

DERECHO LABORAL. PRIMER PARCIAL. (DE BOLILLA 1 A LA 5).

BOLILLA 1

1).- El trabajo Humano:

Concepto: Es la actividad creadora y productiva del hombre desarrollada a través de su esfuerzo físico e intelectual y tiene por fin transformar la realidad.

El área contemplada por el derecho del trabajo es aquella en la que se considera al hombre como trabajador en relación de dependencia.

El trabajo humano comenzó siendo una tarea manual en el ámbito rural con el auxilio de herramientas rudimentarias, luego éstas se fueron sofisticando dentro de la industria hasta llegar a los equipos mecánicos, los sistemas automáticos y luego, los sistemas controlados por computadora. El trabajo manual dio lugar al trabajo intelectual.

Concepto Legal: Es la actividad lícita basada en la actividad productiva y creadora del hombre, la que realiza a cambio de una remuneración (Art.4 LCT)

El trabajo en sentido ético ya que dignifica al hombre y ampara a la familia.

También tiene un sentido económico, frente a la escasez de bienes y de servicios, y la prioridad humana de acceder a ello para la subsistencia y el bienestar del sujeto y de su grupo familiar.

Evolución Histórica:

El Trabajo en la Antigüedad (época de esclavitud): Durante esta época el trabajo estaba relacionado con el esclavo; No tenían derecho ni valor alguno; Se lo asociaba con las cosas y se lo consideraba algo extraño al grupo social, o ubicado en el último escalón posible.

Esto hizo que se generaran luchas por la libertad y por la igualdad de los derechos.

El Trabajo en la Edad Media (época de la servidumbre): Al surgir el cristianismo y caer el Imperio Romano se crearon figuras que moderaron el sometimiento original, inclusive reconociendo a las personas algún derecho rudimentario. El cristianismo proclamaba que todas las personas debían ser iguales.

Se generaron figuras que atenuaron la dureza de la esclavitud. Entre las figuras tenemos los colonos, personas que se adscribían a un determinado predio en el que realizaban actividades agrícolas o ganaderas.

Otras de las modalidades fue el siervo de la gleba, que prestaba un servicio personal y que junto a su familia estaba adscrito a la tierra ni de lo que producía de ella, entregando gran parte de su producción como tributo, a cambio de la protección militar que le brindaba el Señor Feudal, que en la mayoría de los casos lo explotaba o con él distintos tipos de abusos.

Época de Gremios: Estos son asociaciones corporativas formados por mercaderes, artesanos y trabajadores. Consiste en el aglutinamiento de aprendices y discípulos en torno de uno o más maestros que dominaban un arte o un oficio y lo transmitían por vía oral y por el ejercicio práctico de la enseñanza dentro de la cofradía. Posteriormente se tuvo como fin reglamentar el trabajo y solucionar pacíficamente los problemas.

Época Moderna: Comienza con la decadencia y disolución de los gremios, esto es cuando la Revolución Francesa abolió los gremios y declaró la libertad de trabajo, lo que trajo la acumulación de capital en muy pocas manos, es decir, en la Burguesía.

Luego sucedió la Revolución Industrial (1760) caracterizada por la aparición de la máquina y la producción en serie.

Existieron 2 hechos que dieron comienzo a este proceso:

- 1760 la creación de la máquina a vapor, y a partir de aquí comenzaron a desarrollar numerosas actividades industriales. A partir de aquí el hombre pasó a ser esclavo de ésta.
- 1762 comenzó a utilizarse la iluminación a gas de carbón, lo que posibilitó las tareas nocturnas.

La industrialización nació hacia fines del Siglo XVII y comienzos del Siglo XVIII. También surgieron los movimientos sociales que denunciaban los abusos de las empresas industriales en perjuicio de los trabajadores en general con salarios bajos y tareas extenuantes, y los casos extremos de la contratación más barata de mujeres y de menores.

La aparición de las primeras normas de protección para menores y mujeres entre otras confirman la idea de que este proceso fija pautas claras en los verdaderos comienzos del derecho del trabajo.

Época Contemporánea: El hombre es suplantado por la máquina. Surge así la época del maquinismo. A medida que los empresarios se enriquecían el resto de la gente se empobrecía. Ante esta situación de desempleo comenzó la explotación de la gente al punto de trabajar niños y mujeres.

Frente a esto los hombres creyendo que las máquinas eran las culpables de su pasar, las destruyeron. Surgió el odio de las clases. Los industriales se unieron en grandes empresas para aumentar las ganancias y así los obreros se vieron en la necesidad de unirse y surgieron los primeros sindicatos.

A partir de la 1ra. Guerra Mundial (1914–1918) se realizaron grandes esfuerzos en la producción de armas y equipos para el ejército. En este contexto, se pudieron fijar ciertas condiciones exigidas por los trabajadores que significaron avances relevantes para la época. En 1919 se creó la FRG Internacional del Trabajo (OIT).

La Revolución Tecnológica (mediados del Siglo XX y XXI): La bomba atómica, la era de la computación, los descubrimientos científicos, la carrera del espacio, son algunos de los hechos que forman los hitos de la Revolución Tecnológica y aceleraron el proceso de creación y consolidación del Derecho del Trabajo, y después del cambio y adaptación a las nuevas tecnologías.

Esto dio paso a la era de las Comunicaciones, generando nuevos trabajos, también destruyendo trabajos típicos.

Trabajo Subordinado: Es la derivación lógica de las facultades de organización y de dirección que son exclusivas del empleador. Caracterizando al trabajo en relación de dependencia. Puede ser de diferentes tipos la subordinación: **Económica** (está en dependencia por la superioridad económica del empleador y las carencias del dependiente), **Técnica** (fundada en el conocimiento que tiene el empleador de la tecnología), **Jerárquica** (según la cual el trabajador cumple las órdenes e instrucciones emanadas del empleador que a su vez las ejerce fundado en el principio de la autoridad), **Jurídica** (la preminencia de uno sobre otro surge de las normas jurídicas y del sistema legal).

Trabajo Autónomo: Es el realizado por cuenta propia, en donde no existe relación de dependencia alguna. Por ejemplo profesionales independientes, médicos, abogados, o bien de determinados oficios ya sea plomero, gasista, artesano, etc.

El trabajo en el Siglo XXI:

La aparición de un nuevo modelo económico que se ha extendido en todo el globo, ha repercutido en materia laboral, generando un proceso de fuerte competencia internacional entre los países con mejor oferta de mano de obra, de modo que los bienes y servicios se producen en los lugares que ofrecen una calidad acorde a estándares internacionales, al más bajo costo posible.

El proceso de cambio que experimenta actualmente el mundo del trabajo produce permanentemente nuevos modelos y figuras. Estos cambios son esenciales y se producen a un ritmo vertiginoso.

El Proceso de Globalización: Concepto: es un modelo económico en virtud del cual el país o región explota y optimiza sus ventajas competitivas de modo de integrarse a la comunidad económica internacional desarrollando productos a menor costo y con estándares de calidad reconocidos también internacionalmente. A su vez, los países se integran en áreas o zonas o mercados regionales, y se neutralizan o reducen las barreras aduaneras, de modo que el proceso de intercambio se optimiza (MERCOSUR, Unión Europea).

Los elementos que aceleran la globalización son:

- La dinámica de las comunicaciones.
- La demanda de la sociedad de consumo.
- La necesidad de ampliar los mercados de trabajo, de producción y de consumo.
- La acción del Marketing y la Comercialización a nivel global.

Nuevas formas de Trabajo: Las nuevas formas de trabajo a través de los cuales se van adecuando los sistemas de producción, conforme a los imperativos de eficiencia, competitividad, bajo costo, son una verdadera revolución en el Derecho del Trabajo.

- **Trabajo Virtual:** el ambiente laboral se reproduce dentro del ámbito geográfico del domicilio del trabajador o de un lugar que se encuentra bajo su control. Es un ambiente condicionado al efecto, una terminal de computadoras y la derivación de la línea telefónica.
- **Teletrabajo:** es un sistema por el cual las personas que tienen que prestar los servicios están conectadas por algún medio electrónico a fin de procesar y operar algún servicio.
- **Trabajo Electrónico:** es una forma de sustituir funciones tipicamente manejadas por seres humanos por una combinación de ambas, a fin de reducir los costos y mejorar la eficiencia. (Ej: Cajeros Automáticos).

2).- La cuestión Social:

En cierta manera, la revolución económica se hizo a expensas de los trabajadores. La capitalización del desarrollo económico se realizó en provecho de los empresarios; produjo un empobrecimiento de los empleados. Redujo el salario a la condición y la función de precio de una mercancía. Aquel orden provocó un cambio fundamental en lo que se designa hoy como relaciones industriales dentro de la empresa.

En el orden de lo que debía ser una verdadera convivencia social, se producen separaciones que impiden el diálogo.

El capital prima sobre el trabajo, no solo en lo material, sino también en lo espiritual, en el mando y la distribución de los beneficios y cargas.

Al producirse un desmejoramiento de las condiciones de trabajo se produce un desajuste que tiene marcada incidencia en el deterioro de la vida humana y esto es lo que constituye lo que se llamó la **cuestión social**. Debido al enfrentamiento entre el capital y el trabajo se crea una nueva trama normativa que tiende a ser

Universal, con reglamentos de carácter impersonal.

La Revolución Industrial y sus consecuencias:

En el Siglo XVIII se opera, no solo una revolución en el orden industrial que modifica las condiciones de trabajo, sino también un cambio de la concepción prevalente de la vida. El capitalismo privilegió lo económico, sus exigencias y sus efectos; o sea, el provecho ilimitado en función del cual creó determinadas instituciones inspiradas en un nuevo espíritu y una nueva moral que constituyeron el meollo de su filosofía de vida: obtención de provecho sin límites.

Como consecuencia del uso de la moneda, se crea la posibilidad del ahorro, el dinero produce renta y facilita la existencia de un mercado abierto. El proceso económico se centra en la producción. El hombre no es el ideal, se lo supedita a lo económico. No se lo aprecia por su dignidad, sino por lo que rinde, trayendo aparejado un trabajo realizado en condiciones infráhumanas.

Esta concepción niega o subestima el papel de la vida social. No se considera norma de la sociedad una mejor repartición según las necesidades y los trabajos, sino según el valor del cambio. No se estima una cierta calidad de la vida humana y social. El espíritu se somete a lo económico y al culto de las exigencias del cálculo. No se le da importancia al trabajo intelectual en sí, se descuidan los valores espirituales. El poder económico pertenece a los que poseen el capital.

El mencionado sistema engendró, en lo social, un individualismo que se sintetiza en el principio de cada cual para sí y cuyo ideal es el dinero y los honores. El dominio del capital impuso condiciones injustas al trabajo: olvidó al hombre que lo realiza. Poco a poco fue modificando la estructura social según su cosmovisión.

Soluciones propuestas al problema social:

El Liberalismo: Se desarrolló durante el Siglo XIX y generó muchas reacciones adversas. Para muchos fue el motor del nacimiento del Derecho del Trabajo, a partir de todas las reacciones en contra de su ideario que se alzaron destacando los derechos del trabajador.

La Cosmovisión liberal es un ideario netamente individualista basado en la exaltación del individuo y de la libertad individual. Los aspectos centrales son:

- El mundo económico juega un papel central, el ser humano no.
- Se parte de un contrato en el que se establecen las pautas de mera convivencia y se da lugar al nacimiento de la nueva sociedad industrial, donde aparecen nuevos valores preponderantes.
- Exalta la libertad otorgándosele el valor de un Absoluto aún al margen de las leyes de la moral.
- Considera al hombre como un ser autárquico y autosuficiente.
- El estado tiene la función de custodio de cierto orden y disciplina, con el único límite de la preservación de la seguridad interior o exterior.
- El mercado opera con libre concurrencia de oferta y demanda.
- Es muy clara la superioridad del capital sobre el trabajo.
- Aparece un nuevo grupo social, el proletariado, sometido a salarios y condiciones de trabajo deficientes y a numerosos abusos.

Las Doctrinas Sociales: El Socialismo: Denuncian los abusos que se cometen en perjuicio de los trabajadores y en función de ello proponen alternativas para resolver los problemas sociales.

Afirman que la solución partía de la premisa de la abolición de la propiedad privada. Las doctrinas socialistas objetaban los postulados centrales del individualismo liberal, coincidiendo en tres críticas, a saber:

- Fuerte crítica al capitalismo en todas sus formas.
- Clara convicción en torno de una sociedad utópica sin clases basada en un suerte de desaparición o eliminación de los factores que los diferenciaban, en base a un orden social.
- El objetivo es la igualdad de todos los hombres.
- La propiedad privada debe hacer importantes concesiones a la denominada propiedad común o social.
- La propiedad de los bienes de producción deberá estar sujeta a una serie de controles al servicio del nuevo orden impuesto por la economía socialista planificada.
- El estado adopta un rol fundamental controlando los bienes de la producción, la función social de la propiedad y velando por la igualdad de todos los hombres, como la base para la supresión de las clases sociales.
- La lucha de clases es el único medio para contribuir a la recuperación de los derechos del proletariado.

Marx y sus teorías sobre la propiedad y el trabajo (la plusvalía): Dentro de las corrientes socialistas los máximos exponentes fueron Engel y Marx. El Marxismo no solo sostuvo que era imprescindible la abolición de la propiedad privada, la que debía ser detentada por el Estado, sino que además consideró que el mundo tenía solamente un único contenido: el económico.

En cuanto al esquema básico de la teoría Marxista, los elementos esenciales son los siguientes:

- La historia es la transformación de la naturaleza por los hombres. La dialéctica entre el hombre y la naturaleza es como la realización entre necesidad y satisfacción.
- La dialéctica del trabajo y el ser social del hombre surge de la relación con la naturaleza.
- Se da lo que Marx denomina la alineación del trabajo, la que genera una injusticia y a la vez degradada al ser humano, consiste en la frustración que sufre el hombre que naturalmente se orienta a la consciente y digna satisfacción de sus necesidades, y debería obtener en el trabajo una plena realización de ellas en todas sus dimensiones. Se genera en los frutos del trabajo, cuando el producto de éste le es arrebatado, convirtiéndolo en un producto extraño al hombre.
- Marx construyó la teoría de la plusvalía. Las cosas tienen dos valores, uno de uso y otro de cambio. La diferencia entre el valor de uso y el de cambio que recibe el capitalista es ilegítima ya que el valor real de las mercaderías proviene del trabajo contenido en ellas e incorporado por el trabajador. Por ende, la plusvalía retenida por el capitalista es el valor incorporado a la mercadería, valor que es del trabajador y le fue ilegítimamente expropiado. La plusvalía es labor exigida al trabajador para que pueda obtener lo indispensable para su subsistencia.
- El trabajo es un hecho ajeno al trabajador de modo que su actividad productividad es solo un medio para lograr el salario y con él satisfacer sus necesidades.

Doctrina social de la Iglesia: La doctrina social de la Iglesia toma identidad a partir de la revolución social, consecuencia principal de la Revolución Industrial, de mediados del Siglo XIX, cuando el Papa León XIII da a conocer su encíclica *Rerum Novarum* (1891) a propósito de la cuestión social y la reacción de la Iglesia contra la teoría Individualista Liberal.

A partir de allí la Iglesia puso particular énfasis en el mundo laboral y en las responsabilidades de las empresas, los entes intermedios, los gobiernos y obviamente los trabajadores.

Rerum Novarum (1891): Se determinan el problema cuando se plantean los adelantos de la Industria y de las artes; el cambio en las relaciones entre patronos y obreros; la acumulación de las riquezas en manos de unos pocos y la pobreza de la mayoría; la mayor confianza de los obreros en sí mismos y la estrecha cohesión entre ellos junto a la relajación de la moral.

Se acusa a la usura practicada por hombres codiciosos y avaros, ya que las contrataciones y las relaciones comerciales se hallan sometidas al poder de unos pocos que imponen la esclavitud a una muchedumbre

infinita de proletarios.

Se critica la posición de los socialistas (que odiaban a los ricos) que tratan de acabar con la propiedad privada de los bienes creyendo que la solución es trasladar los bienes de los particulares a la comunidad, distribuyendo por igual las riquezas y el bienestar entre todos los ciudadanos.

El poseer algo en privado como propio es un derecho dado al hombre por naturaleza y al estar dotado de razón, es de necesidad conceder al hombre no sólo el uso de los bienes sino el poseerlos con derecho estable y permanente.

Dios ha dado la tierra para usufructuarla en común al género humano dejando la delimitación de las posesiones privadas a la industria de los individuos. Los que carecen de propiedad lo suplen con el trabajo.

Hay un derecho natural y primario de casarse y cuya finalidad principal es el principio de crecer multiplicarse. Por ello esta el derecho de dominio que se transfiere a cada hombre en cuanto cabeza de familia para el sustento de la misma y como herencia a sus hijos.

Establece que primero debe ser respetada la condición humana, que no se puede igualar en la sociedad civil lo alto con lo bajo, y por las diferencias entre los talentos, habilidades, la salud ni las fuerzas y por ello las diferencias de fortuna.

Es mal capital suponer que una clase social sea enemiga de la otra, se ha dispuesto que ambas concuerdan y se ajusten para lograr el equilibrio. Ambas se necesitan igual, ni el capital subsiste sin el trabajo, ni el trabajo sin el capital.

Los deberes de los proletarios y obreros es cumplir con lo estipulado sobre el trabajo, no dañar el capital, no ofender a los patronos, abstenerse de violencia al defender sus derechos y no promover sediciones, no mezclarse con hombres degradados.

Los deberes de los ricos y patronos son no considerar a los obreros como esclavos, respetar la dignidad de las personas, que los trabajos remunerados honran ya que dan la posibilidad de ganarse la vida.

Se deben tener en cuenta las exigencias de la religión y los bienes de los proletarios.

No debe imponérseles más trabajo del que puedan soportar sus fuerzas.

Principal deber es dar a cada uno lo que sea justo; se debe evitar perjudicar en lo más mínimo los intereses de los proletarios; y para los ricos lo que sobra, darlo en limosna, como calidad cristiana no por ley.

Deberes generales del Estado, los que gobiernan deben cooperar con toda la fuerza de las leyes e instituciones. El Estado debe velar por el bien común.

La equidad exige que las entidades públicas prodiguen sin ciudadanos al proletario para que este reciba algo de lo que aporta al bien común. Debe evitar el trabajo demasiado largo o pesado y el poco salario para evitar que el obrero se entregue a la huelga y al ocio voluntario y que no favorecen a ninguna de las partes.

Hay muchas cosas en el obrero que han de tutelar con la protección del Estado, y en primer lugar los bienes del alma. En esto todos los hombres son iguales y no hay nada que determine diferencia entre ricos y pobres.

Además existe la necesidad de interrumpir las obras y trabajos durante los días festivos, ya que unido a la religión el descanso aparta al hombre de los problemas de la vida diaria, lo que hay que hacer es librar a los pobres obreros de la crueldad de los ambiciosos.

Por ello la jornada diaria no se debe prolongar más horas de las que permitan las fuerzas.

El intervalo de descanso estará determinado por el tipo de trabajo y la época del año. Además los niños y mujeres no pueden realizar trabajos que correspondan a hombres adultos debido al desarrollo de su cuerpo.

La cuantía del salario es establecida por libre consentimiento. El patrono actúa injustamente si se niega al abono del mismo y solo en estos casos es necesario la intervención del poder político. Así mismo el trabajador debe cumplir con lo pactado y solo así cobrará el salario.

Si el obrero percibe un salario lo suficientemente amplio para sustentarse a sí mismo y a su familia, se inclinará al ahorro y a constituir un pequeño patrimonio. El derecho de poseer bienes en privado no ha sido dado por la ley, sino por la naturaleza y por lo tanto la autoridad pública no puede abolirlo, sino solamente moderar su uso y compaginarlo con el bien común.

