De acuerdo a lo establecido por los artículos 151, 152 y 153 LCT, para tener derecho a las vacaciones anuales ordinarias, el trabajador deberá haber prestado servicios durante la mitad de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo, como mínimo. Entonces, cualquier trabajador que comience a prestar servicios antes del 01 de julio de cada año, gozará del período de licencia anual ordinaria de 14 días corridos, que le corresponde según el artículo 150 LCT.

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo. Si, por ejemplo, una persona comienza a trabajar el 01 de noviembre, al 31 de diciembre de ese año, su antigüedad será de 61 días, entonces le corresponderán 3 días de vacaciones.

Para el cálculo de las vacaciones, se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios. Asimismo, se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o

convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo. La licencia comenzará el día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si fuese feriado.

Período de otorgamiento

El período de otorgamiento de las vacaciones está regulado en el artículo 154 LCT: “El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días al trabajador. Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, el empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos”.

¿Qué sucede si el empleador no otorga las vacaciones? El artículo 157 LCT establece el procedimiento a seguir, en caso de omisión de otorgamiento de las vacaciones, por parte del empleador: “Si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, aquél hará uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que aquéllas concluyan antes del 31 de mayo. Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo lo dispuesto para la indemnización por despido.”

Remuneración

El artículo 155 LCT regula las pautas para abonar la remuneración de los días de vacaciones, del siguiente modo: “El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera: a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento. b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo

pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes. c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios. d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias. La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.”

Indemnización

De acuerdo a lo reglado por el artículo 156 LCT: “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 causa-habientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo. La indemnización se calcula teniendo en cuenta los parámetros para calcular la remuneración.”

Licencias especiales

Las licencias especiales están reglamentadas en los artículos 158 a 161 LCT. 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 hijo o de padres, tres (3) días corridos.
- d. Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- e. Para rendir examen en la enseñanza media o universita-

ria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Las licencias serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto para las vacaciones.

- En las licencias referidas en los incisos a), c) y d), deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.
- A los efectos del otorgamiento de la licencia por examen, este deberá estar referido a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente. El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

Asimismo, existen otros tipos de licencias especiales que tienen su propia regulación, a saber:

Licencia por maternidad

- **Obligación de comunicar el embarazo y presentar certificado médico**
Desde el momento en el que la trabajadora toma conocimiento de su estado de embarazo, tiene la obligación de comunicarlo de manera fehaciente a su empleador y conjuntamente presentar certificado médico donde conste la fecha presunta del parto. Esta fecha es esencial porque en base a ella surgen una serie de derechos y protecciones para la mujer.
- **Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo**
El artículo 177 LCT regula: “Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento

pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley (régimen de protección contra enfermedades y accidentes inculpables)."

- **Período de protección. Estabilidad en el empleo**

El artículo 178 LCT establece la protección contra el despido por causa del embarazo: "Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley." La indemnización agravada a que hace referencia, equivale al pago de un año de remuneración más la indemnización del artículo 245.

- **El estado de excedencia**

El artículo 183 LCT, una vez finalizada la licencia por ma-

ternidad, permite que la mujer opte por las situaciones que la norma le presenta: "La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones: a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo. b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses. c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse. Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación."

En caso que la mujer opte por la opción a) del artículo 183 y reingrese a trabajar luego de la licencia por maternidad, el artículo 184 LCT señala: "El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara. El empleador podrá disponerlo: a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo. b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora. Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b) párrafo final. Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio."

Para optar por las opciones b) o c) del artículo 183, el artículo 185 LCT establece que “la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.” Asimismo, el artículo 186 LCT dice: “Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183 inciso b) párrafo final...”

- **Descansos diarios por lactancia**

Por su parte, el artículo 179 LCT garantiza: “Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.”

Licencia por ejercicio de cargo público o sindical

El artículo 48 de la Ley N° 23.551 asegura: que “Los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejarán de prestar servicios, tendrán derecho de gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporado al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un (1) año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido. El tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de remuneraciones. Los representantes sindicales en la empresa elegidos de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la presente ley continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el

tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año más, salvo que mediare justa causa.”

Por su parte, el artículo 49 del mismo cuerpo normativo aclara: “Para que surta efecto la garantía antes establecida se deberán observar los siguientes requisitos: a) Que la designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos legales; b) Que haya sido comunicada al empleador. La comunicación se probará mediante telegramas o cartas documento u otra forma escrita.”

Licencia por enfermedad

El artículo 208 LCT dispone: “Cada accidente o enfermedad inculpa- ble que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente...”

Actividades de repaso

Responder los siguientes interrogantes:

1. ¿Cómo se clasifican el descanso y las licencias en el régimen legal argentino?

2. ¿Cuál es el fundamento que permite proteger el tiempo de descanso?
3. ¿Los plazos de vacaciones que fija la LCT se pueden modificar?
4. ¿Cómo se regulan los días no laborables y los feriados en Argentina? Citar ejemplos de días no laborables y días feriados.
5. ¿Cuáles son las licencias especiales que establece la LCT? ¿Es posible ampliar o reducir los plazos previstos por ley?
6. ¿Por qué es importante que la mujer embarazada presente a su empleador el certificado médico donde se indica la fecha presunta del parto?
7. Luego que finaliza la licencia por maternidad, ¿cuáles son las opciones que tiene la mujer?
8. ¿Cómo protege la ley al trabajador que resultó electo para un cargo público o sindical?

07.

REMUNERACIÓN

Origen constitucional

La Constitución Nacional en el artículo 14 bis CN, establece: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: [...] retribución justa [...] salario mínimo, vital y móvil [...], [...] igual remuneración por igual tarea [...]", "participación del trabajador en las ganancias de las empresas con control de la producción y colaboración en la dirección" (Artículo 75 inc. 22 CN).

Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional:

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Nueva York, 1966):

"1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho [...]" (artículo 6).

"Los Estados Partes 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..." (artículo 7).

"Ganarse la vida mediante un trabajo" es un término poco jurídico, o al menos escasamente usado en el Derecho del Trabajo. Es ilustrativo por explícito, y equivale a desempeñar una actividad humana tendiente a obtener un beneficio que sirva para que viva el trabajador y su familia, en el que se reconozca que existe un derecho al trabajo. Ese derecho al trabajo requiere que se pague como contraprestación una remuneración. En línea con las normas de jerarquía superior, el artículo 115 de la LCT expresa: "el trabajo no se presume gratuito". En base a esa premisa surge que el principal derecho del trabajador es percibir una remuneración por el hecho de poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador y, en contrapartida, el principal deber del empleador es abonar esa retribución.

La remuneración en la LCT

El artículo 103 LCT dice: "A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél." De este concepto se desprenden las siguientes notas características:

- **La remuneración para la LCT es la contraprestación por el trabajo, debe significar una ventaja patrimonial**

para el trabajador: como consecuencia del carácter funcionalmente dependiente de las dos prestaciones básicas de la relación laboral (trabajo/salario), el principio es que solo hay una retribución si hay trabajo. Como derivación de la onerosidad del contrato de trabajo se presume iuris tantum que toda prestación económica que reciba el trabajador en el marco del contrato de trabajo no imputable a título distinto, tiene su causa en la prestación del trabajo y debe ser considerada, en consecuencia, como remuneración, en tanto no se demuestre que obedece a una causa o título jurídico distintos (Grisolía, 2017).