El derecho de asociación, los mismos patronos y obreros pueden hacer mucho en esta cuestión, con esas instituciones mediante las cuales atender convenientemente a los necesitados y acercar más una clase a la otra. Modelo de esto son los gremios, los cuales son muy convenientes y los asiste pleno derecho.

No está en poder del Estado impedir la existencia de sociedades privadas ya que es derecho concedido al hombre por ley natural. Solo podrá hacerlo, con justa razón, si tuvieran como finalidad algo que vaya contra la honradez, justicia o dañe la salud pública.

Aquellos instituidos con finalidad honesta, las autoridades civiles no tienen ningún derecho sobre ellas, el estado tiene el deber de respetarlas, conservarlas y defenderlas.

Laborem exercens (1981): Es la primera encíclica exclusivamente al trabajo humano.

Ahora es el problema del mundo. Define la entrada que es el trabajo? Y aparece el gran principio: la persona humana es y ha de ser siempre sujeto, fin y fundamento de toda actividad, sea ella económica, cultural, política o social. El trabajo humano es la clave de la cuestión social.

Distingue el trabajo en sentido objetivo y subjetivo, es decir, el hombre como sujeto del trabajo.

La técnica es una aliada del hombre, pero puede transformarse en su adversario. El Papa hace hincapié en el trabajo subjetivo, porque el que realiza el trabajo es una persona y como tal, es sujeto del trabajo.

Las corrientes materialistas y economistas dan prioridad a la dimensión objetiva del trabajo. El hombre es considerado solo como un instrumento de la producción, y no el sujeto eficiente y su verdadero artífice y creador.

Respecto del conflicto Capital–Trabajo:

- Marxismo: propugna la lucha de clases.
- Liberalismo: el trabajo es siempre mercancía e instrumento de la producción.
- Ambos contraponen capital y trabajo.

El trabajo humano debe prevalecer sobre el capital ya que este no es más que el fruto del trabajo humano.

La justicia social es el nuevo nombre del bien común.

Los Sindicatos son principalmente un exponente de lucha por la cual la justicia social. Distingue el empresario directo (con quien el trabajador estipula el contrato directamente) y el indirecto (personas e instituciones que

no tienen una relación directa con el trabajador, por ejemplo: contrato colectivo).

Define el justo salario y es lo que mide el grado de justicia social. Debe cubrir una serie de necesidades del trabajador y del núcleo social.

Centessimus Annus (1991) Introducción: Esta encíclica se hace en conmemoración del centenario de la promulgación de la Encíclica Escrita Rerum Novarum.

Capítulo I:

Rasgos característicos del Rerum Novarum: En el campo económico había aparecido una nueva forma de propiedad, al capital, y una nueva forma de trabajo salariado, caracterizado por gravosos ritmos de producción, sin la debida consideración para con el sexo, edad, o situación familiar, solo con vistas al incremento de los beneficios. Hubo una división de la sociedad, tal situación se entrelazaba con el cambio político, el cual trataba de promover la total libertad económica.

El Papa, y con la Iglesia, lo mismo que la sociedad civil, se encontraban ante una sociedad dividida por un conflicto entre el capital y el trabajo. Su intención era restablecer la paz, pero si esto se haría sobre la base de la justicia. León XIII defendía los derechos fundamentales de los trabajadores, la dignidad del trabajador y del trabajo. Califica el trabajo como personal, ya que la fuerza activa es inherente a la persona.

Otro principio importante es el del derecho a la propiedad privada, principalmente a la propiedad de la tierra. Afirma además otros derechos, el derecho natural del hombre a formar asociaciones privadas, y aprueba la creación de los llamados Sindicatos, y el Estado no puede prohibir su formación; el derecho a la limitación de horas de trabajo, al legítimo descanso y a un trato diverso a los niños y a las mujeres en lo relativo al tipo de trabajo y derecho al salario justo que debe ser suficiente para el sustento del obrero y de su familia. Además atribuía a la autoridad pública del deber estricto de prestar la debida atención al bienestar de los trabajadores.

Ratifica la necesidad del descanso festivo, para que el hombre eleve su pensamiento hacia los bienes de arriba y rinda culto debido a la majestad divina.

Critica los sistemas sociales y económicos: El Liberalismo y el Socialismo. Reafirma el derecho a la propiedad privada y critica sobre los deberes del Estado, que no puede favorecer a solo una parte de los ciudadanos, es a los obreros a quienes el Estado debe dirigir sus preferencias y sus cuidados.

León XIII apela al Estado para poner remedio justo a la condición de los pobres, no autoriza a pensar que toda solución de la cuestión social debe provenir del Estado; Insiste sobre los necesarios límites de la intervención del Estado y sobre su carácter instrumental, ya que el individuo, la familia y la sociedad son anteriores a él.

Hay otros derechos que proceden de su dignidad esencial de persona.

Capítulo II:

Hacia las Cosas Nuevas de Hoy: El error fundamental del Socialismo es de carácter antropológico, ya que considera a todos los hombres como un simple elemento y una molécula del organismo social. Desapareciendo el concepto de persona como sujeto autónomo de decisión moral, que es quien edifica el orden social. De aquí proviene la distorsión del derecho. El hombre cuando carece de algo que puede llamar suyo y no tiene posibilidad de ganar para vivir por su propia iniciativa, pasa a depender de la máquina social y de quienes la controlan, lo cual le crea dificultades para reconocer su dignidad de persona y entorpece su camino para la constitución de una auténtica comunidad humana.

De donde nace esa errónea concepción de la naturaleza, de la persona y de la subjetividad, de la sociedad es

del Ateísmo; La negación de Dios priva de su fundamento a la persona y la induce a organizar el orden social prescindiendo de la dignidad y responsabilidad de la persona.

El Papa no pretende condenar todas y cada una de las formas de conflictividad social, ha reconocido el papel positivo del conflicto cuando se configura como lucha por la justicia social.

Lo que se condena de la lucha de clases es la ida de un conflicto que no está limitado por consideraciones de carácter ético o jurídico, que se niega a respetar la dignidad de la persona en el otro, y que excluye un acuerdo razonable y persigue no ya el bien general de la sociedad, sino un interés de parte y aspira a destruir lo que se opone. La lucha de clases en sentido Marxista y el Militarismo tienen las mismas raíces: el Ateísmo y el desprecio de la persona humana.

La Rerum Novarum se opone a la estatalización de los medios de producción. Existe una legítima esfera de autonomía de la actividad económica, donde no debe intervenir el Estado, a este le corresponde determinar el marco jurídico dentro del cual se desarrollan las actividades económicas. Señala las vías de la justa reforma, que suponen defender al trabajador contra el incubo del desempleo. La Sociedad y el Estado deben asegurar unos niveles salariales adecuados al mantenimiento del trabajador y de su familia, e incluso una cierta capacidad de ahorro.

El Estado debe participar directa o indirectamente.

Indirectamente y según el principio de subsidiaridad y creando las condiciones favorables al libre ejercicio de la actividad económica.

Directa según el principio de la solidaridad, poniendo límites a la autonomía de las partes que deciden las condiciones de trabajo y asegurando un mínimo vital al trabajador en paro.

Se nota que al encíclica está señalando un error mayor alcanzó en el campo económico / social, y también del deber de respetar los derechos de los demás hombres. Este error llega a sus extremas consecuencias durante el ciclo de las guerras que sacudieron a Europa y el Mundo entre 1914 y 1945.

Mitad del continente cae bajo el dominio de la dictadura Comunista, mientras la otra mitad se organiza para defenderse contra tal peligro.

Como consecuencia de tal violenta división, masas enormes de hombres son obligadas a abandonar su tierra y deportadas forzosamente.

El progreso científico y tecnológico que debiera contribuir al bienestar del hombre, se transforma en instrumento de guerra. La guerra que tendría de haber devuelto la libertad y haber restaurado el derecho de las personas, se concluye sin haber conseguido estos fines.

En algunos países, después de las destrucciones de la guerra, se asiste a un esfuerzo positivo por reconstruir, una sociedad democrática, inspirada en la justicia social que priva el comunismo de su potencial revolucionario.

Existen, otras fuerzas sociales y movimientos ideales que proponen reservar del comunismo a sus pueblos exaltando e incrementando el poder del Estado, pero con esto corren el riesgo de destruir la libertad y los valores de la persona.

Otra forma de respuesta, está representada por la sociedad del bienestar o sociedad de consumo, que reduce al hombre totalmente a la esfera de lo económico y a la satisfacción de las necesidades materiales.

Además nacen diversas variantes del Socialismo.

Después de la Segunda Guerra Mundial y como respuestas a los horrores cometidos se ha ido difundiendo un sentimiento más vivo de los derechos humanos.

Capítulo III:

El Año 1989: A lo largo de los años 80 van cayendo en América Latina e incluso en África y Asia ciertos régimes dictatoriales y opresores, en otros casos se da un comienzo de políticas más justas y de mayor participación. De este proceso nacen nuevas formas de democracias. Existen numerosos factores que provocan la caída de los régimes opresores, como ser el factor económico y uno muy importante la violación de los derechos del trabajador.

Como consecuencia de esto fue un acercamiento entre Iglesia y movimiento Obrero.

Capítulo IV:

La propiedad privada y el destino Universal de los Bienes: A la vez que proclamaba como fuerza el derecho a la propiedad privada, la Iglesia también afirmaba que el uso de los bienes, confiado a la propia libertad, está subordinado al destino primigenio y común de los bienes. Creados y también a la voluntad de Jesús.

Existe otra forma de propiedad que es la del conocimiento, de la técnica y del saber, en la que se fundan la riqueza de las naciones industrializadas.

Determinan que hay que romper las barreras y los monopolios que dejan a tantos países al margen del desarrollo.

Establece como problema principal de las economías avanzadas a la droga. Nombra el problema de la ecología y de la ecología humana. Dice que el hombre parece orientarse a limitar, suprimir o anular las fuentes de vida.

El hombre se realiza a si mismo por medio de su inteligencia y libertad y obrando así, asume como objeto e instrumento las cosas del mundo, a la vez que se apropia de ellas. En este modo de actuar se encuentra el fundamento del derecho a la iniciativa y a la propiedad individual.

Capítulo V:

Estado y Cultura: El Papa presenta la organización de la sociedad estructurada en tres poderes (legislativo, ejecutivo y judicial).

En este el principio del Estado de Derecho, en el cual es soberana la ley y no la voluntad arbitraria de los hombres. Una auténtica democracia es posible solamente en un estado de derecho y sobre la base de una recta concepción de la persona humana.

Toda actividad humana tiene lugar dentro de una cultura. Para una adecuada formación de esa cultura se requiere la participación directa de todo el hombre, el cual desarrolla en ella su creatividad, su inteligencia, su conocimiento del mundo y de los demás hombres. A ella dedica también su capacidad de autodominio, de sacrificio personal, de solidaridad y disponibilidad para promover el bien común.

3).- El Constitucionalismo Social:

Constitucionalismo: Anteriormente no existían límites a la autoridad, el único límite que existía era su propia voluntad.

En 1791 se redactó la Primera Constitución Francesa. El constitucionalismo surgió con la de Virginia (1776) y la de EEUU (1787). Se inicia así la era del constitucionalismo, por primera vez se dictan Constituciones Escritas, estableciendo derechos, deberes, normas y limitando el poder de los gobernantes. A partir de aquí no harían lo que querían sino lo que debían.

Al término de la Primera Guerra Mundial (1914/1918) se produce el apogeo del constitucionalismo. Se trató de someter la vida colectiva al derecho. Posteriormente entra en crisis, que comienza con la aparición de los Estados Autoritarios (3ra. Década del siglo XX) y se opera un proceso de desconstitucionalización de los Estados. Aparecieron las figuras de los líderes carismáticos (en Alemania Hitler, en Italia Mussolini) que no se ajustaban a la Constitución e imponían su liderazgo negativo. Estalló el Estado Liberal de Derecho. Hubo una crisis y resurgimiento del Constitucionalismo que se produce al final de la Segunda Guerra Mundial (1945) pero se hace bajo el signo de Constitucionalismo Social.

Constitucionalismo Social: La incorporación de los derechos sociales y laborales al texto de la constitución de distintos países fue un fenómeno del siglo XX que se inició en México en 1917.

En Argentina la primera incorporación se llevó a cabo por la reforma constitucional de 1949, que luego fue dejada sin efecto en la Revolución Libertadora. Finalmente se realizó en 1957, cuando se realizó la Convención Nacional Constituyente para formar la Constitución Nacional. Allí se agregó 2 artículos (el 14 Bis sobre los derechos sociales y el dictado del Art. del Código de Trabajo y Seguridad Social).

Fue también respaldado por organismos internacionales y por diversos documentos como la constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 14 Bis: Consta de 3 partes y se refiere a Derechos del Trabajador considerado individualmente:

- En la primera parte se establece el salario mínimo, vital y móvil; además establece que a igual tarea se debe recibir igual salario y aclara la limitación de la jornada de trabajo. Derechos que tiene como miembro de la sociedad.
- La Segunda parte está referida al derecho social colectivo del trabajo. Se garantiza el derecho a hacer huelgas, a reunirse en asociaciones o sindicatos.
- La Tercera parte se refiere a las garantías de la familia del trabajador, con un acceso a una vivienda digna y a un seguro social obligatorio.

BOLILLA 2

4).- El Derecho del Trabajo:

El sustrato jurídico del Derecho del Trabajo son los trabajadores en relación de dependencia.

Concepto: El derecho del trabajo es la rama del derecho privado (intervenido por el estado) que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y los empleadores, con el fin de regular sus derechos y deberes.

División:

- Derecho Individual y derecho Colectivo: Trata las relaciones de cada trabajador dentro del plano del contrato individual con su empleador, mientras que el segundo se refiere a las relaciones colectivas entre quienes representan a los trabajadores, los gremios o sindicatos, y los empleadores. El empleador puede

actuar a través de tres formatos: **1.** Por intermedio de sus entidades representativas (cámaras o asociaciones); **2.** Por intermedio de un grupo de empleados que tengan cierta afinidad (misma rama, misma zona o región); **3.** Por intervención individual del empleador cuando lo hace para discutir y pactar un convenio de empresa.

- **Derecho Interno y derecho Internacional:** El primero es el que se genera y desarrolla dentro de cada país, el segundo es el que se crea habitualmente a partir de los tratados entre países, o de los documentos e instrumentos surgidos de los organismos internacionales.
- **Derecho Legal y Convencional:** Si la norma proviene de la ley, o si su contenido surgió de un convenio colectivo.
- **Derecho Procesal y derecho Administrativo:** el primero se ocupa de los procedimientos que se utilizan en sede judicial cuando un conflicto se ventila ante los tribunales competentes. El derecho administrativo del trabajo es el conjunto de normas de procedimientos referidas a la intervención del Estado como árbitro, mediador o veedor frente a los sujetos del derecho del trabajo. Se ocupa también del control del cumplimiento de las normas laborales (a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación).

Caracteres: (Según Carpeta)

- Es un derecho inconcluso (no está todo terminado, sigue la evolución).
- Posee una gran fuerza expansiva (primero se dio en la industria, luego mujeres y niños, luego a todos los trabajadores. Ampara a los trabajadores dependientes de la actividad privada y a los de la actividad pública).
- Es un derecho concreto y actual, sus aplicaciones cambian de acuerdo al lugar, región, actividad, sujetos.
- Es un derecho imperativo e irrenunciable (no se admite su reemplazo).

Derecho individual capacidad jornada de trabajo– distintas suspensiones es lo que estudia el derecho individual. Que tipo de trabajo regula? Libre: es trabajo libre porque elijo mi empleador y si quiero trabajo.

Forzado solo el preso.

Division:

Autonomo el trabajador asume el riesgo economico.

Dependiente: el trabajador tiene si o si indemnizacion.

Exclusion en los dependientes de la administracion publica nacional, provincial y municipal estan en la rama del derecho administrativo no estan en el derecho del trabajador.

Derecho colectivo el sindicato, ley de asociaciones sindicales, conflicto colectivo.

Caracteres: (Según De Diego)

- **El componente central es el trabajo personal e infungible, libre y por cuenta ajena:** la médula del derecho del trabajo es el trabajo humano, que resulta insustituible, realizado para cada trabajador, en un marco de libertad y por cuenta y orden del empleador.
- **La relación laboral subordinada o en relación de dependencia:** el vínculo que existe es de subordinación (entre trabajador y empleador) que conoce un plano económico (por superioridad del empleador), un plano técnico (por ser empleador el dueño de la tecnología y los conocimientos para producir bienes y servicios), un plano organizativo (por el principio de autoridad que orienta a las facultades de organizar y dirigir del empleador) y un marco jurídico (originado en el marco legal que confirma el principio de autoridad del empleador, y el de subordinación del trabajador).
- **La autorregulación de los convenios colectivos:** Las partes (trabajadores y empleadores) seden sus

propias normas a través de la negociación colectiva, obteniéndose así un convenio colectivo de trabajo.

- **El marco protectorio al trabajador:** es la legislación la que busca lograr ese equilibrio a través de la protección especial que le brinda al más débil, el trabajador.
- **Es un derecho transaccional:** pues tiene como objeto resolver el conflicto social – laboral.
- **El derecho de huelga:** consagra la potestad de los sindicatos de promover medidas de fuerza.

Evolución del Derecho del Trabajo:

El nacimiento de esta rama jurídica es una consecuencia de la Revolución industrial. La relación humana se basa en un trato (contrato). Lo tratado representa lo justo. La justicia se produce con la violación de lo convenido.

Ante ese principio se presentaban nuevas características: Concentración en empresas que desalojan el taller artesanal, utilización de máquinas que requieren un trabajo más simple, crea las condiciones para que se produzca un desequilibrio. La paridad de los cambios. Si esta no se dá, quien tiene mayores medios es posible que abuse de la debilidad de los otros.

Con el crecimiento económico y sus consecuencias, se acompaña de un subdesarrollo social: injusta distribución de los bienes producidos a nivel de la comunidad, una de las partes de la relación impone las condiciones. La justicia comutativa que exige que una de las partes no se enriquezca a expensas del empobrecimiento de la otra.

El primer tramo del derecho del trabajo se desarrolló bajo la técnica del principio de la autonomía de la voluntad. Y el trabajador que solo contaba con su fuerza de trabajo y con la necesidad de mantener a su familia tenía que ceder en sus pretensiones.

La segunda etapa del desarrollo del derecho del trabajador es la intervención del Estado, y se expresa a través de normas mínimas o máximas que restringen el ámbito de la autonomía de la voluntad. Su función fue la de guardián de un orden jurídico elaborado por la libre iniciativa de las partes, con lo que imponía el mercado.

Las primeras disposiciones se limitaron a determinados aspectos referentes al trabajo de menores o mujeres, poco a poco fue ampliando su ámbito y alcanzó a las relaciones de trabajo en que intervenían varones mayores de edad.

A medida que el movimiento sindical se consolida, los trabajadores se proponen tomar activa participación en la fijación de las condiciones de trabajo, ello se logra a partir de los convenios colectivos de trabajo.

En esta nueva etapa es el grupo laboral el que discute la determinación de las normas (acción sindical). La paritaria de negociación debe convertirse en una gran paritaria nacional que fije las pautas fundamentales de las políticas que han de ser aplicadas y ajustadas por las que se reúnen a nivel de una empresa, un grupo de empresas o de una actividad. Así como los interlocutores en el convenio colectivo son el sindicato y el grupo de empleadores del sector, los de la gran paritaria habrán de ser los de las asociaciones de cúspide (centrales obreras, confederación de la industria, del comercio, etc.).

Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Establece que el objetivo es propiciar la justicia social, y a través de las condiciones de trabajo neutralizar las situaciones de abuso o de pobreza.

Funciones:

- a). Función Consultiva:** Es una función orientadora de la OIT, a través de sus instrumentos: las

investigaciones, los informes especiales, los informes a pedido de los países miembros, y las recomendaciones.

b). Función de Cooperación Técnica: Se la requiere para estudios especiales, para orientar el desarrollo y proceso de cambio, respecto de la legislación laboral de los países.

c). Función Normativa: Mediante la aprobación de convenios y recomendaciones, las primeras de carácter obligatorio para los signatarios, la segunda de carácter orientativo.

d). Funciones de Investigación y Estudio: La OIT realiza estudios que profundizan sobre temas ya existentes o sobre proyectos futuros.

e). Intervención en conflictos Internos: Se solicita el apoyo técnico para que con ellos se dirijan eventuales conflictos internos.

Estructura Tripartita:

En ella están representados:

- 1).** Los trabajadores a través de organizaciones sindicales.
- 2).** Los empleadores por medio de entidades que los nuclean.
- 3).** Los Estados miembros mediante su representación o el Ministro de Trabajo de cada país.

Esta división tripartita garantiza la intervención de las partes, en forma igualitaria y preserva el equilibrio que debe privar entre ellas.

Las leyes que se dicten y los tratados extranjeros tienen validez nacional, tienen jerarquía en la Constitución, pero para que sea ley debe ser ratificada por la ley del Congreso.

Tratados Internacionales: MERCOSUR, el Nafta y el Mercado Común Europeo.

Los acuerdos y los tratados que fijaron zonas de libre comercio, o mercados comunes, tienen una importante problemática laboral, relacionada con los siguientes temas:

a). Migraciones de trabajadores entre los países miembros: se propicia la libre circulación de los trabajadores de los países miembros de las empresas que operan en el área.

b). Migraciones de trabajadores de otros países: se fijan pautas y restricciones en materia de migraciones de trabajadores de países ajenos al acuerdo.

c). Sistema de reciprocidad en materia jubilatoria: se procura compatibilizar los sistemas jubilatorios de los distintos destinos de trabajo en las empresas de los países miembros.

d). Sistema de complementación de asistencia de salud: se trata de armonizar el sistema de asistencia independientemente del país de donde esté prestando los servicios.

e). Régimen de accidentes de trabajo: se trata de asegurar la cobertura para que el trabajador esté alcanzado por un plan completo de salud.

La Flexibilidad Laboral:

Concepto: Es el conjunto de medios técnico-legales que tienen por objeto adecuar el trabajo y las modalidades de prestación a las más modernas técnicas de producción de bienes y servicios, de modo que los mismos se brinden con la mejor calidad al más bajo costo posible.

Para una visión más moderna y equilibrada, la flexibilidad tiene por objeto modificar los viejos esquemas tradicionales (Tailorista o Fordista) de la producción en serie, para adecuarlos a los modernos sistemas productivos que responden a complejas fórmulas.

Flexibilización y modernización laboral:

- a). Flexibilización laboral:** es el efecto contrario a la rigidez legal o normativa, y consiste en la implementación de mecanismos que permitan que el trabajador sea elástico y versátil.
- b). Polivalencia Funcional:** es un sistema por el cual el empleador no tiene una tarea o categoría fija, sino que sus tareas se adecuan a las necesidades de la producción. Se distingue la polivalencia funcional horizontal, cuando se puede cambiar la tarea dentro del mismo nivel de la categoría o jerarquía del trabajador y vertical cuando puede generarse tareas de nivel inferior o superior al del dependiente.
- c). Multiprofesionalidad:** consiste en un sistema de trabajo donde la persona está capacitada o se la capacita y entrena, en tareas que importan varias especialidades de modo que puede actuar en una serie completa de servicios dentro de la empresa.
- d). Hora flex:** es un régimen de jornada que permite la variación y adaptación de la hora a las exigencias del trabajo o de la demanda de servicios, época del año según la estacionalidad de la producción.
- e). Jornada intensiva:** el trabajador concentra su tarea en jornadas en donde se requiere su trabajo y reduce o elimina otras cuando no existen tales requerimientos.
- f). Trabajo autosupervisado:** es una forma de organizar el trabajo en la cual se eliminan las figuras de los jefes, supervisores, capataces y encargados y se las sustituye por un sistema de trabajo en equipo.
- g). Descansos Flexibles:** es la consecuencia de la jornada flexible, que obliga a buscar racionalidad y variabilidad en la forma, extensión o período de otorgamiento de descansos.
- h). Vacaciones fraccionadas:** es para adaptar las exigencias de la producción al descanso. Así, las vacaciones se fraccionan en lapsos más cortos, que se otorgan a lo largo del año, de modo de optimizar la productividad sin dejar de otorgar los descansos legales.
- i). Período de Prueba:** es un tramo de la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto determinar si el trabajador reúne las condiciones del perfil requerido y que le permite a la empresa desvincularlo sin costo si así no resultase.
- j). Reconversion de mano de obra:** es un conjunto de técnicas que se utilizan con el fin de ir transformando las aptitudes y los conocimientos de los trabajadores a medida de que se producen cambios sustanciales a nivel tecnológico y organizativo.

Crisis del Derecho del Trabajo:

Está cambiando los propios y las pautas tradicionales y las reemplaza por otras nuevas.

Los elementos que las caracterizan son:

- **El conflicto entre los modelos regulados y la desregulación:** se promueve a la negociación colectiva en todas sus formas para que las mismas partes se autorregulen.
- **El cuestionamiento del sistema de protección al trabajador:** esta protección está asociada a los más altos niveles de costos laboral existentes. Se propician reformas que implican recortes en aquellas figuras.
- **La necesidad de la economía de bajar costos laborales:** pasa del trabajador monovalente al polivalente es decir, que pasa de una sola máquina a la asignación de varias de ellas o bien transladado a tareas de categorías distintas. Esto aumenta la productividad y baja el costo operativo.
- **El cuestionamiento de los denominados impuestos al trabajo:** ambas partes deben realizar aportes y contribuciones a la seguridad social, entidades, sindicales y DGI.
- **La existencia de figuras o modelos rígidos frente a los nuevos modelos flexibles:** Existen conflictos de las viejas estructuras con la aparición de estos nuevos modelos de relaciones laborales sumamente elásticos en lo operativo y flexibles en cuanto a la facilidad con la que se adaptan a las circunstancias.
- **La sustitución de las normas de fondo por las nuevas formas de negociación colectivas:** alejamiento de estos nuevos modelos modernos a través de las leyes del Congreso, y la adaptabilidad que tienen frente a negociaciones colectivas.
- **Los sistemas autocráticos versus los nuevos modelos participativos:** actual crisis en el abandono a los viejos sistemas autoritarios y la sustitución por formas de trabajo en equipo.
- **La crisis de las asociaciones profesionales de trabajadores y los conflictos de intereses:** el crecimiento laboral político y económico de los gremios o sindicatos, los llevó al extremo de que las estructuras de la cúpula de estas entidades procuraran su consolidación a través de la creación de complejas burocracias, que llegaron al extremo de confrontar los intereses propios con la naturaleza de la organización (defensa de los intereses profesionales de los trabajadores). Es por ello que se ha producido una importante crisis mundial que ha sido manifestada a través de reclamos de participación, cuestionamiento permanente del empleo de los fondos sindicales, y reclamos de participación en la vida sindical.

El Derecho del Trabajo como marco legal de las relaciones laborales:

Relaciones Laborales o industriales: es el conjunto de técnicas utilizadas para la organización, dirección y control de los RRHH dentro de una empresa, a fin de contribuir con ello la existencia de un clima armónico y equilibrado en el trabajo; evitando los conflictos y propendiéndo al logro de los objetivos de producción de bienes y servicios con la mejor productividad, los estándares de calidad requeridos, al más bajo costo, contribuyendo así a la competitividad de la empresa.

Los objetivos e instrumentos son:

- a). Ultraflexibilidad para mejorar la eficacia:** el trabajo debe ser lo suficientemente versátil (flexible) y el marco legal debe proveer los elementos indispensables para dinamizar los cambios y eliminar obstáculos normativos.
- b). Idoneidad y capacidad para aumentar la productividad:** los trabajadores deben estar siempre actualizándose con las nuevas tecnologías, a través de la capacitación que le brinda la empresa y de los entrenamientos consecuentes.
- c). Desarrollo de las nuevas tecnologías:** el Estado, las empresas y los sindicatos deben propender al desarrollo de las nuevas tecnologías para permitir niveles de eficiencia y productividad razonables.
- d). Al más bajo costo posible:** es imprescindible la reducción de los costos.
- e). Para ser competitivos a nivel local e internacional:** la globalización ha neutralizado o reducido las

fronteras aduaneras, económicas y políticas.

f). Calidad de servicio y atención al cliente: el cliente en base a su posibilidad de elegir entre varias opciones y gracias a un mercado competitivo, es el que decide sobre la subsistencia de una empresa.

g). Integración de la comunidad productiva en el producto: todos los miembros de una comunidad laboral son responsables de los bienes y servicios producidos.

h). Constante innovación: es generada por la dinámica del trabajo, la constante innovación de los procesos, los sistemas y los productos que apuntan a la calidad y la productividad.

i). Adaptabilidad de las estructuras al mercado y los cambios de la demanda: la empresa debe contar con la flexibilidad necesaria como para adaptarse a los cambios operados en el mercado en materia de consumo y a la dinámica de los hábitos de los consumidores.

5).- FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO:

Concepto de fuentes del derecho: se denominan fuentes a lo que da origen a las normas jurídicas como aquellas que producen normas y/o reglas jurídicamente relevantes. (origen o comienzo) Dos tipos de fuentes: materiales y formales

Fuentes materiales o Reales: Se denominan así a los hechos sociales, intereses sectoriales, factores, circunstanciales y elementos que provocan y son las bases para que los órganos del Estado creen las normas. Son todas nuestras conductas y realidad

Material: Doctrina: labor de los científicos en el estudio del derecho del trabajo. Fuente porque les sirve a los jueces y abogados. Doctrina es una fuente mediata porque actúa a través de la jurisprudencia.

Fuentes formales: Se originan en las fuentes materiales y son las normas legales que reflejan una necesidad social o sectorial, y tienen por fin regular sus deberes y derechos; están constituidas por los canales a través de los cuales se concreta la expresión normativa positiva. Esta contenido el debe ser

Se regulan nuestras conductas mediante el sistema de beneficios y castigos.

Formales son: la ley, jurisprudencia y costumbre.

Ley norma de carácter general debe surgir para que tenga validez del organo que es la CN, poder legislativo, leyes del congreso y leyes formales.

Jurisprudencia: labor de los jueces para analizar las sentencias, las soluciones deben ser para casos iguales. Fallo penario para que sea para todos los casos y evitar la diversidad.

Costumbre jurídica es la reiteración de prácticas con la conciencia de obligatoriedad.

Enumeración de fuentes formales existentes del derecho del trabajo:

a). Constitución Nacional: es la principal formal, en la que se establece un programa y distribución de competencias entre los distintos Estados que constituyen la unidad nacional, así como los diversos poderes: Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

CN: ley madre, ley suprema. Dos partes norma básica y fundamental.

Relacionada con derecho laboral el artículo 14 bis art. 75 atribuciones del congreso inciso 12 habla de los códigos

b). Leyes Nacionales: La Constitución, la ley suprema de la Nación, la Ley de contrato de Trabajo, etc. Consagran a favor del trabajador; establecen condiciones mínimas que no pueden ser modificadas por las partes en perjuicio de los trabajadores.

c). Leyes Provinciales: los distintos Estados locales no pueden dar normas que se refieran a la legislación de fondo. Solo pueden hacerlo respecto de materias de contralor o policía.

d). Tratados con potencias extranjeras: poseen especial importancia los que se suscriben con países en los que se da una cierta comunicación laboral. Tienen trascendencia los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

e). Decretos reglamentarios: la Constitución Nacional faculta al Poder Ejecutivo a expedir instrucciones y reglamentos que sean necesarios para la ejecución de las leyes de la Nación. De estos decretos reglamentarios existe una delegación de facultades por parte del legislador a favor del Poder Ejecutivo Federal o Provincial para que, emita normas de carácter reglamentario.

Ejemplo la ley de riesgo de trabajo regula los accidentes de trabajo como no puede mencionar cada una de las enfermedades aparece el decreto para especificarlas.

f). Resoluciones Administrativas: La propia ley delega al organizador administrativo competente, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la emisión de determinadas resoluciones que crean derechos especiales.

g). Convenios Colectivos: Constituyen una fuente formal particular del derecho del trabajo consistente en el reconocimiento de la facultad negocial de los grupos profesionales (de empleadores y trabajadores) para fijar condiciones generales de trabajo a las que deben ajustarse las negociaciones individuales.

h). Laudos Arbitrales: cuando el acuerdo de voluntades no puede dar como fruto la concertación de un convenio colectivo entre las partes, se suele recurrir al procedimiento del arbitraje. A través de éste, las partes sustituyen el acuerdo voluntario por la decisión de un tercero que resuelve la cuestión mediante la emisión de un laudo. El mismo puede ser de carácter voluntario u obligatorio.

i). Usos y Costumbres: Los usos consisten en los hábitos o prácticas mantenidas en una comunidad o profesión. La costumbre supone además del elemento objetivo, práctica, otro de carácter subjetivo (quienes la aceptan, consideran que constituye una norma obligatoria). Son conductas que deben reunir dos condiciones: la repetición y el reconocimiento de la obligación.

Principios del Derecho del Trabajo:

Como funciones de tales principios pueden indicarse: a) informativa, inspirar al legislador (son bases); b) normativa, actúan subsidiaria, supletoriamente en ausencia de una ley, integran el derecho y c) interpretativa constituyen un criterio orientador para el intérprete.

En los casos en que una situación no pueda decidirse por aplicación de normas legales precisas el juez no puede negarse a resolver el caso, sino que tiene que recurrir para ello a la aplicación de los principios generales del derecho. El Art. 11 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que en el caso de la situación concreta debe resolverse conforme del derecho del trabajo la equidad y la buena fé.

Principios Generales del trabajo:

- Protectorio (In dubio pro operari, la norma más favorable y la condición más beneficiosa).
- Irrenunciabilidad
- Continuidad
- Primacía de la realidad
- Buena Fé
- Justicia social
- Equidad
- Prohibición de hacer discriminaciones
- Gratuidad de los procedimientos

Principio protectorio: (Art. 9) Ve toda la normativa del derecho laboral, es proteger a la parte que se considera mas débil. Se encuentra principalmente reglado.

In dubio pro operario: en caso de duda a favor del trabajador, este principio apunta en tanto a la aplicación como a la interpretación de la norma. Si hay dudas va a estar a favor de la más favorable para el trabajador.

Principio de irrenunciabilidad al derecho: existen excepciones como los acuerdos, conciliaciones y acuerdos transaccionales.

Principio de continuidad: El contrato de trabajo es de trámite sucesivo, presenta una vocación de permanencia hasta su extinción ya sea por muerte, por jubilación del trabajador o por vencimiento del plazo pactado.

Esta característica concede al empleado una seguridad. Produce beneficios al trabajador, a la comunidad empresaria, que tiene intereses en evitar la excesiva rotación de sus integrantes, dado el costo que implican las tareas de reclutamiento, aprendizaje y experimentación de las personas que se incorporan a ella. Esta continuidad se traduce en una mayor experiencia y se concreta en un premio a la antigüedad.

Este principio se concreta en las siguientes **reglas**:

- **Conservación del empleo:** la ley de contrato de trabajo sostiene que las situaciones deben resolverse a favor de la continuidad o subsistencia del contrato.
- **Preferencia por los contratos de duración indefinida:** el tiempo del contrato puede ser por un lapso indefinido o por uno cierto. La ley de contrato de trabajo privilegia el primer modo de contrato.
- **Admisión de transformaciones:** el contrato de trabajo supone cambios en las condiciones mientras avanza el tiempo de antigüedad. Ejemplo se puede cambiar la categoría del sueldo (remuneración)
- **Mantenimiento del contrato:** no obstante la nulidad de las cláusulas, el contrato se considera existente.
- **Penalización de la resolución del contrato sin causa:** parte de la doctrina estima que el despido sin causa constituye una anomalía jurídica, que autoriza a solicitar la nulidad del acto y la pena a la actitud del empleador mediante el pago de una indemnización.
- **Interpretación de ciertas interrupciones como suspensiones contractuales:** se producen determinadas interrupciones en la prestación laboral (enfermedades, huelga, etc.) que estiman cesación de la relación contractual. Ejemplo hay pausas como las vacaciones, licencia por enfermedad, maternidad etc.
- **Mantenimiento del contrato en el caso de cambio de la persona del empleador:** el contrato se mantiene con el nuevo, no exige la conformidad del trabajador ni libera al anterior empleador de las obligaciones contraídas.

Primacía de la Realidad: Cuando no hay correlación entre lo que ocurrió en los hechos y lo que se pactó o se documentó, hay que dar primacía a los primeros. Prima la verdad de los hechos por sobre la apariencia. Este principio es importante para resolver la situación en los casos de simulación o de fraude laboral Art. 14

Principio de Buena Fé: En cuanto a la conducta a que deben ajustarse las partes en el cumplimiento de sus obligaciones; dicho principio comprende el deber de actuar con fidelidad. Art. 63

Principio Prohibición de hacer discriminaciones: No admite que se dé un trato desigual entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. La citada norma dispone no solo de la nulidad del acto, sino también de la reparación de sus efectos dañosos.

Principio Gratuidad de los Procedimientos Judiciales y Administrativos: Es necesario que facilite el acceso del trabajador al estrado judicial o a la administración laboral a fin de obtener el reconocimiento de ellos. La ley de contrato de trabajo establece el beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos para el trabajador derivados de la aplicación de esta ley.

Otras Fuentes:

Jurisprudencia: La ley no es solo lo que este ha afirmado, sino la interpretación que le dan los jueces que la aplican al caso concreto. Por lo tanto, la adopción de una doctrina jurisprudencial reiteradamente aceptada acerca del alcance de una norma, constituye en la práctica fuente formal del derecho.

En ciertos casos, la aceptación de ella por el juez es voluntaria.

Doctrina: Es una fuente del derecho en cuanto que analiza los textos legales, el sistema jurídico y la jurisprudencia, y opina sobre la interpretación y las eventuales soluciones que brinda aquél.

Negocios laborales individuales: El negocio individual debe sujetarse a las disposiciones legales y a la convención colectiva aplicable, que no pueden derogarse en perjuicio del empleado.

6. ORDEN PÚBLICO LABORAL:

En toda organización jurídica existen principios fundamentales que informan la estructura social, política y económica. Suelen expresarse a través de normas concretas coactivas (de orden público) que restringen la autonomía de la voluntad. Constituyen el fundamento de la vida comunitaria. Las normas que corresponden al llamado orden público laboral determinan condiciones mínimas (que actúan como piso o techo) debajo de las cuales no puede contratarse, pero si por encima de ellas (es decir, en beneficio del trabajador). La ley no admite la fijación de un salario inferior al mínimo vital o de una jornada superior a la legal. Se procura asegurar el derecho de ciertas personas (de los trabajadores) y también la aplicación de principios que la comunidad considera que son fundamentales (se refiere al interés de aquellos a quienes se protege).

Irrenunciabilidad: es un derecho obligatorio; la norma debe cumplirse imperativamente. La ley ampara el derecho del trabajador de manera tal que lo declara irrenunciable.