- **Esa contraprestación es debida por la disponibilidad de la fuerza de trabajo:** la remuneración puede conceptualizarse como la contraprestación de la disponibilidad: no se circunscribe a la contraprestación del trabajo efectivamente realizado, sino a la disponibilidad de la fuerza de trabajo del dependiente en favor del empleador. El trabajador solo pierde el derecho a la remuneración cuando la ausencia de prestación se debe a su propia culpa (por ejemplo, faltó al trabajo porque se quedó dormido), ya que si pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, por más que este no la utilice, la prestación debe considerarse cumplida (Grisolía, 2017).
- **La remuneración no podrá ser inferior al Salario Mínimo, Vital y Móvil Salario mínimo vital y móvil (SMVM):** El artículo 116 LCT dispone: "Salario mínimo vital, 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." Todo trabajador tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital que se establezca, conforme a la ley y por los organismos respectivos. El salario mínimo vital es inembargable, salvo por deudas alimentarias y costas judiciales.
- **Salario básico convencional:** además del SMVM que es de carácter legal, existe para los trabajadores regidos por los convenios colectivos un salario mínimo convencional. Se trata del salario mínimo establecido en un convenio

colectivo de trabajo para cada categoría de determinada actividad o empresa. Es mayor al SMVM.

Características del salario

El salario de un trabajador se caracteriza por ser:

- Patrimonial: representa un incremento en el patrimonio del trabajador.
- Igual y justo: igual remuneración por igual tarea.
- Dinerario: la ley solo permite abonar hasta un 20% del salario en especie.
- Continuo: se percibe en la medida que se realizan las tareas. Puede ser por jornal, quincenal, mensual, etc.
- Alimentario: es la fuente de sostén y satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y su grupo familiar.

Conceptos que integran el salario

El salario que percibe el trabajador está integrado por conceptos remuneratorios y no remuneratorios. Para diferenciar dichos conceptos es necesario establecer su naturaleza jurídica y vincular el artículo 103 LCT con el Convenio 95 de la OIT sobre la protección del salario, el cual dispone en su artículo 1: "el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar."

Un concepto percibido como consecuencia de la relación laboral tendrá carácter remunerativo. Por ende, aquellos rubros que el empleador debe abonar y que reconocen una causa extralaboral o que constituyen prestaciones de la seguridad social tendrán carácter no remunerativo. Solo los conceptos remunerativos integran el salario propiamente dicho. La distinción entre conceptos remunerativos y no remunerativos tiene efectos prácticos trascendentes. Todo pago que es considerado remuneración está sujeto a aportes y contribuciones de la seguridad social. Se tienen en cuenta para la liquidación del SAC: vacaciones, indemnizaciones, entre otros. Es embargable dentro de los límites legales, lo que no ocurre con los conceptos no remunerativos.

Prestaciones de carácter remunerativo

El salario satisfecho en dinero o en especie integra la remuneración del trabajador. El empleador no podrá imputar los pagos en especie a más del 20% del total de las remuneraciones. Los viáticos sin comprobantes y las comisiones permitidas y no prohibidas también tienen carácter remunerativo. Las horas suplementarias, las vacaciones, el aguinaldo, también poseen carácter remunerativo.

Prestaciones de carácter no remunerativo

Son las que se originan en la relación laboral, pero que no se otorgan como contraprestación del trabajo efectivamente realizado.

Entre ellas se encuentran las siguientes:

- **Indemnizaciones para resarcir un daño:** por ejemplo, indemnización por despido sin justa causa, indemnización por accidente de trabajo.
- **Compensaciones:** sumas que se pagan al trabajador para resarcirlo de gastos, por ejemplo, viáticos con comprobantes.
- **Beneficios sociales:** los servicios de comedor de la empresa; vales de almuerzo; vales alimentarios y canastas de alimentos; los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados; la provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas; los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones; la provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar; el otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización; el pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

- **Prestaciones complementarias no remunerativas:** las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. También son compensaciones no remunerativas los llamados “gastos de empresa” que, aunque no tienen fuente legal, son aceptados por la jurisprudencia. Se trata de beneficios que el empleador otorga al trabajador para efectuar gastos que posibilitan una mejor prestación laboral, por ejemplo, refrigerios, entradas para espectáculos públicos, obsequios de cumpleaños o por el día de la madre o del padre, entre otros. Asimismo, las asignaciones familiares son prestaciones no remunerativas de la seguridad social a cargo de los empleadores y dirigidas a subsidiar las contingencias sociales que debe afrontar el trabajador.

Pago

El artículo 105 LCT posibilita que el salario sea satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. Pero el artículo 107 LCT fija un tope al pago en especie al establecer que el empleador no podrá imputarlos a más del 20% del total de las remuneraciones.

Asimismo, tal como lo dispone el artículo 104 LCT 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.

De acuerdo a lo expuesto por Grisolia (2017), la remuneración puede ser clasificada:

- Por tiempo:
 - » Jornal: por día.
 - » Semanal: por semana.
 - » Quincenal: por quincena.
 - » Mensual: por mes.
- Por resultado o rendimiento:
 - » Destajo horario: la remuneración se determina en relación a la cantidad de obra.

- » Destajo diario: o trabajo producido en una fracción de tiempo determinada, asignándole un valor económico a cada unidad elaborada.
 - » Comisión individual directa: retribución que se establece en relación a un porcentaje sobre las ventas realizadas por el trabajador en la zona que tiene asignada.
 - » Comisión individual indirecta: retribución que se establece en relación a un porcentaje sobre las ventas concretadas por la empresa en la zona asignada al trabajador sin su intermediación.
 - » Comisión colectiva: retribución que se establece en relación a un porcentaje sobre el rendimiento global de un grupo de trabajadores y debe ser distribuida entre todos ellos.
 - » Primas: son un incentivo económico otorgado al trabajador por un rendimiento mayor al normal o por una producción mayor a la media.
- Según su forma de pago:
 - » En dinero.
 - » En especie.

Medios de pago

Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por este o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria. Dicha cuenta especial tendrá el nombre de cuenta sueldo y bajo ningún concepto podrá tener límites de extracciones ni costo alguno para el trabajador, en cuanto a su constitución, mantenimiento o extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada.

Las remuneraciones que deba percibir el trabajador, las asignaciones familiares y cualquier otro rubro que configuren créditos emergentes de la relación laboral, incluyéndose las indemnizaciones que le fuesen debidas con motivo del contrato o relación de trabajo o su extinción no podrán ser cedidas ni afectadas a terceros por derecho o título alguno.

Períodos de pago

El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

- Al personal mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario.
- Al personal remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena.
- Al personal remunerado por pieza o medida, cada semana o quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad no mayor de la tercera parte de dicha suma.

Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias, deberán abonarse juntamente con la retribución principal.