Este principio sufre algunas **excepciones:**

- **Renuncia al empleo:** puede darse una situación en la cual se produzca un abandono del derecho a gozar de ciertas condiciones del trabajo y a que el empleador reciba la prestación. Debe ser hecha por despacho telegráfico o carta documento formulada ante la autoridad administrativa del trabajo.
- **Conciliación:** un modo de alcanzar la solución amigable de un litigio en el que las partes mismas, por sí solas o a instancias de terceros resuelven la cuestión.
- **Prescripción:** en doctrina se ha discutido si en derecho del trabajo corresponde admitir la prescripción de las acciones, ya que a través de este instituto, por la inacción del interesado, se acepta que el derecho no ejercido pierda su carácter de exigible y se convierta en un crédito natural.
- **Caducidad:** de acuerdo con este instituto, el transcurso del tiempo fijado por la ley produce de pleno derecho la extinción del crédito. A diferencia de lo que ocurre con la prescripción no es necesario que el deudor la oponga: el juez tiene que declarar de oficio. (2 años)

Simulación y Fraude a la Ley: El fraude es un hecho, acto o aspecto realizado para disimular ilícitamente lo

real. Estas formas son ilícitas y carecen de validez. La simulación consiste en disimular una relación laboral bajo la apariencia de otra. En el fraude se recurre a la ingeniosa elección de caminos desviados para lograr que el incumplimiento de normas imperativas queden a salvo de toda sanción.

Aplicación de la Norma en el Derecho del Trabajo:

Se distinguen distintos órganos de aplicación:

- **Judiciales:** cuando las partes que están vinculadas por una relación jurídica discrepan respecto del ámbito de sus derechos, tienen que recurrir al juez competente para la aplicación de la norma al caso concreto. Esta situación evita que las partes puedan hacerla por mano propia, lo cual constituye un delito.
- **Administrativos:** derivan del Poder Ejecutivo, que tienen facultades delegadas expresamente por leyes de fondo, como es el caso de las atribuciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación y de otros organismos de ejercicio del poder de policía, o con los procedimientos de conciliación y arbitraje o de mediación y arbitraje para los conflictos colectivos e individuales respectivamente.

Interpretación de la ley: Se conocen 3 formas fundamentales de interpretación:

- **Auténtica:** la realiza el propio legislador, no debe confundirse con las manifestaciones vertidas en el debate parlamentario. En el derecho del trabajo constituye una modalidad de esta índole: la establecida en los convenios colectivos, en forma directa por las partes que lo han suscripto o a través de la comisión paritaria establecida al efecto.
- **Doctrinaria:** es la que formulan los autores especializados, es de valor por su fundamento científico.
- **Judicial:** la elaboran los jueces en el ejercicio de su función. Se impone por la autoridad científica y moral del tribunal que la emitió. Solo es obligatoria cuando así lo dispone la ley.

En el derecho del trabajo también se da una interpretación a cargo del poder administrativo.

Justicia Social: La ley de contrato de trabajo la incluye, junto con la buena fe, la equidad y los principios generales del derecho del trabajo, como criterio para resolver las cuestiones en los casos en que no pueda hacérselo por aplicación de las normas que rigen en el contrato de trabajo o por las leyes análogas. La justicia social informa todo el ordenamiento laboral. La ley no la define. Su contenido se refiere a las normas básicas que deben regir una comunidad en la que sus diversos integrantes no son meras individualidades, sino personas que interactúan entre sí y que no sólo coexisten sino que conviven.

Principio Protector: En el derecho del trabajo no es aplicable el criterio según el cual la norma debe tomar en cuenta la igualdad jurídica entre las partes. Al contrario, tiene un carácter tutivo del empleado, a fin de asegurarle una igualdad sustantiva y real, a cuyo efecto debe tenerse en cuenta el desnivel de su capacidad de negociación. Se deben distinguir dos aspectos: en nuestro ordenamiento positivo uno de ellos se refiere a una directiva que se le imparte al legislador común, a fin de que adopte las técnicas del caso para que se encarne en la realidad el precepto según el cual el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador; el otro aspecto referido al principio protector consiste en una directiva dirigida al juez en cuanto tiene que interpretar, como paso previo a su aplicación, la norma laboral. Esta tarea debe hacerse respetando las fuentes y otros principios del derecho. Están expresados en estos 3 fundamentales:

- **In dubio pro operario:** ésta actúa como directiva dada al juez o al intérprete para elegir, entre los varios sentidos posibles de la norma, en que resulte más favorable para el trabajador.
- **La regla de la norma mas favorable al trabajador:** esta se refiere a la aplicación de la norma. Respecto de la misma relación, puede darse la posibilidad de que resulten aplicables dos normas distintas, en cuyo caso corresponde resolver si debe serlo una de ellas en su totalidad o en parte, y parte otra, en la medida que rija el propio, el mayor beneficio para el acreedor (el trabajador) o el deudor (empleador). Con el propósito de

determinar esa ampliación puede utilizarse varios sistemas:

- Acumulación: para aplicar la norma más convenientes, se toman las partes que lo sean de cada una de las que estén en juego.
- Conglobamiento: de acuerdo con este criterio, se aplican uno u otro régimen en su totalidad; el que resulte más favorable al trabajador.

c). Condición más beneficiosa: cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador se le debe respetar.

Equidad: constituye una directiva fundamental para la interpretación de la norma, cuando su aplicación pueda llevar a situaciones desvariosas.

Los jueces invocan el principio a fin de humanizar la aplicación de la ley al caso concreto, que con frecuencia se refieren a soluciones notoriamente injustas.

Orden de Prelación de las Fuentes: su aplicación al caso se rige por el principio de la norma más favorable al trabajador, con presidencia de su origen.

Aplicación de la norma en cuanto al tiempo: rige el criterio establecido en el código civil: a partir de su publicación y desde el día que lo determine. Si este día no se hubiere fijado, será obligatoria después de los 8 días siguientes al de su publicación oficial.

En el derecho del trabajo los hechos u actos ocurridos con anterioridad a su vigencia, se juzgan de acuerdo con la norma que regía en aquel momento.

Los convenios colectivos regirán a partir del día siguiente al de su publicación.

Aplicación de la norma en el espacio: la norma laboral se aplica a toda relación de trabajo de derecho privado que se produce (ejecuta) dentro del ámbito geográfico que le corresponde al Estado, con prescindencia de la nacionalidad de las personas que intervienen y del lugar de concertación del acuerdo.

(nacional, provincial o municipal)

BOLILLA 3 EL CONTRATO DE TRABAJO

Contrato de trabajo: Se denomina así al acuerdo de voluntades entre un trabajador y un empleador, en función del cual el primero compromete y ofrece su fuerza de trabajo a través de la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios a favor del empleador a cambio de una remuneración y por un plazo determinado o indeterminado de tiempo.

Relación de trabajo: se denomina así al cumplimiento efectivo de las prestaciones a cargo de las partes, consistentes en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios por parte del trabajador, a cambio del pago de la remuneración a cargo del empleador.

La Ley de Contrato de Trabajo presume la existencia del contrato de trabajo si se están ejecutando las prestaciones a través de la relación laboral. Este principio es muy importante como un mecanismo anti fraude y como un medio para facilitar la prueba de contrato, a cuyos fines basta con demostrar que la persona brindó su fuerza de trabajo al principal.

Diferenciación con otras figuras:

• Con la locación de servicios: similar contrato de trabajo, su diferencia radica en la dependencia que existe en

el contrato de trabajo y la autonomía que hay en la locación de servicios (No hay relación de dependencia).

Con la locación de obra: tiene similitud, ya que en ésta las partes se comprometen a realizar una (el locatario) obra a cambio de la prestación de la obra (la contraparte) que es la de pagar un precio. Aquí también se da la contraposición entre dependencia y autonomía.

Con el contrato de sociedad: los socios de una sociedad participan de un proyecto común donde las pérdidas y los beneficios se comparten, mientras que en el contrato de trabajo es el empleador el que soporta las pérdidas ya que el trabajador tiene asegurado su salario.

Con el contrato de mandato: en el mandato una parte otorga un poder para que otra cumpla con una serie de actos jurídicos autorizados y predeterminados; tiene importantes diferencias con el contrato de trabajo, una de estas es el salario, que es un elemento esencial, y el mandato no cuenta con la figura de la subordinación que sí es una característica del vínculo laboral. Ejemplo: Abogado.

Los Sujetos del Contrato de trabajo

*** El trabajador:** persona física que se obliga y presta servicios en relación de dependencia a un empleador a cambio de una remuneración.

Características del trabajador: Es una persona física, con capacidad de obrar como tal. No puede ser una organización ni ningún ente colectivo.

Es una persona dotada de cierta capacidad laboral: la especial característica de que el contrato es **intuito personae**, hace que cada trabajador sea único e insustituible en función de su capacidad para la actividad que debe desarrollar.

Es una persona con capacidad jurídica: no todas las personas pueden ser trabajadores, si no son capaces en el plano jurídico-legal.

Es insustituible: cada persona es única.

*** Socio Empleado:** persona que presta parte o toda su actividad personal a un empleador, a pesar de que a la vez reviste el status de accionista o socio de la misma empresa. En tal caso, la legislación le reconoce sus derechos laborales como trabajador y los originados en su condición de socio, conforme a lo que disponga cada una de las ramas del derecho.

*** Contrato de equipo:** la prestación de trabajo se realiza a través de un grupo. Las tareas que realiza cada integrante no son aisladas, sino casi siempre coordinadas. Las partes contraen una obligación por un tiempo determinado y en condiciones especiales.

*** Casos dudosos:** en la práctica se dan casos en que si bien hay prestación de trabajo en forma personal y características de la relación laboral, no pueden considerarse relaciones de trabajo.

*** Trabajo Familiar:** es el que se da entre miembros de un mismo grupo natural o adoptivo, lo cual no significa que esté excluido el carácter laboral.

*** Servicios benévolos, amistosos y de vecindad:** en ellos la prestación de trabajo responde a causas diferentes. La motivación responde al deseo de prestar una ayuda, ya sea por razones de amistad, vecindad u otra causa que excluya el carácter oneroso de la relación así como también su continuidad.

*** Trabajo a domicilio:** se realiza en la propia casa de la persona que lo efectúa. No se considera en relación

de dependencia.

* **El empleador:** se denomina así a la persona física o jurídica o conjunto de ellas, que tenga o no personalidad jurídica propia que requiera de los servicios de un trabajador.

Características del empleador: Puede ser una persona física o jurídica: la persona física o un conjunto de ellas, y cualquier figura societaria en la medida que sea un sujeto del derecho, y con prescindencia de si tiene o no fines de lucro puede ser empleador.

Puede ser una entidad con o sin fines de lucro: el lucro es independiente en cuanto a que una organización necesite o no de trabajadores y sus prestaciones.

Es la responsable de dirigir y organizar el trabajo: el principio de autoridad es lo que tipifica al empleador además de otras características.

Su deber fundamental hacia el trabajador es pagar el salario: más allá de sus obligaciones debe remunerar a los empleados.

* **Pluralidad de Empleadores:** se trata de una relación entre el empleado y un grupo de empleadores.

* **Empresa:** la Ley de Contrato de Trabajo denomina así a la organización mental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.

* **Empresarios:** quien dirige la empresa por si o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes le asignan a estos en la gestión de la empresa.

* **Establecimiento:** Unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa a través de una o más explotaciones. Está relacionado con el centro productivo, una fábrica, una sucursal de un banco, etc.

* **Contratistas e intermediarios:** empresa contratista: empresa que contrata una principal, ya sea para desarrollar su actividad dentro del establecimiento, o para ejecutar el contrato fuera de él, dentro de la misma actividad, servicios o trabajo. Se deberá exigir a los contratistas el cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

* **Empresas subordinadas o relacionadas:** (Art. 31) siempre que una o más empresas aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temerarias.

Al extender la responsabilidad solidaria entre empresas independientes pero ligadas entre sí, lo que busca el legislador es evitar que se eludan con maniobras fraudulentas las responsabilidades laborales y de la seguridad social de una, cuando las otras quedan al margen sin ser alcanzadas por una misma autoridad que las controla.

* **Estado empleador:** son relaciones entre éste y su personal, se rigen por las normas del derecho administrativo laboral, cuando el estado actúa a través de las empresas públicas por lo general, se regulan de acuerdo con las normas del derecho privado.

* **Responsabilidad Solidaria:** (Art. 29) Los trabajadores contratados por terceros serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. Los terceros contratantes y la empresa para la cual los

trabajadores presten o hayan prestado sus servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que deriven del régimen de la seguridad social. Los trabajadores contratados por empresas de servicio eventual serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas.

Elementos del contrato de trabajo

Elementos Generales: Los requisitos de validez del contrato con cuatro: capacidad, consentimiento, objeto y causa.

*** Capacidad:** Aptitud de una persona para ser titular de relaciones jurídicas.

Capacidad del trabajador: los menores de ambos sexos adquieren capacidad laboral a los 18 años. En la norma se incluye a la mujer casada para que pueda celebrar contrato de trabajo sin autorización del esposo. También aquellos menores emancipados por matrimonio tienen plena capacidad laboral. Menores de 14 a 18 años pueden celebrar contrato de trabajo con autorización de los padres. La Ley de Contrato de Trabajo distingue 2 grupos: * Menores de 14 a 16 años: pueden trabajar hasta un máximo de 6 hs. Diarias, y * Los que cumplieron 16 hasta los 18 años: pueden prestar servicios hasta de 8 hs. Diarias con autorización de la autoridad administrativa.

Aquellos que han cumplido los 18 años tienen la libre administración del producto de su trabajo y de los bienes que hayan adquirido con su salario.

Capacidad del Empleador: si el empleador es una persona física, debe tener la mayoría de edad para poseer capacidad, también puede contraer capacidad por emancipación antes de los 21 años. Tienen prohibido el ejercicio del comercio los interdictos (dementes, sordomudos que no puedan darse a entender por escrito, penados y fallidos, quebrados no rehabilitados, etc.) Las personas jurídicas tendrán las limitaciones que les impone la legislación.

*** Consentimiento:** exteriorización de la voluntad de las partes con el fin de acordar y con ello celebrar el contrato de trabajo.

Conforme a la Ley de Contrato de Trabajo, el consentimiento se manifiesta por propuestas de alguna de las partes dirigidas a las otras, lo cual genera una aceptación mutua. Puede declararse expresa o tácitamente ya que la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato.

Objeto: actividad licita, la ley distingue entre el contrato de objeto ilícito y el contrato de objeto prohibido.

Contrato de objeto ilícito: contrario a la moral y buenas costumbres salvo que el estado lo reglamente ejemplo casino licito.

Contrato de objeto prohibido: esta dictado por la ley esta determinada por persona y determinada por circunstancia, ejemplo mujer embarazada, trabajo nocturno de menores.

*** Causa:** está constituida por la finalidad perseguida por los contratantes y manifestado como tal. Comprende el objeto del acto y los motivos mediatos y personales.

Elementos Propios:

- **Consensual:** se denomina así a los contratos que se perfeccionan con la mera exteriorización reciproca del consentimiento de las partes, sin otro requisito que la validez del mismo.
- **Bilateral:** contrato donde son dos los sujetos responsables de los deberes y de los derechos

recíprocos, que operan uno como condición de procedencia del otro y viceversa. El empleador no paga el salario si el empleado no ejecutó su prestación, etc.

- **Personal:** es el trabajo constituido por una obligación de hacer infungible, y se basa en las condiciones personales del contrato.
- **Oneroso:** contrato en donde el esfuerzo realizado por una de las partes (trabajador) se ve compensado (remuneración) y a su vez el empleador se beneficia con la actividad del dependiente.
- **Dependiente:** es el trabajo por cuenta ajena, ya que el riesgo de la actividad como los beneficios los asume el empleador.
- **Comutativo:** en el momento de celebrarse el contrato de trabajo, cada una de las partes saben perfectamente sus derechos y obligaciones.
- **De ejecución continuada o de trato sucesivo:** se da en virtud de que el contrato importa una yuxtaposición y cruzamiento de actos de cada una de las partes, que le brindan continuidad a través del tiempo.
- **Autónomo:** es un contrato con características y principios propios que lo informan, diferenciándolo de otros contratos. El derecho del trabajo y el contrato en especial, adquirieron autonomía, porque tiene identidad propia, características únicas y diferenciadoras y un marco normativo regido por reglas exclusivas.
- **Típico:** es típico porque su identificación está establecida en la legislación con características que le son exclusivas.
- **No Formal:** el contrato de trabajo es no formal, ya que no se exige ninguna forma especial que haga su validez, opera con el principio de libertad de formas.

Forma y prueba del contrato de trabajo:

Forma: las partes podrán escoger libremente sobre las formas para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares.

Prueba: pueden utilizarse todos los medios probatorios adquiridos por las leyes procesales para acreditar la prestación del servicio, etc. O a favor de otro que las dirige con lo cual se presume la existencia de una relación contractual.

Prueba instrumental

Prueba instrumento privado: proviene de las partes, firmas de los recibos.

Prueba instrumento público: las cédulas son de buena fe y si se quiere comprobar lo contrario debe hacerse a través de juicio.

Prueba testimonial: juicios a través de audiencias, absolución de posesiones, los testigos son los que percibieron algo a través de los sentidos.

Prueba informática: informe que se solicitan a entidades públicas y privadas.

Prueba pericial: pericial contable, el perito= persona, ejemplo perito médico es el auxiliar del juez en conocimientos

Reconocimiento judicial: consiste en que en determinado lugar se apersona el juez o un auxiliar para tomar rápida acción.

Documentación Laboral: cuando por las leyes, estatutos profesionales o convenios de trabajo se exigirá algún documento, licencia o carnet para el ejercicio de una determinada actividad. Su falta no excluirá la aplicación del estatuto o régimen especial, salvo que se tratara de profesión que exija título expandido por la

autoridad competente, sin perjuicio de que ocasione sanciones.

Libro especial: es obligatorio llevar la contabilidad laboral aunque se tenga un solo trabajador. Los empleadores deben llevar un libro especial registrando en las mismas condiciones que exigen para los libros principales de comercio. Se guardan por 10 años

Exigencias formales y contenido necesario:

- 1.– Individualización integral y actualizada del trabajador.
- 2.– Nombre del trabajador.
- 3.– Estado civil.
- 4.– Fecha de ingreso y egreso.
- 5.– Remuneración originada y percibida.
- 6.– Individualización de personas que generan derecho a recibir asignaciones familiares.
- 7.– Datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo.
- 8.– Las que establezca la reglamentación.

Se prohíbe: con el fin de impedir que el citado hecho pueda ser alterado para disimular determinadas circunstancias:

- 1.– Alterar los registros correspondientes a cada empleado.
- 2.– Dejar blancos o espacios.
- 3.– Hacer interlineaciones, enmiendas, etc. Que no estén salvados con firma del trabajador y control de la autoridad administrativa.
- 4.– Tachaduras, alterar o suprimir el registro.

Debe ser exigido cuando se lo requiera a las autoridades judiciales o administrativas.

Sustitución de hojas móviles: si se tratara de un registro de hojas móviles, la autoridad administrativa debe indicar el comienzo de cada conjunto de hojas, el número y fecha de habilitación, etc.

Modalidades del contrato de trabajo

El derecho individual del trabajo se plasma en el contrato de trabajo que por el modo de predeterminar su vigencia, puede asumir dos formatos distintos:

- 1.– **Contrato de tiempo indeterminado:** aquel que no tiene previsto un plazo de vigencia ni de extinción.
- 2.– **Contrato a Plazo:** cuenta con un plazo preestablecido de vigencia.

Contrato de tiempo indeterminado: es el contrato tradicional y ordinario del derecho de trabajo, que tiene un comienzo determinado pero no tiene plazo preestablecido de vigencia ni fecha prevista de extinción. (Art.

90).