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. Si el día de pago coincidiera con un día en que no desarrolla actividad la empleadora, por tratarse de días sábado, domingo, feriado o no laborable, el pago se efectuará el día hábil inmediato posterior, dentro de las horas prefijadas.

Adelantos

El pago de los salarios deberá efectuarse íntegramente en los días y horas señalados. El empleador podrá efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un cincuenta por ciento (50%) de las mismas, correspondientes a no más de un período de pago. En caso de especial gravedad y urgencia, el empleador podrá efectuar adelantos que superen el límite previsto, pero si se acreditare dolo o un ejercicio abusivo de esta facultad, podrá exigir el pago total de las remuneraciones que correspondan al período de pago sin perjuicio de las acciones a que hubiere lugar.

Sueldo anual complementario (SAC)

En virtud de lo expuesto por los artículos 121 y 122 LCT el sueldo anual complementario es la doceava parte del total de las remunera-

ciones percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario y será abonado en dos cuotas: la primera de ellas con vencimiento el 30 de junio y la segunda con vencimiento el 18 de diciembre de cada año.

El SAC a abonar en cada semestre se liquida sobre el cálculo del cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los dos (2) semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año. A fin de determinar la segunda cuota del sueldo anual complementario, el empleador debe estimar el salario correspondiente al mes de diciembre. Si dicha estimación no coincide con el salario efectivamente devengado, deberá recalcular la segunda cuota del sueldo anual complementario. La diferencia que resultare entre la cuota devengada y la cuota abonada el 18 de diciembre se integrará al salario del mes de diciembre.

Por su parte, el artículo 123 LCT explicita que “cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derecho-habientes que determina esta ley, tendrá derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.”

Intangibilidad salarial

El artículo 131 LCT dispone: “No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones. Quedan comprendidos especialmente en esta prohibición los descuentos, retenciones o compensaciones por entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o en especie. No se podrán imponer multas al trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones.”

Por su parte, el artículo 132 regula una serie de excepciones: “Esta prohibición no se hará efectiva cuando la deducción, retención o compensación responda a alguno de los siguientes conceptos: a) Adelanto de remuneraciones de acuerdo a lo dispuesto por ley. b) Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador. c) Pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a las que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades. d) Reintegro de precios

por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercaderías de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas. e) Pago de cuotas de primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación. f) Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado Nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador. g) Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en la que presta servicios. h) Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran exclusivamente las que se fabrican o producen en él o de las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expenden en el mismo. i) Reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente.”

De acuerdo a lo que manifiesta el artículo 133 LCT, salvo lo dispuesto para el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto más del veinte por ciento (20%) del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que se practique. Las mismas podrán consistir, además, siempre dentro de dicha proporción, en sumas fijas y previamente determinadas. En ningún caso podrán efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones sin el consentimiento expreso del trabajador, excepto aquellas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Las deducciones, retenciones o compensaciones, en todos los restantes casos, requerirán además la previa autorización del organismo competente, exigencias ambas que deberán reunirse en cada caso particular, aunque la autorización puede ser conferida, con carácter general, a un empleador o grupo de empleadores, a efectos de su utilización respecto de la totalidad de su personal y mientras no le fuese revocada por la misma autoridad que la concediera.

La autoridad de aplicación podrá establecer, por resolución fundada, un límite porcentual distinto para las deducciones, retenciones o compensaciones cuando la situación particular lo requiera.

Inembargabilidad: de la interpretación conjunta de los artículos 120 y 147 LCT las remuneraciones se pueden embargar hasta un 20%, salvo en el caso de deudas alimentarias donde ese porcentaje se puede exceder.

Actividades de repaso

- 1) Responder los siguientes interrogantes:
 - ¿Qué rubros componen la remuneración? Citar ejemplos de cada uno.
 - ¿Cómo se efectúa el pago de la remuneración? Explicar período y medios de pago.
 - ¿Qué es la intangibilidad salarial?
- 2) Identificar en el recibo de sueldo, los rubros que figuran.

08.

RÉGIMEN DE ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

Las enfermedades y accidentes inculpables

Las enfermedades y accidentes inculpables son las alteraciones a la salud que impiden la prestación del servicio. Lo trascendente es que la afección que padezca el trabajador lo imposibilite de trabajar y que su origen no tenga ninguna relación con el trabajo. Esto se relaciona con el riesgo genérico de la vida (Grisolía, 2017).

Se suele hablar de accidentes o enfermedades inculpables de manera indistinta, pero es preciso saber que la enfermedad es una afección patológica (por ejemplo, una gripe, una gastroenteritis); en cambio, el accidente es un suceso ocurrido de

manera fortuita (por ejemplo, una lesión en un partido de fútbol). Lo trascendente es que ni la enfermedad ni el accidente se hayan generado con motivo u ocasión de trabajo.

El régimen legal aplicable: Ley de Contrato de Trabajo

La LCT establece la obligación del empleador de pagar al dependiente la remuneración –que no puede ser inferior a la que hubiera ganado si hubiese estado trabajando- durante el tiempo en que no pueda concurrir a trabajar por padecer un accidente o enfermedad inculpable, hasta un plazo máximo que varía según la antigüedad y las cargas de familia. Vencidos los plazos retribuidos, el trabajador pierde el derecho a cobrar remuneración y comienza el plazo de reserva del puesto. En ese lapso, el trabajador puede obtener el alta médica (con o sin incapacidad) y volver a trabajar, pero si continúa imposibilitado de prestar tareas y transcurre el período de reserva, el contrato subsiste hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, en cuyo caso no corresponderá indemnización alguna.

Presupuestos: incapacidad laboral no intencional. Quid de la inculpabilidad

Para que resulte aplicable el régimen previsto en la LCT tienen que darse los siguientes presupuestos de la enfermedad o accidente:

- **Que sea inculpable:** que no se relacione con el trabajo y que no se haya producido por un acto intencional del trabajador, por ejemplo, inyectarse alguna sustancia para producir fiebre (Grisolía, 2017).
- **Que sea incapacitante:** que imposibilite al trabajador a realizar tareas. Se entiende por incapacidad toda alteración de la salud que impida o torne desaconsejable el cumplimiento de la prestación laboral. No están amparadas las indisposiciones pasajeras que no impidan prestar tareas (Grisolía, 2017).
- **Que se manifieste durante la relación laboral:** incluye a la enfermedad cuyo origen es anterior a la celebración del contrato y que se agrava durante el mismo. Excluye las afecciones incapacitantes que aparecen después de la extinción del contrato (Grisolía, 2017).

Protección del trabajador

El artículo 208 LCT manifiesta: "Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente. La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes."

Por su parte, el artículo 209 LCT dispone: "El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada." En tanto, el artículo 210 impone en cabeza del trabajador la obligación de someterse al control médico dispuesto por el empleador: "El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador."