Período de prueba: se denomina así al tramo inicial de los contratos de tiempo indeterminados que tienen por objeto verificar si el trabajador reúne las condiciones para ocupar el puesto de trabajo para el que se lo contrató, plazo por el cual las partes pueden hacer denuncia del vínculo sin ninguna responsabilidad indemnizatoria, tanto por preaviso como por antigüedad, y no se realizan ciertos aportes. 3 meses

Ver articulo 92 Periodo de prueba

HASTA ACA CORREGI

Contratos a Plazo: formas especiales de contratación.

- **Contrato de plazo fijo:** aquel que se pacta por escrito y por un plazo determinado en función de una causa objetiva que le da el marco limitado en el tiempo. Se deberá pactar por escrito, ya que es algo excepcional debido a que mayormente se contrata personal por tiempo indeterminado.
- **Contrato de trabajo eventual:** contrato previsto para cubrir un puesto de trabajo en circunstancias excepcionales, cuando las mismas no se pueden establecer con un plazo cierto de antemano, aún cuando el plazo sea finalmente determinable. El vínculo comienza y termina con la realización de la obra, acto o servicio para el que fu contrataido. Cuando se usa con el objeto de sustituir transitoriamente a trabajadores permanentes, al momento de la reincorporación de este, si el trabajador eventual seguía prestando servicios, el contrato se convertiría en un contrato por tiempo indeterminado. En estos casos el empleador no tiene la obligación de indemnización.
- **Contrato de temporada:** es el contrato de tiempo indeterminado y de prestación discontinua, en donde el trabajador desarrolla su actividad en ciertas épocas del año preestablecidas de antemano y se repite en el futuro por causa de la naturaleza de esa actividad. La Ley de contrato de trabajo dice que el empleador deberá notificar al trabajador con una anticipación de 30 días para el trabajo de la próxima temporada.
- **Contrato de equipo:** es el contrato celebrado por una empresa con un organizador que representa a un grupo organizado de trabajadores que cumplen alguna actividad común. Ejemplo: Una orquesta, donde el director representa al grupo, pero cada uno de ellos está en relación de dependencia, y si alguno de ellos se retirara el coordinador debería reemplazarlo para no dejar ese lugar vacío así como también si la prestación es liquidada en forma colectiva cada integrante cobrará en forma proporcional a su intervención.
- **Contrato de trabajo de tiempo parcial:** contrato que establece una jornada inferior a 2/3 de la jornada habitual de la actividad, con expresa prohibición de trabajar horas extra. La remuneración será igualmente proporcional a la del un trabajador de tiempo completo con las mismas características de categoría o puesto. Así como también los convenios colectivos le dan prioridad de vacantes a estos trabajadores de tiempo parcial para cualquier trabajo que surja de tiempo completo. Además de que las prestaciones de seguridad social se determinarán teniendo en cuenta el tiempo de trabajo, los aportes y las contribuciones efectuadas.
- **Contrato laboral de aprendizaje:** contrato por el cual el objeto es a formación teórica práctica del aprendiz conforme a la descripción que se plasmará en un programa predeterminado, con una duración de un año. La ley 24.465 incorporó este aprendizaje con el pago de subsidios o prestaciones no remuneratorias y con el objeto de instruir a los aprendices. Debido a la reforma es un contrato de naturaleza laboral. Características: el empleador debe tener entre 15 y 28 años de edad; finalidad de capacitación; este contrato es de naturaleza laboral, tiene prestaciones como el salario y no puede haber períodos de prueba; no puede ser renovado; jornada de trabajo con un tope semanal de 40 hs. Con diferenciaciones por edades; preaviso de 30 días a la finalización del mismo; no existe el pago indemnizatorio por despido; el incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones convertirán el mismo en un contrato de tiempo indeterminado; las empresas eventuales no podrán utilizar esta forma de contratos; los contratos deberán registrarse en organismos de seguridad social.

Otras modalidades:

Modalidad promovidas: serie de forma de contratación especial y a plazo que establecieron condiciones especiales que reducían el costo laboral y rebajaban las cargas sociales, con el fin de promover la creación de nuevos puestos de trabajo, bajo condiciones y requisitos de excepción.

Como medida de fomento de empleo: es entre el empleador y el trabajador inscripto como desempleado. Además el empleador será eximido del 50 % de las contribuciones patronales por este tipo de contrato. Se autoriza la contratación de trabajadores mayores de 40 años, discapacitados, mujeres y excombatientes de Malvinas, para la creación de nuevo empleo. La duración mínima es de 6 meses la máxima de 2 años.

Por lanzamiento de una nueva actividad: es entre un empleador y un trabajador para la prestación de servicios en un nuevo establecimiento o una nueva línea de producción en un establecimiento preexistente el empleador será eximido del 50 % de las contribuciones patronales.

Contrataciones No Laborales: contratos que se crearon con el propósito de capacitar a un trabajador para que luego se encuentre en condiciones de idoneidad profesional y práctica suficiente como para ingresar en relación de dependencia con quienes realizaron el proceso de capacitación u otros empleadores.

- **Becas:** es un contrato no laboral consistente en el compromiso por parte de la empresa becaria de capacitar y entrenar al becado en un arte o profesión, que permita su colocación laboral en la misma compañía que contrató la beca o en otra que requiera sus servicios. Se puede hacer por escrito, pago mensual, sin naturaleza salarial, acompañado del programa de capacitación, de entrenamiento y del sistema de evaluaciones, al finalizar la beca la empresa deberá otorgar un certificado en el que constará la capacitación y entrenamientos recibidos y la especialidad adquirida por el becado.
- **Pronapas:** es un contrato no laboral que tiene como objeto captar desempleados sin ninguna formación para que a través de la empresa se capaciten en una profesión con el pago de un subsidio no remuneratorio a cargo del estado. Subsidio remuneratorio por parte del Estado de \$200 mensuales y cuando se brinda capacitación y entrenamiento a un desempleado por un plazo de 1 a 3 meses como máximo, se prevé un máximo de 4 hs. Diarias y 36 hs. Semanales.
- **Pasantías:** contratos no laborales que tienen como objeto capacitar y entrenar a jóvenes que estén cursando estudios en instituciones educativas. No se cuenta con un régimen indemnizatorio al terminar dicha pasantía que tiene como tope 4 años y la práctica en la empresa no podrá superar las 6 horas diarias.

Estabilidad permanencia y antigüedad

Estabilidad: constituye una garantía de la conservación del empleo. Un derecho que la garantiza.

Estabilidad Absoluta:

Con efectos plenos: el contrato solo puede resolverse si se acreditan las causas indicadas en la ley. De lo contrario la decisión que toma el empleador es nula.

Decisiones que tiene el trabajador:

- 1.– Pedir la nulidad del acto que declaró al despido.
- 2.– Solicitar la indemnización equivalente a los servicios.

Con efectos menos plenos: la decisión del empleador que impone la resolución del contrato es nula, por lo tanto no produce efectos.

El trabajador tiene acción para solicitar:

- 1.- Que se declare dicha nulidad.
- 2.- Que se imponga su reinstalación y el pago de una indemnización.

Estabilidad Relativa: La decisión del empleador, aunque sin causa, produce la extinción de la relación contractual, debe pagar una indemnización.

Permanencia: alude a una situación de hecho, expectativa o posibilidad de conservar el puesto.

Antigüedad: son los períodos anteriores de trabajo aunque la relación jurídica se hubiera extinguido por cualquier causa.

Transformación del Contrato de Trabajo: Diferentes supuestos hacen que se produzca el cambio de sujeto empleador, puede ser como consecuencia de:

- **Transferencia del establecimiento o actividad:** cambio de la persona física y jurídica con la facultad de dirigir el trabajo.
- **Cesión del trabajador:** afecta al trabajador como consecuencia, la conformidad de la persona transferida es esencial, mas allá de la transferencia d la persona, el contrato permanece igual. La cesión del personal, sin que comprenda el establecimiento, requiere de la aceptación expresa y por escrito del trabajador.
- **Efectos:** como consecuencia de la transferencia, los derechos y obligaciones del trabajador pasan al nuevo empleador (con el mismo contrato anterior). El establecimiento será solidariamente responsable respecto de las obligaciones del contrato de trabajo de la época de transferencia, sea permanente o transitoria.
- **Cesión del Estado:** si la cesión se hace a favor del estado, se opera un cambio del régimen legal aplicable a la relación jurídica. Por consiguiente, el trabajador podría considerarse despedido (no pierde la antigüedad). Si la cesión se hace a favor de una empresa del Estado, serían aplicables las normas del derecho común laboral.

BOLILLA 4: DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

1). Deberes comunes de ambas partes:

Facultades comunes: el trabajador y el empleador se encuentran involucrados en un proyecto que tienen los mismos objetivos, pues se constituye a través del salario y de la eventual rentabilidad, producto de ambos esfuerzos.

Concepto de obligación genérica de las partes: es el conjunto de obligaciones activas y pasivas que no solo surgen expresamente del contrato, sino que generan comportamientos esperados por parte del mismo concepto o de lo que establezca la ley, los que deberán desarrollarse y apreciarse con criterio de colaboración y solidaridad.

La Colaboración: se funda en la conducta debida y razonable que se espera de un buen trabajador y un buen empleador, con el fin de lograr con eficiencia la producción de bienes y servicios, con la calidad y cantidad esperadas, la mayor productividad y al más bajo costo.

La Solidaridad: es la actitud, traducida en conductas cotidianas, que es de esperar de las partes para que en el emprendimiento común se brinden las ayudas y apoyos necesarios para alcanzar el fin propuesto.

Concepto de deber recíproco de buena fe: se denomina así al deber de conducta común que la ley espera del desempeño de las partes.

La aplicación de este principio es frecuente y cotidiano. Ante la ausencia sin aviso del trabajador, se impone por parte de quien obra de buena fe, la intimación para que regrese dentro de un plazo razonable, de modo que pueda explicar su ausencia y si es posible justificarla.

2). Deberes del trabajador:

Puesta a disposición de la fuerza de trabajo y prestación de servicio: es la obligación que tiene el trabajador de cumplir en la prestación de su cargo con todos los recaudos que es razonable esperar de un buen trabajador, como son la asistencia, la puntualidad y contracción a las tareas. En general estos deberes genéricos están complementados con las políticas de la empresa y sus reglamentos o contratos individuales.

Fidelidad: consiste en guardar secreto de los temas reservados de la empresa, conforme a las características de cada actividad y la índole de las tareas. Esto es abalado por la Ley de Contrato de Trabajo por lo tanto si no es cumplido por el trabajador o en caso de violación de estos secretos, la empresa puede disponer del despido fundado en justa causa.

Responsabilidad por daños: se denomina así a la responsabilidad que asume el trabajador frente al empleador por los daños ocasionados a los intereses de este último por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones. Ejemplo: un trabajador en forma intencional produzca un accidente que provoque el deterioro de una máquina o equipo del empleador.

3). Deberes del Empleador:

Ocupación efectiva y adecuada: es el deber por el cual el empleador, una vez celebrado el contrato de trabajo, debe brindarle al empleado trabajo en función a la categoría de las tareas encomendadas. Si se le asignara al trabajador tareas de nivel superior, en ese tiempo de ejecución se le abonará la diferencia de categoría en forma monetaria y en caso de que el trabajador continúe en dicha tarea superior después del plazo establecido se lo deberá cambiar a esa categoría superior asignándole la remuneración correspondiente.

Deber de diligencia e iniciativa: consiste en el conjunto de medidas que debe adoptar el empleador para que el trabajador pueda disfrutar del goce integral de los beneficios y prestaciones originadas en el contrato de trabajo, con prescindencia de si el trabajador cumple adecuadamente con su trabajo o no (Art. 79 LCT).

Respeto a la libre expresión del trabajador: consiste en la imposibilidad que tiene el empleador de imponer el conocimiento u obligar a expresar sus ideas políticas, religiosas o sindicales, en cualquier momento de la relación laboral.

No discriminación en perjuicio del trabajador: consiste en el trato igualitario que debe brindar el empleador a sus trabajadores en identidad de circunstancias y situaciones, evitando todo mecanismo, acción o maniobra que discrimine arbitrariamente a los dependientes por causa de sexo, raza, religión estado civil, etc.

Pago de Remuneración: es la obligación nacida de la ley que impone al empleador el deber de cancelar la retribución del trabajador en forma integra y oportuna, conforme a las exigencias de la legislación de fondo y los convenios colectivos de trabajo.

Deber de indemnidad (reintegro de gastos y resarcimiento de daños): es una obligación en función de la cual el empleador debe resarcir todo daño sufrido por el trabajador a sus bienes personales como el deber de reintegrar los gastos, que se hubieren generado a propósito del cumplimiento de sus obligaciones laborales, como por ejemplo un viático rendido con sus respectivos comprobantes.

Deber de cumplir con los organismos sindicales y de la seguridad social: son el conjunto de obligaciones nacidas de la ley, de los estatutos especiales y los convenios colectivos. Estos deberes comprenden a los aportes y contribuciones que deban depositarse cuando el empleador obra como agente de retención, que cuando es deudor directo.

Reservas sobre inventos del trabajador: las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aún cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen. Así como también las invenciones o descubrimientos que 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.

Expedición de Certificados: al finalizar la relación laboral el trabajador tiene derecho a exigir un certificado de trabajo en donde conste fecha de ingreso y egreso, tareas cumplidas y constancia de salarios percibidos y cargas sociales depositadas. Al certificado de trabajo se le adiciona el certificado de aportes y contribuciones previsionales, necesario para acreditar los mismos al momento de que el trabajador se encuentre en condiciones de jubilarse o reúna los requisitos para recibir otros beneficios previsionales.

Contratación del seguro de vida obligatorio: todo empleador debe contratar un seguro de vida obligatorio para cada trabajador que tenga relación de dependencia. El pago de la prima está a cargo del empleador, por lo que no se debe efectuar retención alguna al trabajador. La falta de cobertura del seguro constituye una infracción y además se hará directamente responsable al empleador del pago del beneficio. Serán beneficiarios en caso de muerte los designados expresamente por el asegurado o en su defecto sus herederos.

4). Derechos del empleador:

Facultad de dirección: es la potestad del empleador de impartir a través del principio de autoridad las órdenes e instrucciones que sean necesarias para que los recursos humanos de la empresa puedan, producir bienes y servicios a partir de los equipos y maquinarias disponibles. La norma procura orientar la potestad del empleador conforme a la racionalidad y funcionalidad de las necesidades de la producción, de modo que los criterios utilizados contengan cierta lógica dentro de los denominados poderes jerárquicos que tienen por objeto sostener y fortalecer el principio de autoridad.

Ius Variandi: es la potestad del empleador de modificar las condiciones de trabajo en forma unilateral, en la medida que estos cambios no afecten modalidades esenciales del contrato, se ejerzan con razonabilidad y no generen daño moral o material al trabajador.

Potestad Unilateral del Empleador: es una función unilateral, en el sentido de que es el empleador el que analiza y resuelve los cambios que debe concretar en su organización. El trabajador no interviene en la decisión, aunque en los últimos años se requiere la conformidad de este a fin de evitar conflictos.

Cambios en la forma y modalidad de la prestación: esta decisión unilateral viene de la forma y modalidad de la prestación, lo que se ha traducido en los hechos, en pequeños ajustes en el trabajo, en la aplicación de nuevas tecnologías, el Ius Variandi se ha convertido en un obstáculo para la modernización y el progreso de las empresas, ya que el trabajador cuando advertía que estos cambios le generaban algún daño, podía considerarse injuriado y despedido.

Razonabilidad y funcionalidad de la medida: los cambios que se operen deberán responder a las necesidades originadas en cierta racionalidad y razonabilidad que lo justifiquen, y en las necesidades funcionales de la economía o de la producción.

Inalterabilidad de las modalidades esenciales: los cambios no alteran a las modalidades esenciales, o si

alteran los institutos principales, lo deben hacer en la medida que tengan cierta razonabilidad y proporcionalidad. Por ejemplo: un cambio de 30 minutos en el horario de trabajo es considerado como admisible, en cambio el pase de turnos fijos a rotativos es esencial en la jornada laboral.

Indemnidad moral y material del trabajador: el trabajador no puede sufrir por efecto del cambio operado, ningún daño, ni moral ni material. Un cambio no puede generar una reducción del salario (indemnidad material). Agravio moral habría si el trabajador fuera cambiado a una tarea que constituye por debajo de su jerarquía anterior, a pesar de que se le mantenga el ingreso.

Situación de despido indirecto del trabajador: el trabajador que considerara que el ejercicio del Ius Variandi fuera irrazonable, deberá primero intimar al empleador para que rectifique su decisión, aclarando los aspectos en los cuales considera que ha sufrido agravios. Si el empleador mantuviese su decisión la asiste el derecho de considerarse injuriado y despedido. En la actualidad existe cierta crisis del Ius Variandi por la incompatibilidad de esta con las nuevas modalidades de producción, como es el caso de la polivalencia funcional y multiprofesionalidad horizontal y vertical.

Facultad disciplinaria: es la facultad del empleador, emergentes del principio de autoridad, que lo habilita para aplicar sanciones a los trabajadores que incurran en faltas o incumplimientos a sus obligaciones legales contractuales.

La secuencia del poder disciplinario: establece que el empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos cometidos por el trabajador, y a su vez éste contará con un plazo de caducidad de 30 días corridos para impugnar la sanción cuestionando la procedencia, el tipo o la extensión de la misma, para que la suprima, sustituya o limite. Si el trabajador no la impugna en este plazo, se la tendrá por aceptada.

Los principios de los derechos del empleador son:

- **Contemporaneidad:** la sanción debe ser contemporánea con la falta cometida, de modo que su aplicación no se dilate y además para que el efecto correctivo surta un efecto dinámico y razonable.
- **Proporcionalidad:** debe existir una armónica relación entre la importancia y gravedad de la falta o incumplimiento y la naturaleza y extensión de la sanción a aplicar por parte del empleador.
- **Gradualismo:** es la aplicación de sanciones que gradualmente van aumentando su intensidad e importancia, ya no por cada falta individualmente considerada, sino por la repetición de las mismas por parte del trabajador. Un ejemplo habitual es el de las llegadas tarde reiteradas.
- **Razonabilidad:** este principio se refiere a la adecuación que debe existir entre la falta y las condiciones intrínsecas y extrínsecas del hecho cometido. Con ello, habrá que aplicar una sanción leve o hacer una simple advertencia al trabajador que observe antecedentes intachables, o habrá que moderar la sanción si la falta responde a causas desafortunadas o accidentales que a una conducta dolosa.

Facultad de suspender al trabajador por razones económicas: toda suspensión dispuesta por el empleador para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa (suspensión que se deba a la falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada), tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador. En este supuesto, así como en la suspensión por falta o disminución del trabajo, deberá comenzarse por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, no podrán exceder de 30 días en un año, contados a partir de la primera suspensión.

Las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas podrán extenderse hasta un plazo máximo de 75 días en el término de un año, contado desde la primera suspensión cualquiera sea el motivo de ésta.

Adopción de sistemas de control personales: es la facultad del empleador de controlar y vigilar que los trabajadores no se apropien de los bienes de la empresa al salir del establecimiento, ni ingresen con elementos inconvenientes o prohibidos. Estos controles deben siempre, dejar a salvo la dignidad del trabajador con discreción y de forma que los mismos se practiquen por igual a todos los miembros de la organización.

Preferencia en la explotación de inventos del trabajador: 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. Las partes están obligadas a guardar secreto sobre las invenciones o descubrimientos logrados en cualquiera de aquellas formas.

BOLILLA 5: LA REMUNERACIÓN

Concepto de remuneración: es la contraprestación que recibe el trabajador por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo (Art. 103 LCT).

Es una contraprestación con lo cual existe un intercambio recíproco entre el trabajador y el empleador.

La recibe el trabajador, con lo cual se produce el traspaso de una suma de dinero del patrimonio del empleador al del trabajador.