Por cada enfermedad o accidente inculpable que padezca un trabajador corresponde que, durante los plazos indicados por la ley, el empleador le abone la retribución que le correspondiese si se encontrara trabajando. Esto significa que si un trabajador padece distintas enfermedades o accidentes en el año, cada patología generará plazos independientes (por ejemplo, un trabajador padece hepatitis de enero a febrero y cáncer desde agosto. Cada enfermedad es independiente y goza de los períodos de retribución indicados por ley).

| | |
|--|---|
| Antigüedad menor a 5 años sin carga de familia | Derecho a remuneración durante 3 meses |
| Antigüedad menor a 5 años con carga de familia | Derecho a remuneración durante 6 meses |
| Antigüedad mayor a 5 años sin carga de familia | Derecho a remuneración durante 6 meses |
| Antigüedad mayor a 5 años con carga de familia | Derecho a remuneración durante 12 meses |

Esos plazos se comienzan a contar desde el día en que el trabajador notificó al empleador del accidente o enfermedad inculpable. El trabajador tiene la obligación de dar aviso al empleador si está imposibilitado de concurrir al trabajo por padecer alguna enfermedad inculpable o por haber sufrido un accidente que no se vincula con el trabajo. La ley no requiere una forma determinada para anunciar al empleador, basta con un llamado telefónico del propio enfermo o de un familiar, amigo o conocido. Además, debe presentar el certificado médico que justifique los días de ausencia por enfermedad o accidente.

Asimismo, se debe comunicar al empleador el lugar en el que se encuentra el trabajador. Si se omite esta cuestión, se presume que está en su domicilio. Esto es a los fines de que el empleador pueda enviar un médico para que controle al dependiente. Si el empleador no puede realizar el control de la dolencia por no hallarse el trabajador en el domicilio o haberse mudado (y el empleador desconoce esa circunstancia) o encontrarse en un lugar diferente no denunciado, el trabajador pierde el derecho a percibir la remuneración por ese día. Si el trabajador no pudo dar aviso o el medio utilizado no cumplió su fin, tiene que demostrar la circunstancia que le impidió concurrir al trabajo y la causa por la cual no pudo comunicar la ausencia.

Por su parte, el empleador tiene la facultad de efectuar un control enviando un médico al lugar de residencia del trabajador y este la obligación de someterse a dicho control. Se descarta cualquier otro tipo de constatación de otras personas que no sean médicos. La fa-

cultad del empleador implica que sus médicos puedan revisar al trabajador enfermo y establecer la existencia, carácter y duración de la dolencia, pero no puede requerir exámenes complementarios ni suplir al profesional elegido por el trabajador, ni al tratamiento indicado. La verificación se limita al control personal y de sus antecedentes médicos en poder del trabajador (Grisolía, 2017).

El empleador puede decidir que se efectúe o no el control. En caso de realizarlo, el trabajador tiene la obligación de dejarse revisar y si se opusiera puede justificar una sanción y la pérdida de remuneración del día de la inasistencia. Si el empleador no utilizó la facultad de verificar el estado de salud del trabajador, pierde la posibilidad de cuestionar el certificado médico del trabajador, ya que no estará en condiciones de confrontarlo con otra opinión profesional (Grisolía, 2017).

Si un trabajador se reintegra antes de vencido el plazo de enfermedad retribuido, los días no utilizados podrán ser gozados si se producen nuevas manifestaciones de una misma enfermedad -recidivas (repeticiones)- dentro del plazo de dos años desde que fue notificada fehacientemente al empleador. Agotado ese plazo, las recidivas no generan derecho a otro período retribuido; ese derecho renace a los dos años de su primera manifestación (Grisolía, 2017).

El trabajador tiene derecho a percibir su remuneración habitual durante los lapsos que la ley indica, ya que se trata de un período de inactividad especialmente protegido: esa prestación tiene naturaleza salarial. La remuneración del trabajador enfermo o accidentado no puede ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse producido el impedimento. La remuneración que debe recibir es la que percibía al momento de la licencia y le corresponden todos los aumentos que se otorguen en lo sucesivo. Si el trabajador percibía remuneraciones variables, el salario se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios.

Relación con otras suspensiones del contrato

Cabe aclarar que el derecho del trabajador de percibir salarios por enfermedad no se pierde cuando la dolencia se manifiesta en el curso de una suspensión por causas económicas o disciplinarias, o el empleador decide suspenderlo estando enfermo. El empleador debe abonar los salarios por enfermedad inculpable, pero tiene la opción de aplicar la suspensión durante esta, o determinar que luego del alta médica comience a correr la suspensión o se complete el período faltante.

Despido del trabajador durante el período de protección

El artículo 213 LCT dice: "Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador." La norma es una consecuencia del principio protectorio y su finalidad es proteger al trabajador contra el despido arbitrario durante el período de enfermedad, imponiendo al empleador la obligación de pagar los salarios que le hubieren correspondido de continuar la relación laboral hasta el alta médica o concluir el plazo de licencia retribuida. Además, le corresponde al trabajador la indemnización por despido sin justa causa del artículo 245 LCT (Grisolía, 2017).

Conservación del puesto de trabajo

El artículo 211 LCT impone en cabeza del empleador el deber de conservación del puesto de trabajo, luego de vencidos los plazos del pago de la remuneración: "Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria." El empleador debe conservar el puesto al trabajador por un año a partir del vencimiento de los plazos del artículo 208 LCT, sin la obligación de abonar el salario. Para que comience el período de reserva del puesto, el empleador debe notificar al trabajador a partir de cuándo y hasta qué momento se extiende dicho plazo.

El período de conservación del puesto es un plazo de suspensión del contrato de trabajo en el cual, si bien el trabajador no tiene derecho a percibir remuneración, debe ser considerado tiempo de servicio y computado como antigüedad en el empleo para la determinación de los beneficios que surjan de la ley, los convenios colectivos y los estatutos profesionales. Transcurrido el año de reserva el contrato continúa vigente hasta que cualquiera de las partes decida disolverlo. El vencimiento del plazo de conservación del empleo no produce la ruptura automática del contrato. Ese acto debe ser formalizado

por escrito y por medio de notificación fehaciente y el empleador no debe pagar indemnización.

Reincorporación: distintas situaciones según los alcances del alta médica

El artículo 212 LCT plantea diferentes situaciones que pueden ocurrir en torno a la reincorporación del trabajador, luego del alta médica: "Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración. Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley. Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley. Cuando de la enfermedad o accidente se deriva incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley. Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto."

Se pueden producir distintas alternativas respecto del estado de salud del trabajador. El dependiente podrá regresar al trabajo sin incapacidad, con una disminución definitiva parcial de su capacidad o no regresar por padecer una incapacidad absoluta que le impide continuar trabajando. La disminución de la capacidad laboral es definitiva cuando no es reversible, cuando no existen razonables expectativas científicas de que el trabajador recupere la pérdida.

Incapacidad definitiva parcial: el empleador tiene la obligación de otorgar tareas acordes a la capacidad del trabajador. Pueden darse tres situaciones:

- El trabajador se reintegra al trabajo y el empleador le otorga nuevas tareas que puede ejecutar de acuerdo con la disminución de su capacidad: el contrato continúa normalmente y el empleador debe pagar la misma remuneración que percibía el trabajador con anterioridad.
- El empleador no puede otorgarle tareas acordes a la capacidad del trabajador, porque no las tiene: el contrato se

extingue y debe abonar la indemnización del artículo 247 LCT (la mitad de la del artículo 245 LCT).