La causa que genera el derecho del trabajador a percibir la remuneración devengada se basa en la disponibilidad de la fuerza del trabajo que él puso a disposición del empleador, que se traduce en la ejecución de actos, la realización de obras y en la prestación de servicios.

El devengamiento del salario es el derecho que se genera al cobro del salario por el transcurso del tiempo en disponibilidad a fin de realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios.

Es importante destacar los efectos naturales que tiene toda prestación remuneratoria; estos son:

a). Efectos laborales: las prestaciones de carácter remuneratorio son computables a todos los fines laborales, como es el caso de las licencias con goce de salarios, el cálculo de vacaciones, etc.

b). Efectos en la seguridad social: toda prestación remuneratoria es computable a los fines de pago de aportes y de contribuciones con destino a los entes de la seguridad social como el caso de: los del régimen previsional, los vinculados con las obras sociales, las asignaciones familiares, etc.

c). Efectos impositivos en general: las prestaciones remuneratorias están sujetas al régimen de impuesto a las ganancias, conforme a lo que establecen las normas impositivas impertinentes.

La Remuneración en la Constitución Nacional:

El Art. 14 Bis de la Constitución Nacional incluye entre sus enunciados del primer párrafo referidos al derecho del trabajador y al trabajo, varias pautas relacionadas con el salario:

a). Retribución Justa: la función básica del salario es asegurar la subsistencia del trabajador y su familia, con la satisfacción de las necesidades elementales que ella implica.

La fórmula habitual utilizada para establecer si el salario es justo o no es a partir de la denominada canasta familiar, en donde se reúnen los productos y servicios indispensables para el mantenimiento de una familia tipo.

b). Salario mínimo, vital y móvil: consiste en la mínima retribución que debería cobrar el trabajador por una

jornada legal de trabajo. El Poder Ejecutivo periódicamente debe ajustarlo, conforme a pautas económicas y de factibilidad.

c). Igual remuneración por igual tarea: surge del enunciado constitucional según el cual se espera que se abone el mismo salario para la misma tareas. En la LCT se sustituyó la frase original por la de igual remuneración por trabajo de igual valor (Art. 172 LCT).

d). Participación en las ganancias de las empresas: es un sistema mediante el cual parte del ingreso del trabajador proviene de las utilidades de la empresa, conforme a lo establecido.

Tipos de Remuneración:

Por tiempo y por rendimiento: La remuneración por tiempo se suele liquidar por hora, día o jornal y por mes o sueldo. Consiste en asignar un valor a cada unidad, y no tiene relación alguna con la tarea ejecutada por el trabajador. En los convenios colectivos se suelen establecer los salarios con esta modalidad.

En la actualidad el tiempo y el rendimiento se combinan de modos y formas variados, ya que las empresas buscan la combinación de los distintos factores de la producción para mejorar la productividad.

Ya nada se mide totalmente por tiempo, se trata de establecer la cantidad de operaciones que un trabajador realiza por cada micro-tiempo, para programar adecuadamente la producción. El salario actúa como un factor de incentivo para un mejor rendimiento individual, ya que premia la mayor productividad, iniciativa y contracción al trabajo.

En dinero y en especies: El principio general sustentado por nuestra LCT parte de que el salario debe abonarse en dinero de curso legal. Sin embargo, admite algunas excepciones de interpretación restrictiva. Una de ellas es el caso del pago en especie, que está restringido al 20 % del total. A la vez, se procura evitar situaciones de abuso, que se experimentaron con los denominados vales.

Comisiones: Son una forma variable de retribución consistente en la determinación de un porcentaje sobre las ventas realizadas por el trabajador. La LCT establece un principio general según el cual las comisiones deben calcularse sobre las ventas concretadas.

También existen las comisiones colectivas que son aquellas que se pactan con un grupo de trabajadores sobre las ventas globales. En tal caso, la LCT establece que se deben distribuir en la medida de la contribución al resultado obtenido por cada dependiente.

Participación en las utilidades: Es una forma de remuneración cuya determinación se realiza sobre las ganancias de la empresa. La LCT puntualizó que cuando se ha pactado una participación en las utilidades, estas se deben calcular sobre las netas. La diferencia entre las utilidades brutas y netas es que las primeras están integradas por los impuestos y las segundas con el saldo después de deducir los impuestos.

Viáticos: son los gastos realizados por el trabajador con el fin de cumplir con su tarea habitual para el empleador, tales como pasaje de tren o colectivo, hotelería en el caso de viajar fuera del ámbito de su residencia habitual.

Si los viáticos no contaran con los comprobantes emitidos por quien prestó el servicio, se los considerará como parte del salario, con todas sus consecuencias laborales y previsionales.

Propinas: son las sumas de dinero entregadas al trabajador por el usuario o cliente como recompensa por los servicios prestados.

La LCT establece que cuando las propinas no se encuentran prohibidas y son habituales, las mismas serán consideradas como una parte de la remuneración (Art. 113).

Por unidad de obra: El salario se puede establecer por unidad de obra cuando se determina un valor económico por cada unidad de producto ejecutado, en la medida que el empleador suministre materias primas suficientes, y que el sistema no vulnere los ingresos mínimos previstos en el salario mínimo, vital y móvil o en los salarios básicos de los convenios colectivos de trabajo.

Los premios a la producción son una forma de retribución por unidad de obra, ya que contemplan un salario variable conforme a los niveles alcanzados por el trabajador o grupo de trabajadores.

La LCT establece algunas pautas a los fines de proteger al trabajador frente a posibles abusos en la utilización del sistema:

- para fijar la tarifa se deberá tener en cuenta que el ingreso resultante no sea inferior a lo que se establezca para el trabajador.
- el empleador le deberá suministrar trabajo al dependiente en cantidad adecuada, lo que implica en abastecimiento suficiente de materia prima para que pueda producir más.
- el empleador responde por la reducción injustificada de trabajo, lo que implica la obligación de pagar el salario proporcional por el tiempo en el cual el trabajador no contó con los elementos para producir.

Sueldo anual complementario o aguinaldo: Se denomina así al salario adicional a las doce retribuciones que se abonan por mes durante el año, que se abona dividido en dos cuotas.

- a). Oportunidad de pago: el aguinaldo se abona en dos cuotas, una el 30 de Junio y la otra el 31 de Diciembre.
- b). Cálculo del monto: el monto se calcula en base al 50 % de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de cada uno de los semestres.
- c). Extinción del vínculo: proporcionalidad, cuando se extingue el contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador tiene derecho al sueldo anual complementario proporcional a la porción del semestre trabajado.

Los Beneficios Sociales: son las prestaciones no remuneratorias, que otorga el empleador a sus trabajadores, por sí o por intermedio e terceros, y que tienen por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

- a). Los servicios de comedor de empresas: cuando el empleador se hace cargo del servicio de comedor para sus trabajadores, el mismo no tiene carácter remuneratorio. Estos servicios se pueden brindar con recursos propios y los trabajadores se pueden beneficiar con el 100 % de lo que consumen, o pueden contribuir con parte de los gastos.
- b). Los Tickets de almuerzo: son una especie de vale,s emitidos por empresas autorizadas, que los empleadores adquieren con el fin de suministrárselos a los trabajadores. A su vez, ellos los utilizan para canjear en los bares, restaurantes y confiterías, por desayuno, almuerzo, merienda o cena. No tienen carácter remuneratorio, debido a que no tienen relación con la prestación y tienen por objeto mejorar la calidad de vida del trabajador.

La reglamentación fija el valor de los tickets que se pueden otorgar por día, que actualmente es de \$15.

- c). Los Tickets de consumo o supermercado: son adquiridos por los empleadores, a las empresas autorizadas, y suministrados a los trabajadores. Estos pueden adquirir con ellos hasta el valor del ticket productos esenciales de la canasta familiar en los negocios habilitados. Pueden otorgarse hasta un tope de 20 % de la

remuneración a los trabajadores comprendidos en convenios colectivos y hasta un 10 % en el caso de los trabajadores excluidos de ellos.

d). Reintegro de gastos médicos o farmacéuticos: una serie de complementos médicos y asistenciales a cargo del empleador tiene el carácter de beneficio social. Es el caso del reintegro de gastos médicos y farmacéuticos, en la medida que los mismos estén documentados y los haya soportado el trabajador. Lo mismo ocurre con los servicios médicos de medicina pre–paga.

e). Provisión de ropa de trabajo: La LCT admite que la ropa de trabajo y cualquier otro elemento de indumentaria o equipamiento provisto al trabajador exclusivamente para el desempeño de su tarea no forma parte de la remuneración.

f). El reintegro de gastos de guardería y sala maternal: están también excluidos del cómputo remuneratorio los reintegros documentados de gastos de guardería y sala maternal, en los que ocurra el trabajador con hijos de hasta seis años de edad, cuando la empresa no cuente con instalaciones adecuadas para tal fin.

g). Provisión de útiles escolares y guardapolvos: es tradicional que las empresas entreguen útiles escolares y guardapolvos al comienzo del curso lectivo para los hijos del trabajador, conforme al reconocimiento que hace el mismo para el cobro de las asignaciones familiares.

h). Cursos y seminarios de capacitación: La LCT lo incluye ahora como un beneficio social no remuneratorio cuando el otorgamiento o pago este debidamente documentado y se acredeite a la realización de cursos o seminarios de especialización o capacitación.

i). Los gastos de sepelio: los gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes, serán considerados como un beneficio social no remuneratorio.

Las prestaciones complementarias: se denominan así a las prestaciones remuneratorias que constituyen un accesorio o un adicional de las prestaciones principales. Los ejemplos típicos son: los premios o incentivos que se liquidan por lo regular en forma mensual, o los bonus que se pagan en lapsos más prolongados.

La LCT establece que se podrán pagar en dinero o especie, luego se puntualiza que tienen carácter remuneratorio, salvo algunas excepciones:

- Retiros de socios gerentes de una sociedad de responsabilidad limitada.
- Reintegro de gastos del auto sin comprobantes.
- Los viáticos de los viajantes de comercio.
- El comodato de casa–habilitación.

Salario Mínimo Vital y Móvil: es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia en una jornada legal de trabajo de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte, esparcimiento, vacaciones y previsión.

El monto debe fijarlo periódicamente el Poder Ejecutivo y actualmente recurre a una comisión tripartita integrada por el Estado, los empresarios y los sindicatos, que se deben expedir por unanimidad. Ningún trabajador puede recibir una retribución inferior al salario mínimo, vital y móvil, que generalmente es de un monto de \$200 por mes (Art. 119).

La protección de la remuneración frente al empleador: se han agrupado bajo este título una serie de recursos establecidos por la ley, con el fin de custodiar el principio de intangibilidad del salario, en cuanto que implica garantizar el cobro íntegro y oportuno de la remuneración, y que se los agrupa como medios de protección del salario frente a posibles abusos del empleado.

El pago: es un acto jurídico repetitivo en el cual el empleador entrega al trabajador una suma de dinero como contraprestación, por haber puesto a disposición del primero su fuerza de trabajo.

Períodos: son los plazos en los cuales se debe realizar la liquidación del salario del trabajador (Art. 126).

a). Mensualizados: la liquidación se practicará al finalizar cada mes calendario.

b). Jornalizados y por hora: se liquidará por quincena o por semana.

c). Por unidad de obra: será liquidado por semana o por quincena para los trabajos realizados en dichos períodos.

Plazos: se refieren a los días disponibles para efectivizar el pago al trabajador, en donde se consolidará el principio de la mora automática como un medio más para sustentar el principio de intangibilidad.

La mora automática está consagrada por la LCT que implica como efecto natural la generación de intereses que se extenderán desde que la suma es debida hasta su cancelación.

Los plazos legales son los siguientes:

a). 4 días hábiles: para la remuneración liquidada por períodos mensuales o quincenales.

b). 3 días hábiles: para la remuneración liquidada por semana, sea por tiempo o unidad de obra.

En ambos los días se cuentan desde el vencimiento de cada período de liquidación y se computan los días hábiles laborales.

Días, horas y lugares de pago: la LCT establece pautas (Art. 129)

a). Días de pago: se deberá formalizar el pago en días hábiles laborales.

b). Horas: el pago se debe realizar dentro del horario de trabajo.

c). Lugar de pago: en la actualidad con la generalización del pago a través de una entidad bancaria y el cobro con tarjeta magnética en cajeros automáticos se ha facilitado la disponibilidad.

Medios de Pago:

a). Principio general: el salario se puede liquidar en dinero o en especie. El trabajador puede demandar que se le abone en efectivo.

b). Pago en dinero: en cuanto al dinero, este debe tener curso legal en Argentina, y por ende en la actualidad es el peso. Existen dudas sobre el valor cancelatorio del dólar estadounidense y de otras divisas.

c). Pago en especie: el pago en especie del salario está limitado a la imputación de hasta el 20 % del total de la remuneración del trabajador.

d). Pago a través de cuenta bancaria: el pago se puede efectuar a través de acreditación del importe del salario en una cuenta abierta a nombre del trabajador. La misma puede ser tanto una cuenta corriente como una caja de ahorro.

Adelanto de salarios: el empleador podrá entregarle adelantos de salarios al trabajador pero está limitado al

50 % de un período de pago. La ley admite que se supere este límite en caso de gravedad o necesidad del trabajador. Lo mismo que cuando el empleador le facilita al trabajador fondos en calidad de préstamos personales, estos deben ser restituidos en cuotas mensuales que se deducirán de su salario y que no superen el 50 % de la retribución.

Retenciones: no pueden superar en su conjunto el 20 % de la remuneración, límite que va dirigido al legislador que crea los denominados impuestos al trabajo. A propósito de la aplicación del impuesto a las ganancias sobre los salarios, se dictaron normas reglamentarias que admitieron, que las retenciones se extendieran hasta el 30 % del salario bruto mensual.

Recibos: la legislación exige la utilización de una serie de elementos documentales para brindar seguridad al trabajador no solo del salario que recibe, sino también de la forma en que se liquidó.

El recibo de salarios en doble ejemplar, se emite así de modo que el que está firmando por el trabajador quede en poder del empleador como medio para acreditar el pago. A su vez el trabajador obtiene la copia de la liquidación donde se detallan todos los rubros que componen su ingreso, se discriminan las asignaciones familiares y las retenciones, y por último se extrae el importe neto que cobra.

El libro de sueldos y jornales, debe contener los datos de identificación del trabajador y copia de cada recibo que se le brinda al mismo, con las liquidaciones periódicas.

La protección frente a los acreedores del trabajador: los medios técnicos creados para amparar a los acreedores de los trabajadores son:

a). Cuota de embargabilidad por deudas comunes: se establece que el salario mínimo, vital y móvil es inembargable, salvo la parte que establezca la reglamentación.

Cuando el salario excede el monto del salario mínimo, vital y móvil, las pautas deben ser fijadas por la reglamentación.

La LCT ha determinado una escala ascendente que oscila entre el 10 y el 20 % de los que excede el valor de un salario mínimo, vital y móvil.

- remuneración de hasta 1 salario mínimo, vital y móvil es inembargable.
- remuneración de hasta 2 salarios mínimo, vital y móvil un 10 % embargable.
- remuneración de más de 2 salarios mínimo, vital y móvil un 20 % embargable.

Los jueces, el empleador y el trabajador deben respetar esos límites.

b). Cuota de embargabilidad por deudas de alimentos y litisexpensas: la LCT impone al juez embargante una regla: que el embargo que disponga debe respetar la subsistencia del alimentante.

La protección frente a los acreedores del empleador: si el empleador cae en estado de insolvencia, la ley ha tratado de brindarle cierta protección a sus derechos patrimoniales a través de una serie de mecanismos.

Se suspende el curso de los intereses de las deudas impagadas, y se crea un mecanismo por el cual caducan automáticamente los convenios colectivos por el plazo de 3 años, o por el tiempo que dure el acuerdo.

El trabajador puede contar con cierta prioridad y ventaja en el orden de cobro de las deudas laborales, en forma similar a las que tienen los acreedores hipotecarios.

Existe un sistema de pronto pago en virtud del cual, los trabajadores que tengan créditos con privilegio,

cobrarán primero que otros acreedores.

Otro de los recursos es la continuidad de la explotación. En cualquier caso, el juez del concurso puede disponer la continuidad de la explotación si es lo que considera conveniente para proteger la masa de acreedores.

Créditos:

La prescripción: la prescripción de los reclamos por créditos originados en las relaciones individuales de trabajo, y dentro de ellos, las prestaciones remuneratorias es de 2 años (Art. 256). El plazo se cuenta a partir de que cada suma es debida o debió abonarse.

Acuerdos transaccionales y conciliatorios: Desde la ley de Convertibilidad, se operó una importante transformación en los reclamos laborales al no aplicarse desde el 1ro. de Abril de 1991 los mecanismos de actualización monetaria. Sin embargo, este cambio operó desde aquella fecha en adelante, las demandas originadas en créditos anteriores a ella estaban alcanzados por la actualización monetaria más los intereses. Al trasponer el mes de Abril de 1991 la suma indexada con intereses pasaba del viejo régimen al nuevo, no se aplicaba más la actualización monetaria, y solo era alcanzado el crédito por los intereses moratorios fijados por los jueces. El resultado de este proceso fue absurdo: las sumas finales no guardaban ninguna proporción con los créditos que se reclamaban originalmente.

Por esta razón, se dictó una ley que propició la denominada desindexación de los créditos. La ley Martínez Raimonda, estableció que cuando debe actualizarse el valor de una o cualquier otra prestación, la liquidación judicial o extrajudicial resultante no podrá establecer un valor superior al real y actual de dicha cosa o bien o prestación al momento del pago.

Esta norma de aplicación general fue resistida por la Cámara Nacional de Apelaciones en la Capital Federal.

Sin embargo, poco tiempo después la Corte Suprema de Justicia de la Nación dictó un fallo ejemplar que determinó que la ley Martínez Raimonda era de plena aplicación a los créditos laborales.

A partir de entonces se inició otro debate relacionado con la forma y modalidad de aplicación del precepto. Se determinó que la aplicación debe realizarse en cada caso particular. Es imprescindible hacer una evaluación conforme a montos razonables de las prestaciones adeudadas con criterio de equidad.

Cuando un crédito laboral resulte alcanzado por un procedimiento de actualización monetaria, es posible abandonar el mismo si se demuestra la desproporción de aquel resultado con el monto que debería tener la prestación de que se trate a la fecha del pago.

BOLILLA V

LA REMUNERACIÓN

Concepto de remuneración: es la contraprestación que recibe el trabajador por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo. (art. 103. LCT):

Nominal: moneda de curso legal. Real: bs y servicios que puede comprar el trabajador con ese dinero, poder adquisitivo.

*es una contraprestación, con lo cual existe un intercambio recíproco entre el trabajador y el empleador.

*la recibe el trabajador, con lo cual se produce el traspaso de una suma de dinero del patrimonio del

empleador al del trabajador.

*la causa que genera el derecho del trabajador a percibir la remuneración devengada se basa en la disponibilidad de la fuerza del trabajo que él puso a disposición del empleador, que se traduce en la ejecución de actos, la realización de obras y en la prestación de servicios.

*el devengamiento del salario es el derecho que se genera al cobro del salario por el transcurso del tiempo en disponibilidad a fin de realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios.

Es importante destacar los efectos naturales que tiene toda prestación remuneratoria; estos son:

- efectos laborales: las prestaciones de carácter remuneratorio son computables a todos los fines laborales, como es el caso de las licencias con goce de salarios, el cálculo de vacaciones, etc.
- Efectos en la seguridad social: toda prestación remuneratoria es computable a los fines de pago de aportes y de contribuciones con destino a los entes de la seguridad social como el caso de: los del régimen previsional, los vinculados con las obras sociales, las asignaciones familiares.
- Efectos impositivos en general: todas las prestaciones remuneratorias están sujetas al régimen de impuesto a las ganancias, conforme lo establecen las normas impositivas pertinentes.