- El empleador no le otorga al trabajador tareas acordes a sus aptitudes físicas y psíquicas, teniendo posibilidad de hacerlo: el contrato se extingue y debe pagar la indemnización del artículo 245 LCT.

Extinción del contrato por incapacidad absoluta sobreviniente

La incapacidad absoluta se da cuando el trabajador no puede reincorporarse a su trabajo por padecer una incapacidad definitiva total (equivalente al 66% o más de la capacidad obrera total) e impide al trabajador desarrollar cualquier actividad productiva (Grisolía, 2017). En caso de incapacidad absoluta corresponde que el empleador abone la indemnización del artículo 245 LCT. El único requisito para que proceda es que se haya manifestado durante la vigencia de la relación laboral. Esta situación puede producirse durante el plazo de conservación del empleo o no, ya que lo trascendente es que el contrato siga vigente.

Casos especiales

La regulación de las enfermedades y accidentes se aplica a los contratos de temporada, eventual y plazo fijo, aunque adaptándose a las particularidades de cada uno de ellos. La extensión de los plazos del artículo 208 LCT está limitada por la duración del contrato. Dichos plazos cesan con el agotamiento de la eventualidad, el vencimiento del plazo y al finalizar el período que corresponde al ciclo de prestación o temporada. En el período de prueba, el trabajador goza de la protección en materia de enfermedades o accidentes inculpables, con excepción de la indemnización por incapacidad absoluta. El empleador tiene el deber de abonar los salarios por enfermedad inculpable hasta el vencimiento del plazo del período de prueba (tres meses).

Riesgos del trabajo

Régimen actual

Raúl Altamira Gigena (2021) explica que la prevención y reparación de las enfermedades y accidentes laborales y extra laborales, estuvieron y están a cargo del empleador, quien puede delegar la repara-

ción de los infortunios por el hecho o en ocasión del trabajo en una compañía de seguros, hoy denominada “Administradora de riesgos del trabajo” (ART).

El parlamento argentino al sancionar la Ley N° 9688, optó por el sistema francés de brindar cobertura a: a) los accidentes del trabajo, b) los accidentes in itinere y, c) las enfermedades profesionales exclusivamente, excluyendo las dolencias extrañas al trabajo.

El 04 de octubre de 1995, se publicó en el Boletín Oficial de la Nación la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo (LRT) (Altamira Gigena, 2021). El artículo 1 de la mencionada ley propone como principales funciones del régimen la prevención y la reparación de los daños derivados del trabajo y delinea como principales objetivos los siguientes:

- Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo.
- Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado.
- Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados.
- Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Por su parte, el artículo 2 de la LRT establece su ámbito de aplicación. Están obligatoriamente incluidos en el ámbito de la LRT:

- Los funcionarios y empleados del sector público nacional, de las provincias y sus municipios y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires.
- Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado.
- Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública.

El Poder Ejecutivo nacional podrá incluir en el ámbito de la LRT a:

- Los trabajadores domésticos.
- Los trabajadores autónomos.
- Los trabajadores vinculados por relaciones no laborales.
- Los bomberos voluntarios.

La autoridad de aplicación y control del LRT es la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT)

Conceptos y clases

- **Accidente:** es toda lesión súbita y violenta por un hecho exterior que lesiona el organismo humano.
- **Accidente de trabajo:** es cuando la lesión súbita y violenta se produce por el hecho o en ocasión del trabajo. Se protege cuando se produce el accidente.
- **Accidente de trabajo in itinere:** es el que se produce en camino de ida al trabajo o de regreso del mismo.
- **Enfermedad:** es la afección o alteración en la salud humana, se desconoce el origen y requiere evolución.
- **Enfermedad profesional o del trabajo:** es cuando la enfermedad ha sido por el hecho u ocasión del trabajo. Se protege cuando se exterioriza.
- **Dolencia para la seguridad social:** comprende tanto al accidente como a la enfermedad.

Situaciones cubiertas

El artículo 6 LRT detalla las contingencias cubiertas:

- **Accidente de trabajo:** todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo.
- **Accidente de trabajo in itinere:** accidente ocurrido 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. No obstante, el trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y este dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requeri-

miento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.

- **Enfermedades profesionales:** son aquellas 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, salvo que la Comisión Médica Central las determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo.

Están excluidos de esta ley:

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

Las A.R.T.

La ley establece la obligación en cabeza del empleador, de contratar una Aseguradora de Riesgos de Trabajo, que tiene dos funciones básicas:

- Prevenir los riesgos en el trabajo.
- Resarcir los accidentes y enfermedades acaecidos.

En cumplimiento de su **función de prevención**, las A.R.T deben establecer exclusivamente para cada una de las empresas o establecimientos considerados críticos, un plan de acción que contemple el cumplimiento de las siguientes medidas:

- La evaluación periódica de los riesgos existentes y su evolución.
- Visitas periódicas de control de cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo y del plan de acción elaborado en cumplimiento de este artículo.
- Definición de las medidas correctivas que deberán ejecu-

tar las empresas para reducir los riesgos identificados y la siniestralidad registrada.

- Una propuesta de capacitación para el empleador y los trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo.

Una empresa es considerada como crítica, cuando la Superintendencia de Riesgos del Trabajo así lo determine, teniendo en cuenta, entre otros parámetros, el grado de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad en el trabajo, así como el índice de siniestralidad de la empresa.

Asimismo, en relación a la **función resarcitoria**, corresponde a las A.R.T. la cobertura de las prestaciones en especie y de las prestaciones dinerarias que tenga derecho a percibir el trabajador según el grado de incapacidad que posee. Se consideran prestaciones en especie: la asistencia médica y farmacéutica, las prótesis y ortopedia, la rehabilitación, el servicio funerario, entre otros. La asistencia médica, farmacéutica y rehabilitación se deben otorgar a los damnificados hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas incapacitantes.

El autoseguro

Tal como se explicó, la LRT obliga al empleador a contratar una A.R.T., pero también prevé la posibilidad para el empleador de optar por el autoseguro. En este sentido, los empleadores podrán autoasegurar los riesgos del trabajo, siempre y cuando acrediten solvencia económico-financiera para afrontar las prestaciones y garanticen los servicios necesarios para otorgar las prestaciones en especie. Quienes no acrediten ambos extremos deberán asegurarse obligatoriamente en una Aseguradora de Riesgos del Trabajo de su libre elección. El Estado nacional, las provincias y sus municipios y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires podrán igualmente autoasegurarse.

Situación del empleador no asegurado

En caso de que el empleador no incluido en el régimen de autoseguro omitiera afiliarse a una A.R.T, deberá responder directamente ante los damnificados por riesgos de trabajo. Si el empleador omite declarar la contratación de un trabajador y este sufre un infortunio, la A.R.T se hará cargo de las prestaciones y podrá solicitar al empleador la devolución del costo de las mismas. El mismo procedimiento se aplica para el caso que el empleador adeudara a la A..RT el pago

de cuotas a su cargo. Para el supuesto de insuficiencia patrimonial del empleador no asegurado, o en su caso autoasegurado, para asumir las obligaciones a su cargo, las prestaciones serán financiadas por la SRT con cargo al Fondo de Garantía de la LRT.