La remuneración en la constitución Nacional:

El artículo 14 bis de la constitución nacional incluye entre sus enunciados del primer párrafo referidos al derecho del trabajador y al trabajo, varias pautas relacionadas con el salario:

a) Retribución justa o suficiente: la función básica del salario es asegurar la subsistencia del trabajador y su familia, con la satisfacción de las necesidades elementales que ella implica.

La fórmula habitual utilizada para establecer si el salario es justo o no es a partir de la denominada "canasta familiar", en donde se reúnen los productos y servicios indispensables para el mantenimiento de una familia tipo.

b) Salario mínimo, vital y móvil: consiste en la mínima retribución que debería cobrar el trabajador por una jornada legal de trabajo. El Poder Ejecutivo periódicamente debe ajustarlo, conforme a pautas económicas y de factibilidad.

c) Igual remuneración por igual tarea: surge del enunciado constitucional según el cual se espera que se abone el mismo salario para la misma tarea.

En la LCT se sustituyó la frase original por la de "igual remuneración por trabajo de igual valor.

d) Participación en las ganancias de las empresas: es un sistema mediante el cual parte del ingreso del trabajador proviene de las utilidades de la empresa, conforme a lo establecido.

Tipos de remuneración:

Por tiempo y por rendimiento (art. 104): La remuneración por tiempo se suele liquidar por hora, día o jornal y por mes o sueldo. Por rendimiento o resultado: consiste en asignar un valor a cada unidad (por pieza o por obra). En los convenios colectivos se suelen establecer los salarios con esta modalidad.

En la actualidad el tiempo y el rendimiento se combinan de modos y formas variados, ya que las empresas buscan la combinación de los distintos factores de la producción para mejorar la productividad.

Ya nada se mide totalmente por tiempo, se trata de establecer la cantidad de operaciones que un trabajador realiza por cada micro-tiempo, para programar adecuadamente la producción.

El salario actúa como un factor de incentivo para un mejor rendimiento individual, ya que premia la mayor productividad, iniciativa y contracción al trabajo.

En dinero y en especie: El principio general sustentado por nuestra LCT ART. 107, parte de que el salario debe abonarse en dinero de curso legal. Sin embargo, admite algunas excepciones de interpretación restrictiva. Una de ellas es el caso del pago en especie, que está restringido al 20% del total.

En otros términos el empleador podrá liquidar salarios en especie, como alimentos para el trabajador y su familia, vivienda, mercadería, etc.

La retribución debe asegurar la libre disponibilidad de su ingreso, y si existen pagos en especie no deben afectar más que la porción admitida del total de la retribución. A la vez, se procura evitar situaciones de abuso, que se experimentaron con los denominados vales.

Comisiones: son una forma variable de retribución consistente en la determinación de un porcentaje sobre las ventas realizadas por el trabajador.

La LCT ART. 108, establece un principio general según el cual las comisiones deben calcularse sobre las ventas concretadas. Con ello se adquiere el derecho a la comisión cuando el trabajador acuerda la venta con el comprador.

Comisiones directas: son aquellas que pesan sobre la venta que realizó con sus clientes.

Comisiones indirectas: le corresponde cuando es su cliente, y aunque él no haya realizado tal venta.

A su vez tenemos las **comisiones colectivas**, que son aquellas que se pactan con un grupo de trabajadores sobre las ventas globales. En tal caso, la LCT ART. 109, establece que se deben distribuir en la medida de la contribución al resultado obtenido por cada dependiente.

Premios o primas: Tiene un objetivo. Ejemplo premio por presentismo. Esta sujeto a una condición.

Bonificaciones: Es remunerativo. Se basan generalmente en la antigüedad (por año) o en el título (universitarios) es todos los meses.

Participación en las utilidades: Es una forma de remuneración cuya determinación se realiza sobre las ganancias netas de la empresa.

La CN ART. 14 bis primer párrafo le asegura al trabajador la "...participación en las ganancias de la empresa, con el control de la producción y colaboración en la dirección." Esta norma, muy discutida por la doctrina laboral y constitucional, nunca fue operativa.

La LCT ART. 110 puntuó que cuando se ha pactado una participación en las utilidades, estas se deben calcular sobre utilidades netas. La diferencia entre las utilidades brutas y netas es que las primeras están integradas por los impuestos y las segundas con el saldo después de deducir los impuestos.

Participación: con carácter generalizado para todos los empleados.

Habilitación: para ciertos empleados. Ejemplo por jerarquía, por antigüedad, etc.

Gratificaciones: (con nota aclaratoria en el recibo ej. extraordinaria): son una especie de libertad del empleador, es un regalo, a criterio de él. Si la gratificación es habitual el trabajador tiene derecho a exigirla. Siempre es remunerativo, excepto cuando el trabajador se va de la empresa, ejemplo gratificación por egreso.

Viáticos: son los gastos realizados por el trabajador con el fin de cumplir con su tarea habitual para el empleador, tales como pasaje de tren o colectivo u hotelería en el caso de viajar fuera del ámbito de su residencia habitual.

La LCT afirma que los viáticos son remuneración exceptuando la parte efectivamente gastada y avalada por comprobantes agrega que este modelo puede ser objeto de modificaciones a través de los estatutos especiales y los convenios colectivos de trabajo.(art. 106)

Con ello, si los viáticos no contaran con los comprobantes emitidos por quien prestó el servicio, se los considerará como parte del salario con todas sus consecuencias laborales y previsionales.

Si presenta comprobantes es reintegro de gastos.

Propinas: son las sumas de dinero entregadas al trabajador por el usuario o cliente, como recompensa por los servicios prestados.

La LCT establece que cuando las propinas no se encuentran prohibidas y son habituales, las mismas serán consideradas como una parte de la remuneración. (art. 113)

Por unidad de obra (por destajo): El salario se puede establecer por unidad de obra cuando se determina un valor económico por cada unidad de producto ejecutado, en la medida que el empleador suministre materias primas suficientes, y que el sistema no vulnere los ingresos mínimos previstos en el salario mínimo, vital y móvil o en los salarios básicos de los convenios colectivos de trabajo.

Los **premios** a la producción son una forma de retribución por unidad de obra, ya que contemplan un salario variable conforme a los niveles alcanzados por el trabajador o grupo de trabajadores.

La LCT establece algunas pautas a los fines de proteger al trabajador frente a posibles abusos en la utilización del sistema:

*para fijar la tarifa se deberá tener en cuenta que el ingreso resultante no sea inferior a lo que se establezca para el trabajador.

*el empleador le deberá suministrar trabajo al dependiente en cantidad adecuada, lo que implica en abastecimiento suficiente de materia prima para que pueda producir más.

*el empleador responde por la reducción injustificada de trabajo, lo que implica la obligación de pagar el salario proporcional por el tiempo en el cual el trabajador no contó con los elementos para producir.

Sueldo anual complementario o aguinaldo: art. 121 se denomina así al salario adicional a las doce retribuciones que se abonan por mes durante el año, que se abona dividido en dos cuotas.

- Oportunidad de pago art. 122: el aguinaldo se abona en dos cuotas, una el 30 de junio y la otra el 31 de diciembre de cada año.
- Cálculo del monto: el monto se calcula en base al 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de cada uno de los semestres.
- Extinción del vínculo art. 123: proporcionalidad: cuando se extingue el contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador tiene derecho al sueldo anual complementario proporcional a la porción del semestre

trabajado.

Los beneficios sociales: art. 103 bis, se llaman así las prestaciones no remuneratorias, no dineraria, no acumulables, ni sustituibles en dinero, es unilateral no depende del trabajo, que otorga el empleador a sus trabajadores, por sí o por intermedio de terceros, y que tienen por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

- Los servicios de comedor de empresas: cuando el empleador se hace cargo del servicio de comedor para sus trabajadores, el mismo no tiene carácter remuneratorio. Estos servicios se pueden brindar con recursos propios, y los trabajadores se pueden beneficiar con el 100% de lo que consumen, o pueden contribuir con parte de los gastos.
- Los tickets de almuerzo: son una especie de vales, emitidos por empresas autorizadas, que los empleados adquieren con el fin de suministrárselos a los trabajadores. A su vez, ellos los utilizan para canjear en los bares, restaurantes y confiterías, por desayuno, almuerzo, merienda o cena. No tienen carácter remuneratorio, debido a que no tienen relación con la prestación, y tienen por objeto mejorar la calidad de vida del trabajador.

La reglamentación fija el valor de los tickets que se pueden otorgar por día, que actualmente es de \$15 .

- Los tickets de consumo o supermercado: son adquiridos por los empleadores, a las empresas autorizadas, y suministrados a los trabajadores. Estos pueden adquirir con ellos, hasta el valor del ticket productos esenciales de la canasta familiar en los negocios habilitados. Pueden otorgarse hasta un tope de 20% de la remuneración bruta a los trabajadores comprendidos en convenios colectivos, y hasta un 10% en el caso de los trabajadores excluidos de ellos.
- Reintegro de gastos médicos o farmacéuticos u odontológico: una serie de complementos médicos y asistenciales a cargo del empleador tienen el carácter de beneficio social. Es el caso del reintegro de gastos médicos y farmacéuticos, en la medida que los mismos estén documentados y los haya soportado el trabajador y su familia a cargo. Lo mismo ocurre con los servicios médicos complementarios de medicina pre-paga.
- Provisión de ropa de trabajo: la LCT admite que la ropa de trabajo y cualquier otro elemento de indumentaria o equipamiento provisto al trabajador exclusivamente para el desempeño de su tarea no forma parte de la remuneración.
- El reintegro de gastos de guardería y sala maternal: están también excluidos del cómputo remuneratorio los reintegros documentados de gastos de guardería y sala maternal, en los que incurra el trabajador con hijos de hasta seis años de edad, cuando la empresa no cuente con instalaciones adecuadas para tal fin.
- Provisión de útiles escolares y guardapolvos: es tradicional que las empresas entreguen útiles escolares y guardapolvos al comienzo del curso lectivo para los hijos del trabajador, conforme al reconocimiento que hace el mismo para el cobro de las asignaciones familiares.
- Cursos y seminarios de capacitación: la LCT lo incluye ahora como un beneficio social no remuneratorio cuando el otorgamiento o pago este debidamente documentado y se acredite la realización de cursos o seminarios de especialización o capacitación.
- Los gastos de sepelio: los gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes, serán considerados como un beneficio social no remuneratorio.

Las prestaciones complementarias: se denominan así a las prestaciones remuneratorias que constituyen un accesorio o un adicional de las prestaciones principales. Los ejemplos típicos son los premios o incentivos que se liquidan por lo regular en forma mensual, o los bonus que se pagan en lapsos más prolongados.

La LCT establece que se podrán pagar en dinero o en especie, luego se puntualiza que tienen carácter remuneratorio, salvo algunas excepciones:

–Retiros de socios gerentes de una sociedad de responsabilidad limitada (SRL).

- Reintegro de gastos del auto de la empresa o empleado sin comprobantes.
- Los viáticos de los viajantes de comercio con comprobante.
- El comodato de casa–habitación.

Modo de determinacion de la remuneracion :

Salario Mínimo Vital y Móvil: art. 116 es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia en una jornada legal de trabajo de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

El monto debe fijarlo: periódicamente el Poder Ejecutivo y actualmente recurre a una comisión tripartita integrada por el Estado, los empresarios y los sindicatos, que se deben expedir por unanimidad.

Ningún trabajador mayor de 18 años puede recibir una retribución inferior al salario mínimo, vital y móvil es de \$ 450 y la canasta minima es de \$ 750, salvo aprendices, menores, capacidad disminuida, jornada reducida.

Salario minimo de convenio o convencional: el convenio de empleados fija cual es el salario minimo para esa actividad, siempre por encima del salario minimo, vital y movil.

Límites de determinacion: El salario minimo, vital y móvil se expresara en montos mensuales, diarios u horarios. Las asignaciones familiares son independientes al salario minimo, vital y móvil.

Tutela del credito laboral:

La protección de la remuneración frente al empleador: se han agrupado bajo este título una serie de recursos establecidos por la ley, con el fin de custodiar el principio de intangibilidad del salario, en cuanto que implica garantizar el cobro íntegro y oportuno de la remuneración, y que se los agrupa como medios de protección del salario frente a posibles abusos del empleador.

El pago: es un acto jurídico repetitivo en el cual el empleador entrega al trabajador una suma de dinero como contraprestación, por haber puesto a disposición del primero su fuerza de trabajo. (art. 124), puede ser en efectivo, cheque o en acreditacion en cuenta bancaria.

Períodos: son los plazos en los cuales se debe realizar la liquidación del salario del trabajador. (art. 126)

- mensualizados: la liquidación se practicará al finalizar cada mes calendario.
- jornalizados y por hora: se liquidará por quincena o por semana.
- por unidad de obra: será liquidado por semana o por quincena para los trabajos realizados en dichos períodos.

Plazos: se refieren a los días disponibles para efectivizar el pago al trabajador, en donde se consolida el principio de la mora automática como un medio más para sustentar el principio de intangibilidad.

La mora automática está consagrada por la LCT que implica como efecto natural la generación de intereses que se extenderán desde que la suma es debida hasta su cancelación.

Los plazos legales art. 128 son los siguientes:

- 4 días hábiles: para la remuneración liquidada por períodos mensuales o quincenales.
- 3 días hábiles: para la remuneración liquidada por semana, sea por tiempo o unidad de obra.

En ambos, los días se cuentan desde el vencimiento de cada período de liquidación, y se computan los días hábiles laborales.

Días, horas y lugares de pago: la LCT establece pautas (art.129)

- Días de pago: se deberá formalizar el pago en días hábiles laborales.
- Horas: el pago se debe realizar dentro del horario de trabajo.
- Lugar de pago: el lugar de trabajo será el ámbito para efectuar el pago, debe determinar 6 días y notificar al ministerio de trabajo por si este quiere presentarse a verificar.

Hoy en dia no se hace por la costumbre, por inseguridad.

En la actualidad, con la generalización del pago a través de una entidad bancaria, y el cobro con tarjeta magnética en cajeros automáticos, se ha facilitado la disponibilidad.

Medios de pago:

- a) Principio general: el salario se puede liquidar en dinero o en especie. El trabajador puede demandar que se le abone en efectivo.
 - b) Pago en dinero: en cuanto al dinero, éste debe tener curso legal en Argentina, y por ende en la actualidad es el peso. Existen dudas sobre el valor cancelatorio del dólar estadounidense y de otras divisas.
 - c) Pago en especie: el pago en especie del salario está limitado a la imputación de hasta el 20% del total de la remuneración del trabajador. Este porcentaje opera como un tope que no puede vulnerarse.
- Pago a través de cuenta bancaria: el pago se puede efectuar a través de acreditación del importe del salario en una cuenta abierta a nombre del trabajador. La misma puede ser tanto una cuenta corriente como una caja de ahorro.

A partir de noviembre de 1997, todos los trabajadores cobrarán su salario a través de una cuenta bancaria especial, en forma obligatoria.

Adelanto de salarios: art. 130 el empleador podrá entregarle adelantos de salarios al trabajador, pero está limitado al 50% de un período de pago. La ley admite que se supere este límite en caso de gravedad o necesidad del trabajador.

Si los adelantos superan al 50% sin motivo, puede generar el derecho del trabajador a reclamar el pago total al finalizar 1 período.

Cuando el empleador facilita fondos al trabajador a restituir en cuotas mensuales que se deducirán de su salario, las cuotas no pueden afectar más del 50% de la retribución.

Retenciones: art. 131, no pueden superar en su conjunto el 20% de la remuneración, límite que va dirigido al legislador que crea los denominados "impuestos al trabajo". A propósito de la aplicación del impuesto a las ganancias sobre los salarios, se dictaron normas reglamentarias que admitieron, para ese fin, que las retenciones se extendieran hasta el 30% del salario bruto mensual.

Recibos: la legislación exige la utilización de una serie de elementos documentales para brindar seguridad al trabajador no solo del salario que recibe, sino también de la forma en que se liquidó.

Entre los medios establecidos tenemos el recibo de salarios en doble ejemplar, se emite así, de modo que el

que está firmado por el trabajador quede en poder del empleador como medio para acreditar el pago. A su vez, el trabajador obtiene la copia de la liquidación donde se detallan: Nombre íntegro del empleador, domicilio y cuit, del trabajador nombre y apellido, categoría y cuil, sueldo en número y letra, periodo que se liquida, aportes del trabajador, fecha de ingreso del trabajador, se discriminan las asignaciones familiares. El libro de sueldos y jornales, leer artículo 52, debe contener los datos de identificación del trabajador y copia de cada recibo que se le brinda al trabajador, con las liquidaciones periódicas.

La protección frente a los acreedores del trabajador: los medios técnicos creados para amparar a los acreedores de los trabajadores son:

- Cuota de embargabilidad por deudas comunes: se establece que el salario mínimo, vital y móvil es inembargable, salvo la parte que establezca la reglamentación.

Cuando el salario excede el monto del salario mínimo, vital y móvil, las pautas deben ser fijadas por la reglamentación.

La LCT ha determinado una escala ascendente que oscila entre el 10 y el 20% de los que excede el valor de un salario min., vit., y mov.

*remuneración de hasta 1 salario min, vit, mov; inembargable.

*remuneración de hasta 2 salarios min, vit, mov; 10% embargable.

*remuneración de más de 2 salarios min, vit, mov; 20% embargable

Los jueces, el empleador y el trabajador deben respetar esos límites.

- Cuota de embargabilidad art. 147 por deudas de alimentos la LCT impone al juez embargante una regla: que el embargo que disponga debe respetar la subsistencia del alimentante.

La protección frente a los acreedores del empleador: si el empleador cae en estado de insolvencia, la ley ha tratado de brindarle cierta protección a sus derechos patrimoniales a través de una serie de mecanismos.

Se suspende el curso de los intereses de las deudas impagadas, y se crea un mecanismo por el cual caducan automáticamente los convenios colectivos por el plazo de tres años, o por el tiempo que dure el acuerdo.

Se mantiene un sistema de privilegios especiales y generales, mediante los cuales el trabajador puede contar con cierta prioridad y ventaja en el orden de cobro de las deudas laborales, en forma similares a lo que tienen los acreedores hipotecarios.

Existe un sistema de pronto pago en virtud del cual, los trabajadores que tengan créditos con privilegio, cobrarán primero que otros acreedores.

Otro de los recursos es la continuidad de la explotación. En cualquier caso, el juez del concurso puede disponer la continuidad de la explotación si es lo que considera conveniente para proteger la masa de acreedores.

Créditos

La prescripción: La prescripción de los reclamos por créditos originados en las relaciones individuales de trabajo, y dentro de ellos, las prestaciones remuneratorias es de 2 años (art. 256). El plazo se cuenta a partir de que cada suma es debida o debió abonarse.

Es posible suspender el plazo de prescripción cuando se intima al deudor fehacientemente al pago de una deuda en mora por un monto determinado, en ese caso la suspensión opera por 1 año. También puede interrumpirse por la iniciación de actuaciones administrativas por un plazo de 6 meses.

Será una excepción de previo y especial pronunciamiento cuando la prescripción fuere manifiesta, o habrá que involucrarla como defensa de fondo, cuando requiera elementos probatorios que se verterán en el curso de la causa.

Pago insuficiente: por la relación laboral efectuado por el empleador será considerado como pago a cuenta del total adeudado, el trabajador podrá reclamar el pago de la diferencia que correspondiera, durante el tiempo prescripción.