Procedimiento a seguir en caso de infortunio laboral

Acaecido un infortunio laboral, la principal obligación del trabajador es notificar él mismo al empleador, de manera inmediata. Cuando el empleador toma conocimiento del accidente o enfermedad laboral, debe proceder a realizar la denuncia ante la A.R.T e indicarle al trabajador que concurra al médico de la A.R.T y que se someta a los exámenes solicitados. El médico de la ART indicará el diagnóstico del trabajador y le indicará el período de licencia que corresponda. Es deber del empleador abonar el salario del trabajador durante los primeros 10 días de licencia. A partir del día 11 de licencia, el salario debe ser abonado por la A.R.T. Por su parte, las prestaciones en especie deben ser cubiertas por esta.

Durante todo el período de dolencia, el trabajador debe realizarse los controles médicos con los profesionales indicados por la A.R.T. En caso de que el trabajador no esté de acuerdo con el alta médica proporcionada por estos, puede acceder a la comisión médica jurisdiccional o local para que lo examine. Asimismo, en caso de discrepar con el dictamen de la misma puede apelar ante la comisión médica central o nacional. De acuerdo al grado de incapacidad que posea el trabajador luego del infortunio, la A.R.T debe resarcir las prestaciones dinerarias correspondientes.

Actividades de repaso

1. Establecer las diferencias entre el régimen de enfermedades y accidentes inculpables y los riesgos de trabajo, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:
 - a) Ley aplicable.
 - b) Sujetos comprendidos.
 - c) Prestaciones cubiertas.
 - d) Licencia.
 - e) Pago de remuneración.
 - f) Autoridad de aplicación.
 - g) Otros aspectos.

2. Determinar en cada situación qué régimen resulta aplicable:

| | |
|---|--|
| Laura se fracturó el brazo derecho jugando al vóley en un torneo deportivo. | |
| Julián resbaló por la escalera que lo conducía desde su oficina hasta la de su jefe y sufrió una fractura en la cadera. | |
| Rosa fue atacada por un perro cuando conducía de regreso del trabajo a su casa. | |
| Juan tiene gripe. | |
| Pedro se cortó el dedo pulgar en la sierra de cortar madera, mientras realizaba sus labores. | |



09.

SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LOS EFECTOS DEL CONTRATO

Vicisitudes del contrato de trabajo

Las vicisitudes del contrato de trabajo son actos jurídicos que provocan la suspensión de alguna de las obligaciones y prestaciones de las partes. Julio Grisolia(2017) explica que la interrupción es transitoria porque puede durar solo un tiempo determinado y afecta a alguna de las obligaciones y prestaciones de las partes porque subsisten otras.

Lo trascendente es que el contrato sigue vigente y limita solo algunos de sus efectos. La suspensión es una manifestación del principio de continuidad del contrato y de la estabilidad, y tiene por finalidad mantener subsistente el vínculo.

Características de las vicisitudes

- **Son temporarias:** las suspensiones están limitadas en el tiempo y en algunas de ellas el empleador puede reemplazar al trabajador suspendido mediante un contrato eventual o de plazo fijo. Por ejemplo, en la suspensión por enfermedad inculpable o por maternidad.
- **Responden a una causa imprevista:** surgen de una causa imprevista que puede depender o no de la voluntad unilateral de las partes. Por ejemplo, si bien una enfermedad se origina en el trabajador, no depende de su voluntad; mientras que una suspensión por causas económicas se origina en la decisión del empleador.
- **Pueden o no devengar salario según la causa que las produce:** por ejemplo, el empleador debe pagar la remuneración en caso de suspensión por enfermedad, por el tiempo establecido en el artículo 208 LCT, pero no debe abonarla en caso de suspensión disciplinaria o por razones económicas.
- **Subsisten las prestaciones de conducta:** como el deber de actuar de buena fe, el deber de colaboración, de lealtad, etc.
- **Se computa o no la antigüedad según los casos:** no se computa cuando la suspensión se origina en la responsabilidad o culpa del trabajador o en su decisión, como en el caso de la suspensión disciplinaria o la situación de excedencia. En cambio, la antigüedad se computa cuando surge de la decisión o culpa del empleador, por ejemplo, por causas económicas.
- **Subsisten los derechos indemnizatorios:** el contrato de trabajo sigue vigente.

Las principales causas de suspensión del contrato de trabajo fijadas en la LCT son las siguientes:

- Estado de excedencia de la mujer (desarrollado en el capítulo 6).
- Accidentes y enfermedades inculpables (desarrollado en el capítulo 8).
- Desempeño de cargos electivos.
- Desempeño de cargos gremiales.
- Causas económicas.
- Causas disciplinarias (desarrollado en el capítulo 3).
- Suspensión preventiva.

La LCT aún contempla como causal de suspensión de los efectos del contrato de trabajo la convocatoria al servicio militar obligatorio. Desde el momento en que se derogó el mencionado instituto, la norma (artículo 214 LCT) devino inaplicable.

Suspensión por desempeño de cargos electivos

En relación al desempeño de cargos electivos, el artículo 215 regula cuestiones atinentes a la reserva del empleo y el cómputo como tiempo de servicio: “Los trabajadores que, por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, dejen de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley, estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en tales funciones no será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.”

En caso de despido o no reincorporación del trabajador luego del ejercicio de un cargo electivo, el artículo 216 LCT trae la solución: “Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación de los artículos 214 (servicio militar) o 215 (cargos electivos), éste podrá reclamar el pago de las indemnizaciones que le correspondan por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso conforme a esta ley, a los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. A los efectos de dichas indem-

nizaciones la antigüedad computable incluirá el período de reserva del empleo.”

Suspensión por desempeño de cargos gremiales

Ante el desempeño de un trabajador en cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismos o comisiones que requieran representación sindical, el artículo 217 LCT regula el derecho de reserva del empleo, el cómputo como tiempo de servicio y el fuero sindical: “Los trabajadores que se encontraren en las condiciones previstas en el presente capítulo y que por razón del desempeño de esos cargos, dejen de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los artículos 214 (servicio militar) y 215 (cargos electivos), segunda parte, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical.”

Suspensiones por causas económicas y disciplinarias

Para resultar válidas, las suspensiones por causas económicas y disciplinarias deben cumplir con los requisitos del artículo 218 LCT: “Toda suspensión dispuesta por el empleador para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.”

- **Justa causa**

El artículo 219 LCT explica: “se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada”.

Asimismo, el artículo 220 LCT, segundo párrafo dice: “las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deberán ajustarse a lo dispuesto por el artículo 67, sin perjuicio de las condiciones que se fijaren en función de lo previsto en el artículo 68.”

- **Plazo máximo**

Por su parte, el artículo 220 LCT, primer párrafo, en relación al plazo máximo dispone: “Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, no podrán exceder de treinta (30) días en un (1) año, contados a partir de la primera suspensión.”

En cambio, el artículo 221 LCT, primer párrafo, establece: “Las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas podrán extenderse hasta un plazo máximo de setenta y cinco (75) días en el término de un (1) año, contado desde la primera suspensión cualquiera sea el motivo de ésta.”

- **Criterio de aplicación de las suspensiones**

El artículo 221, segundo y tercer párrafo, determina que al momento de aplicar las sanciones por causas económicas o de fuerza mayor, deberá comenzarse por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se altere el orden de antigüedad.

- **Suspensiones no consentidas por el trabajador**

Los artículos 222 y 223 LCT respectivamente dicen:

“Toda suspensión dispuesta por el empleador de las previstas en los artículos 219, 220 y 221 que excedan de los plazos fijados o en su conjunto y cualquiera fuese la causa que la motivare, de noventa (90) días en un (1) año, a partir de la primera suspensión y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerarse despedido. Lo estatuido no veda al trabajador la posibilidad de optar por ejercitar el derecho que le acuerda el artículo siguiente”.

“Cuando el empleador no observare las prescripciones de los artículos 218 a 221 sobre causas, plazo y notificación, en el caso de sanciones disciplinarias, el trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido si hubiere impugnado la suspensión, hubiere o no ejercido el derecho que le está conferido por el artículo 222 de esta ley.”

Suspensión preventiva. Denuncia del empleador y de terceros

El artículo 224 LCT explica: “Cuando la suspensión se origine en denuncia criminal efectuada por el empleador y ésta fuera desestimada o el trabajador imputado, sobreseído provisoria o definitivamente, aquél deberá reincorporarlo al trabajo y satisfacer el pago de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva, salvo que el trabajador optase, en razón de las circunstancias del caso, por considerarse en situación de despido. En caso de negativa del empleador a la reincorporación, pagará la indemnización por despido, a más de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva. Si la suspensión se originara en denuncia criminal efectuada por terceros o en proceso promovido de oficio y se diese el caso de la privación de la libertad del trabajador, el empleador no estará obligado a pagar la remuneración por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, salvo que se tratara de hecho relativo o producido en ocasión del trabajo.”

Extinción del contrato de trabajo

Estabilidad

La estabilidad es un concepto que deviene de la preferencia que la legislación hace por el contrato por tiempo indeterminado. Es una de las herramientas de las que se vale para dotar de especial protección la continuidad del vínculo. Entonces, es posible definir a la estabilidad como el derecho que posee el trabajador a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido. Julio Grisolia (2017) explica que según la intensidad con que se garantice el derecho a la estabilidad se puede clasificar en estabilidad propia e impropia. Aclara que la estabilidad propia, que puede ser absoluta o relativa, se presenta cuando la norma aplicable prevé la imposibilidad jurídica de extinguir la relación sin causa: el empleador tiene vedada la posibilidad de despedir sin invocar una causa y está obligado a reincorporar al trabajador (absoluta) o, en caso de negarse, debe pagar una indemnización agravada (relativa). En el derecho argentino del trabajo la única que podría considerarse estabilidad propia relativa es la del representante gremial y está prevista en el artículo 52 de la Ley N° 23.551.

Por su parte, la estabilidad impropia, que es la aplicable en la legislación argentina, se da cuando no se le garantiza al trabajador la per-

duración del vínculo jurídico, pero sí una indemnización en caso de despido sin causa; se trata, simplemente, de evitar el despido anti-jurídico al imponer una sanción indemnizatoria al empleador que lo dispone (Grisolía, 2017).

El despido

El despido como causal de extinción del contrato de trabajo, puede manifestarse de diferentes modos, según el hecho que le dio lugar. Así, es posible identificar:

- Despido con causa.
- Despido indirecto.
- Despido sin causa.

El despido con causa y el despido indirecto

Trataremos de manera conjunta el despido con justa causa y el despido indirecto, ya que son caras opuestas de la misma moneda.

- **El despido con causa** procede ante una falta grave del trabajador, que torna imposible la continuidad de la relación laboral. El empleador despide al trabajador invocando como causal el propio comportamiento del trabajador. No procede indemnización de ningún tipo.
- **El despido indirecto** procede ante una falta grave del empleador, que genera en el trabajador la autopercepción de despido. El trabajador se considera despedido invocando como causal el comportamiento del empleador. De acuerdo al artículo 246 LCT: "Cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232 (indemnización sustitutiva de preaviso), 233 (integración del mes de despido) y 245 (indemnización resarcitoria)."

Lo expuesto surge del artículo 242 LCT que dispone: "Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación..." Asimismo, el artículo 243 LCT deja de manifiesto el procedimiento que corresponde seguir para que se configure la extinción: "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 suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato..."

Finalmente, en relación al abandono de trabajo como causal de despido del trabajador, el artículo 244 LCT determina: "El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso."

El despido sin causa

El despido sin causa, como su nombre lo indica, no encuentra fundamento en una razón imputable al trabajador. En este supuesto, la LCT regula la llamada "protección contra el despido", para reparar los daños y perjuicios que pueda haber causado la decisión rescisoria. Julio Grisolía (2017) explica que la indemnización, que es tarifada, tiene una triple función:

- **Reparatoria:** porque es resarcitoria en forma parcial de los daños y perjuicios ocasionados por el comportamiento antijurídico del empleador.
- **Sancionatoria o punitiva:** porque castiga el comportamiento antisocial del empleador.
- **Disuasiva:** porque el costo económico de la indemnización pretende evitar los despidos directos sin causa.

En virtud de lo expuesto, ante el despido sin causa de un trabajador el empleador está obligado a cursar preaviso de despido en indemnizar de acuerdo con lo dispuesto en la ley o el convenio colectivo aplicable.

Preaviso

El preaviso es un término legal de notificación, mediante el cual el empleador o el trabajador deben comunicar a la otra parte la voluntad de extinguir el contrato de trabajo. Este acto jurídico se debe formalizar por escrito, a efectos probatorios. En caso de omisión de preaviso, la LCT establece el pago de una indemnización.

Así está expresado en los artículos 231 y 232 LCT, respectivamente: "El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de

las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente: a) por el trabajador, de quince (15) días; b) por el empleador, de quince (15) días cuando el trabajador se encuentre en período de prueba; de un (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años y de dos (2) meses cuando fuere superior”.

“La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231.”

Además, la ley atiende el supuesto de extinción súbita del contrato (sin preaviso) en una fecha que no coincida con el último día del mes, en cuyo caso regula el derecho del trabajador de percibir una indemnización integrativa. Esta situación está contenida en el artículo 233 LCT que indica: “Los plazos del artículo 231 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso. Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización substitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido. La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 92 bis.”

Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo. Asimismo, la ley garantiza el derecho del trabajador a gozar de una licencia de dos horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, sin reducción salarial, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada. El sentido de esta disposición permite que el trabajador despedido pueda comenzar a buscar un nuevo empleo.

Puede suceder que el empleador notifique el preaviso mientras existe una causal de suspensión del contrato, en cuyo caso corresponde diferenciar dos situaciones:

- **Suspensión por alguna de las causas con derecho al cobro de salarios por el trabajador:** el preaviso carece de efectos, salvo que se lo haya otorgado expresamente para comenzar a correr a partir del momento en que cesara la causa de suspensión de la prestación de servicios.

- **Suspensión por alguna de las causas con derecho al cobro de salarios por el trabajador:** el preaviso será válido, pero a partir de la notificación del mismo y hasta el fin de su plazo se devengarán las remuneraciones pertinentes.

Por otra parte, si la suspensión del contrato de trabajo fuese sobreviniente a la notificación del preaviso, su plazo se suspenderá hasta que cesen los motivos que originaron la suspensión.

Indemnización

La indemnización tarifada por despido implica que, en principio, el trabajador no puede invocar ni acreditar daños mayores, ya que la tarifa es abarcativa de los daños y perjuicios ocasionados por el despido. Tampoco el empleador puede pretender pagar una suma menor, sosteniendo que los daños ocasionados son inferiores a la indemnización legal (Grisolía, 2017).

La indemnización por despido sin causa está regulada en el artículo 245 LCT: “En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte 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, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo. Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al 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 al 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 UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.”

Otras causales de extinción del contrato de trabajo

Además del despido en sus múltiples variables, existen otras causas de extinción del contrato de trabajo, a saber:

- **Renuncia del trabajador**

La renuncia es el acto jurídico unilateral, en virtud del cual el trabajador manifiesta su voluntad de concluir el contrato de trabajo aún sin necesidad de invocación de causa. El artículo 240 LCT establece la forma en la que el trabajador puede comunicar su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo: mediante telegrama colacionado dirigido al empleador o al Ministerio de Trabajo. En este último caso, el organismo deberá notificar al empleador: "La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo. Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad. 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 artículo 235 (prueba del preaviso) de esta ley."

- **Voluntad concurrente de las partes**

El artículo 241 LCT establece la forma y modalidades a través de las cuales se puede configurar la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes, mediante escritura pública o ante autoridad judicial o administrativa del trabajo: "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."



- **Fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo**

Por su parte, el artículo 247 LCT establece los criterios de despido cuando se configuren situaciones de fuerza mayor (causas no imputables al empleador) o de falta o disminución de trabajo, y el monto indemnizatorio que corresponde: "En los casos en que el 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 artículo 245 de esta ley. En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. 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."

- **Muerte del trabajador**

En caso de fallecimiento del trabajador, el artículo 248 LCT establece: "(...) las personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-Ley N°18.037/69 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 artículo 247 de esta ley. 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 dos (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 (5) 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 de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador."

- **Muerte del empleador**

En caso de fallecimiento del empleador, el artículo 249 LCT señala: "Se extingue el contrato de trabajo 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 ésta no podría proseguir. En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 247 de esta ley."

- **Jubilación del trabajador**

El artículo 252 LCT dispone: "A partir de que el trabajador cumpla setenta (70) años de edad y reúna los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU) establecida en el artículo 17, inciso a) de la ley 24.241 y sus modificaciones, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento, el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un (1) año. Lo dispuesto en el párrafo precedente no afecta el derecho del trabajador de solicitar el beneficio previsional con anterioridad al cumplimiento de los setenta (70) años de edad. 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."

- **Incapacidad o inhabilidad del trabajador**

Ante estos supuestos, el artículo 254 LCT establece: "Cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y la misma fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el artículo 212 de esta ley. Tratándose de un trabajador que contare con la habilitación especial que se requiera

para prestar los servicios objeto del contrato, y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de despido será acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte."

Actividades de repaso

1. Resolver las siguientes consignas:
 - a. Explicar qué diferencias existen entre las causales de suspensión y las causales de extinción del contrato de trabajo.
 - b. Comparar la estabilidad del empleado privado y la estabilidad del empleado público.
 - c. Desarrollar de manera completa el despido como causal de extinción del contrato de trabajo.
 - d. ¿Cuáles son los plazos legales de preaviso?
 - e. ¿Cuál es la causal de extinción del contrato de trabajo preferida por la LCT, teniendo en cuenta la vocación de continuidad? Desarrollarla de manera completa.
 - f. ¿Quiénes son las personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-Ley N°18.037/69 acreedoras de la indemnización por fallecimiento del trabajador?

PALABRAS FINALES

El objetivo de esta publicación fue acercar a las y los estudiantes de la Licenciatura en Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional de Rafaela, un material teórico-práctico que aborde los aspectos más importantes de la legislación laboral existente. Creemos fundamental que como futuros profesionales deben tener conocimiento y práctica en el reconocimiento de formas, modalidades y vacíos legales, para gestionar situaciones no contempladas o imprevistas, atendiendo a los principios rectores de la materia. En sus prácticas profesionales, ejercerán un uso del derecho diferente al de un abogado, por ello es sumamente importante contar con material bibliográfico referido a esta área.

Con la intención expresada, y a fin de facilitar una herramienta de estudio para las y los estudiantes de la Licenciatura en Relaciones del Trabajo de la UNRaf, se produjo el presente cuaderno de cátedra que esperamos sea de utilidad para el mejoramiento de sus desempeños y prácticas áulicas.

Bibliografía

- RAMIREZ, Luis Enrique (2019). "La libertad sindical y el futuro del derecho del trabajo. Los sindicatos y el futuro del trabajo", en ARESE, César (Director), *Nuevas tecnologías. Presente y futuro del derecho del trabajo*, 1ra edición. Buenos Aires. Rubinzal Culzoni.
- ACKERMAN, Mario (2014). *Tratado de Derecho del Trabajo. Teoría General del Derecho del Trabajo*, 2da edición ampliada y actualizada, tomo I. Buenos Aires. Rubinzal Culzoni.
- SECO, Ricardo Francisco (2019). "Evolución y futuro del derecho del trabajo", en ARESE, César (Director), *Nuevas tecnologías. Presente y futuro del derecho del trabajo*, 1ra edición. Buenos Aires. Rubinzal Culzoni.
- ARESE, César (2019). "Un nuevo tiempo moderno. Impactos presentes y futuros de las nuevas tecnologías en las relaciones individuales y colectivas de trabajo", en *Nuevas tecnologías. Presente y futuro del derecho del trabajo*, 1ra edición. Buenos Aires. Rubinzal Culzoni.
- SUPLOT, Alain (1996). "Introducción a las reflexiones sobre el trabajo", en *Revista Internacional de Trabajo*, vol. 115, N° 6.
- GRISOLÍA, Julio (2017). *Manual de Derecho Laboral*, 13ª edición. Buenos Aires. Abeledo Perrot.
- ALTAMIRA GIGENA, Raúl (2011). *Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada*, 1ª edición 1ª reimpresión. Buenos Aires, Errepar.

- ALTAMIRA GIGENA, Raúl (2021). "¿Se cumplen los fundamentos de la seguridad social en el sistema de cobertura de los riesgos del trabajo?", en *Revista electrónica IDEIDES UNTREF*, N° 67.
- MACHADO, José Daniel (1999). "El trabajoso deslinde del concepto de dependencia y sus vecinos", en *Colección de temas de Derecho Laboral: Teletrabajo, parasubordinación y dependencia laboral*, pág. 151. Buenos Aires. Errepar.

UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
RAFAELA

UNRaf

UNRaf
Ediciones