Acuerdos transaccionales y conciliatorios:

Desde la Ley de Convertibilidad, se operó una importante transformación en los reclamos laborales al no aplicarse desde el 1º de abril de 1991 los mecanismos de actualización monetaria. Sin embargo, este cambio operó desde aquella fecha en adelante, las demandas originadas en créditos anteriores a ella estaban alcanzados por la actualización monetaria más los intereses. Al trasponer el mes de abril de 1991 la suma indexada con intereses pasaba del viejo régimen al nuevo; no se aplicaba más la actualización monetaria, y solo era alcanzado el crédito por los intereses moratorios fijados por los jueces. El resultado de este proceso fue absurdo: las sumas finales no guardaban ninguna proporción con los créditos que se reclamaban originalmente.

Por esta razón, se dictó una ley que propició la denominada desindexación de los créditos. La ley Martínez Raimonda, estableció que cuando deba actualizarse el valor de una cosa o cualquier otra prestación, la liquidación judicial o extrajudicial resultante no podrá establecer un valor superior al real y actual de dicha cosa o bien o prestación, al momento del pago.

Esta norma de aplicación general fue resistida por la Cámara Nacional de Apelaciones de la Capital Federal.

Sin embargo, poco tiempo después la Corte Suprema de Justicia de la Nación dictó un fallo ejemplar que determinó que la ley Martínez Raimonda era de plena aplicación a los créditos laborales.

A partir de entonces se inició otro debate relacionado con la forma y modalidad de aplicación del precepto. Se determinó que la aplicación debe realizarse en cada caso particular. Es imprescindible hacer una evaluación conforme los montos razonables de las prestaciones adeudadas, con criterio de equidad.

Cuando un crédito laboral resulte alcanzado por un procedimiento de actualización monetaria, es posible abandonar el mismo si se demuestra la desproporción de aquel resultado con el monto que debería tener la prestación de que se trate a la fecha del pago.

Desistimiento del derecho

Termino procesal, significa el actor o el que reclama, le comunica al juez que no va a continuar con ese proceso.

Desistimiento de la acción: no continua con ese juicio, pero se reserva el derecho.

Desistimiento del derecho: desiste del derecho y la acción, el juez debe citar al reclamador para verificar que realmente quiere desistir del derecho.

BOLILLA VI

Condiciones de trabajo

Jornada de Trabajo

Concepto: se denomina así al tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, prestando servicios, realizando obras o ejecutando actos sin que pueda utilizar dicho lapso en beneficio propio. ART. 197. LCT.

Elementos de la definición

- Es una unidad de tiempo: La jornada se mide por los lapsos de tiempo en los que el trabajador está a disposición del empleador, con el horario de ingreso y el de egreso del establecimiento en el que presta servicios determinados.
- Es un lapso de disponibilidad positiva: durante el tiempo en el que el trabajador está a disposición del empleador desarrolla una actividad productiva, en el marco de cualquiera de las 3 alternativas posibles: presta servicios, realiza actos o ejecuta obras.
- El tiempo de disponibilidad no puede utilizarse en beneficio personal: durante el tiempo en el que el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, NO puede utilizar ese tiempo en beneficio propio.

Alcances y justificación de la limitación de la jornada

Las razones de la limitación se pueden subdividir en las siguientes:

- **Causas biológicas y la acción de la fatiga:** todo esfuerzo físico y psicológico consume energía y por ende produce fatiga, por lo tanto tiene relación directa con el riesgo de error en la tarea y probables accidentes laborales. Esto crece cuanto más extensa e intensa sea la labor impuesta al trabajador.
- **Causas de índole organizacional y productivo:** Como el trabajo impone un desgaste psico – físico, y a la vez este desgaste está vinculado con la atención del trabajador en su tarea, la jornada opera como un mecanismo regulador de la producción y de la productividad.

Lapsos que no integran la jornada

Son los tiempos en donde el trabajador no está a disposición de su empleador. No forman parte de la jornada el descanso entre jornadas, tiempo de viaje, pausa del trabajo, tiempo dedicado a la actividad gremial, licencias, guardias pasivas, tiempo insumido en temas profesionales.

La diagramación de los horarios

El empleador tiene la libertad y la atribución de determinar y distribuir la jornada conforme su propio criterio y en forma unilateral. Ver Art. 197. La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador; y la diagramación de los horarios será por sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo de trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa..... Entre el cese de una jornada y el comienzo de otra deberá mediar una pausa no inferior a las 12 horas.....

Duración Máxima

Art. 199 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.

Ejemplo: Subte jornada de 6 hs.

Ley 11544

Art. 1° : La duración del trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas aunque no persigan fines de lucro. No están comprendidos en las disposiciones de esta ley, los contratos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, ni en los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal..... La limitación establecida por esta ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor a 8 horas diarias o 48 horas semanales para las explotaciones señaladas.

Art. 2°: La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de 7 horas , comprendida entre las 21 horas y las 6 horas, Cuando el trabajo se realice en lugares insalubres (visiación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos) que pongan en peligro la salud del empleado, la duración del trabajo no excederá de 6 horas diarias o 36 horas semanales.

La jornada en los convenios colectivos

En 1991 se aprobó la Ley de Empleo (ley 24.013) que reformó el art. 198 de la LCT. En la norma incorporada se estableció que los convenios colectivos de trabajo podrían contener métodos de cálculo de la jornada máxima en base a la utilización de promedios conforme a las características de cada actividad.

Jornada Diurna

Concepto: es la jornada que se desarrolla dentro del horario diurno, que es el comprendido entre la 6.00 horas y las 21.00 horas, por un lapso de 8 horas diarias y 48 horas semanales (art. 1° ley 11544). En el caso de los menores, la jornada diurna es la comprendida entre las 6.00 horas y las 20.00 horas.

El empleador deberá tener en cuenta un lapso de 12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la otra, a fin de asegurarle al trabajador un tiempo mínimo de recuperación. Los menores entre 14 y 16 años tendrán una jornada de 6 horas diarias y 36 horas semanales. Al cumplir los 16 y hasta los 18 años podrán solicitar autorización a la autoridad administrativa para trabajar 8 horas diarias y 48 semanales.

Jornada Nocturna

Concepto: Es la jornada que se desarrolla dentro del horario nocturno, en una extensión de 7 horas por noche y 42 por semana, y esta comprendida entre las 21.00 horas de un DÍA y las 6.00 horas del DIA siguiente. Art. 200., horas extra del empleado diurno, se le suma 8 minutos por hora.

En el caso de los menores de ambos sexos la jornada nocturna esta prohibida. Para el caso de las mujeres de 18 o más años, pueden trabajar de noche en las mismas condiciones que los hombres mayores de 18 años. (Art. 173. LCT)

Jornada en Ambientes declarados insalubres

Concepto: Es aquella actividad laboral desarrollada dentro del ámbito físico del establecimiento sobre el que pesa una declaración de insalubridad dictada por la autoridad administrativa, en virtud de la existencia de un agente hostil que actúa sobre la salud de las personas produciendo enfermedades profesionales.

Antiguamente la legislación fijaba una serie de productos y actividades que se consideraban nocivos para la salud del los trabajadores. Este sistema denominado declaración de insalubridad ministerio legis, tenía como ultima alternativa la reducción de la jornada a 6 horas diarias y 36 semanales.

La LCT creo un mecanismo según el cual la empresa es inspeccionada a los fines de determinar se existen

ambientes insalubres. Si se advierte la existencia de agentes nocivos, se la intimá para que los elimine o aísle, y se le brinda un plazo razonable para que realice dichos cambios. Si vencido el plazo la empresa no cumplió con los trabajos impuestos, se procederá a la reducción de la jornada a 6 horas diarias o 36 horas semanales, sin rebaja en los salarios (art. 200, LCT)

Lo determina el ministerio de trabajo. Cada hora insalubre equivale a una 1 hs 20 min de la hora salubre.

Jornada Mixta

Concepto: se denomina así al horario de trabajo que alterna dos tipos de jornada con distinto tratamiento.

En nuestro sistema legal tenemos dos casos la jornada mixta diurna y nocturna; y la jornada mixta en ambientes salubres e insalubres.

Jornada mixta diurna – nocturna

Concepto: es aquella en la que un mismo trabajador alterna horas durante el día y horas durante la noche.

Cuando de encuentran en una misma jornada combinadas horas de trabajo diurnos y nocturnos, cada hora de trabajo después de las 21.00 horas será computada como 1 hora con 8 minutos. Al finalizar la jornada se suman los 8 minutos acumulados, y el empleador podrá optar por dos alternativas. La primera es la de restar del horario los minutos acumulados, de modo que el trabajador culmina su jornada antes de su horario de salida. La otra es aquella en la cual el trabajador presta sus servicios por el horario completo, en cuyo caso cobrara los minutos acumulados como horas extras con los recargos legales del 50 % para los días hábiles y el 100% para los días inhábiles.

Jornada mixta salubre – insalubre:

Concepto: Es aquella en la que un mismo trabajador alterna horas de trabajo prestados en un ambiente inocuo o salubre, y otras en un ambiente declarado insalubre por la autoridad de aplicación.

Si una persona trabaja mas de 3 horas en un ambiente insalubre, se considera que toda la jornada se presta en dicho ambiente y por ende rige la reducción de la misma a 6 horas diarias y 36 semanales. Cuando un trabajador alterne en una jornada horas prestadas en ambientes insalubres con otras prestadas en ambientes salubres, cada hora de trabajo en el ambiente insalubre se computara como 1 hora y 20 minutos. Como se trata de una medida de protección de la salud, estos minutos solo pueden restar de la jornada diaria y no se puede aplicar ninguna compensación económica.

Tope extra insalubres 3 hs.

LOS DESCANSOS

Concepto: se denomina así al lapso en el cual el trabajador se encuentra fuera del ámbito laboral dedicado tanto al reposo y a su recuperación psico – física como al derecho a su tiempo libre, en especial dedicado a la atención de su familia, y de otras actividades.

El descanso es una necesidad biológica del hombre, pero también social y cultural.

Descanso Diario

Concepto: es el tiempo que necesita el trabajador para su recuperación psico – física en cada día de trabajo, tanto dentro de la jornada como en el interregno entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.

El día de trabajo esta integrado por una jornada laboral de 8 o 9 horas en forma habitual, que puede llegar hasta las 12 horas en casos atípicos. Los descansos diarios son de dos tipos:

- **Las pausas del trabajo:** son los lapsos que se originan en necesidades especiales como el desayuno, merienda, almuerzo o cena (refrigerio). En algunas actividades, cuando se trabaja con contaminantes, la pausa se da en el tiempo dedicado para higiene especial. La tendencia actual es la excluir del computo de horas de cada jornada a estas pausas, como de hecho ocurre con lo previsto en el descanso al mediodía contemplado en la LCT (ART. 174) para el trabajo de la mujer que desarrolle su actividad de mañana y de tarde, dispondrá de 2 horas de descanso. Existen lapsos dentro de la jornada laboral que han sido incluidos en la jornada legal, como es el caso del descanso diario por lactancia (Art. 179 LCT). La mujer que ha sido madre podrá disponer de dos lapsos de 30 minutos para amamantar al bebe, dentro del horario de trabajo; esto siempre y cuando la empresa cuente con una sala maternal. En el caso que la no hubiere los dos lapsos de 30 minutos se sustituyen sacándole una hora a la jornada laboral, a fin de que la madre atienda a su hijo.
- **Descanso entre jornadas:** es el tiempo que se extiende entre el final de una jornada y el comienzo de la otra. Éste debe permitirle al trabajador una recuperación psico – física razonable y además darle la oportunidad de atender otras obligaciones como lo relacionado con la vida familiar o la educación y capacitación personal. La LCT impone un lapso de inactividad entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente de 12 horas continuas (Art. 197, LCT). El esquema seguido por el legislador para fijar esta pauta se basa en que la extensión máxima de la jornada ordinaria es de 9 horas y el máximo posible de horas suplementarias o extras es de 3 horas por día, lo que totaliza un máximo de 12 horas de actividad; posibilita esto, dentro de las 24 horas de un día calendario o aniversario, una disponibilidad de 12 horas de descanso como mínimo. La violación del descanso entre jornadas no acarrea consecuencias patrimoniales para el empleador, como recargos o adicionales que pagar en beneficio del trabajador. Digamos que hay un acuerdo entre las partes, a cambio de una ventaja económica (por parte del trabajador). En cambio, existen sanciones originadas en el régimen de policía de trabajo que pueden imponer multas al empleador que incurra en la infracción precitada.

Descanso Semanal

Concepto: es el lapso que se extiende en principio desde las 13 horas del sábado y hasta las 24 horas del domingo (35 horas ininterrumpidas) que necesita el trabajador para su recuperación psico – física y para atender sus necesidades sociales y personales.

El Art. 204 de la LCT parte de la premisa de los trabajadores que prestan servicios de lunes a viernes a razón de 8 o 9 horas diarias, con una jornada de 3 a 5 horas como máximo los sábados. La norma también establece que esta prohibida la ocupación del trabajador durante del descanso semanal, pero también admite que este principio puede reconocer excepciones.

La prohibición legal tiene carácter relativo, y las excepciones son numerosas. En cualquier caso, toda vez que se produzca la necesidad de trabajar durante el descanso semanal, situación que esta prevista en la LCT y en numerosos convenio colectivos, esta también contemplada la forma de otorgar al trabajador el descanso compensatorio, sin perjuicio de la existencia de retribuciones económicas.

El trabajo durante el descanso semanal y el descanso compensatorio.

El trabajador podrá prestar servicios durante el descanso semanal en por lo menos dos situaciones:

- A) Cuando la actividad , las necesidades o la operación lo requieran, en cuyo caso deberá prestar su expresa conformidad, ya que se trata de un trabajo voluntario.
- B) Cuando se den condiciones de emergencia frente a un accidente ocurrido o inminente, o por exigencia

extraordinarias de la economía nacional o de la empresa, en cuyo caso debe concurrir en forma obligatoria para auxiliar al empleador en tales circunstancias. El descanso semanal en ningún caso importara una reducción de los salarios del trabajador ni se establecerá ninguna reducción del total semanal de horas de trabajo (Art. 205 LCT). La LCT prevé en estos casos que el trabajador que presta servicios durante su descanso semanal tiene derecho al llamado descanso compensatorio (Art. 204 y 207 LCT).

El trabajador presta servicios durante el descanso semanal, en forma parcial o total. En la semana siguiente – al descanso semanal trabajado– el empleador debe otorgarle al trabajador el descanso compensatorio, a fin de no desnaturalizar el sentido de este descanso que tiene por definición frecuencia semanal. Si el empleador omitiera el otorgamiento precitado– en la semana siguiente– el trabajador por si podrá tomarse descanso compensatorio a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente previa notificación al empleador con una anticipación de 24 horas. Si el empleador no le otorgara el descanso en la semana siguiente, y el trabajador se lo tomara a partir de la semana subsiguiente, le corresponderá a éste un recargo sobre su remuneración habitual del 100%.

Este proceso es independiente de si el empleador cuenta o no con autorización para trabajar en dichos días, o si se trata de trabajo voluntario o un caso de trabajo obligatorio, o de una excepción de carácter permanente o una de carácter transitorio.

El descanso semanal que no coincide con sábados y domingos.

Las nuevas formas y modalidades de trabajo, en especial en los servicios, han generado la necesidad de modificar los horarios de forma típica, como por ejemplo en los shopping o centros de compras. En estos casos se produce el corrimiento del descanso semanal.

Días de Trabajo

L Ma. Mi. J V S D

Descanso compensatorio

En el gráfico realizado los trabajadores prestan servicios de miércoles a domingos, y reciben el descanso compensatorio lunes y martes. También por razones de organización de la empresa pueden darse otros cronogramas de descanso.

El descanso semanal en sistemas de producción excepcionales o especiales

El descanso semanal puede presentarse en sistemas de jornada promedio anual como una fórmula totalmente atípica, como ocurre por ejemplo en las explotaciones mineras, en donde conviene acumularlo.

1 2 3 4 5 6 7 1 2 3 4 5 6 7

El descanso anual o vacaciones

Concepto: es un periodo de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente por el empleador al trabajador, con el fin de contribuir a la recuperación psico – física del trabajador y de que comparta un lapso razonable en forma ininterrumpida con su familia.

Requisitos para el goce:

La LCT exige que para que un trabajador tenga derecho a las vacaciones, que del año calendario o aniversario se hayan trabajado como mínimo la mitad de los días hábiles, computando como tales tanto los que el

trabajador efectivamente trabajó, como aquellos en los cuales gozó de licencia con pago de salario o los días inhábiles en los cuales prestó su actividad (Art. 151 LCT). Las vacaciones deben otorgarse a partir de un día lunes o el siguiente si el lunes fuere feriado o inhábil. No es indispensable una antigüedad mínima para gozar de vacaciones. (art. 151, 2º parrafo, LCT). Cuando el trabajador no alcanzara, por cualquier razon, la mitad de los días hábiles del año, se deberá asignar 1 día de vacaciones por cada 20 días de trabajo efectivo. (Art. 153 LCT).

Plazos de vacaciones (art. 150)

La LCT establece una tabla rígida de otorgamiento de vacaciones basada en los años de antigüedad del trabajador. Los días de vacaciones se cuentan por días corridos.

14 días menos de 5 años de antigüedad

21 días entre 5 y 10 años de antigüedad

28 días entre 10 y 20 años de antigüedad

35 días para más de 20 años de antigüedad.

Existen convenios colectivos que adoptan distintas formas de contar los días de vacaciones. Algunos fijan días hábiles, otros aumentan la cantidad o establecen un mínimo, otros agregan días de descanso compensatorio no otorgados. Los plazos citados anteriormente pueden acumular un tercio para el periodo siguiente, de modo que se produce el primero y se incrementa el próximo lapso en la misma cantidad de días. Este tipo de acumulaciones debe pactarse entre las partes. También son acumulables las vacaciones con la licencia por matrimonio. (Art. 164, LCT).

Época de otorgamiento. Caducidad

Las vacaciones se deben otorgar entre el 1º de octubre de un año y el 30 de abril del año siguiente, y trabajador debe ser notificado de las mismas 45 días antes (Art. 154, LCT). El empleador debe procurar que por lo menos 1 periodo de cada 3, el trabajador goce de sus vacaciones dentro del verano. La LCT establece un plazo de caducidad, pasado el mismo se pierde el derecho de goce. Si el trabajador no hace uso del derecho precitado, pierde la posibilidad de gozar de las vacaciones en el futuro, que además no pueden ser compensadas en dinero, como expresamente lo establece una regla fundamental (Art. 162, LCT).

Si el empleador no avisara dentro del termino, el trabajador deberá notificar antes del 31 mayo con 45 dias de anticipacion que se tomara las vacaciones.

La retribución por vacaciones (art. 155)

El periodo de vacaciones es de un plazo de días corridos y remunerados. La LCT fija un criterio para cada tipo de remuneración:

- **Salario mensualizado:** se toma el sueldo del trabajador y se lo divide por 25; a ese valor unitario se lo multiplica por los días de vacaciones.
- **Salario por día o por hora:** se toma el valor hora por la cantidad de horas reales o el valor del jornal del día anterior al comienzo de las vacaciones, luego al valor de 1 día se lo multiplica por los días corridos de vacaciones. Si el trabajador tuviera una jornada superior a la legal, se tomara la legal, y si tuviera una jornada inferior en forma circunstancial, también se tomará la jornada legal.
- **Salario a destajo y otras formas variables:** cuando el trabajador tuviere una retribución a destajo o por unidad de obra, a comisión, se extraerá un promedio diario del año de otorgamiento o, a opción del

trabajador, de los últimos 6 meses, según cual fuere el monto mayor. El valor resultante se multiplicara por los días corridos de vacaciones. Si el trabajador esta remunerado con mas de un sistema por mes, de cada uno de los salarios y se utiliza individualmente cada mecanismo.

Oportunidad de pago.

El pago de las vacaciones debe realizado antes de su goce (Art. 155, ultimo párrafo, LCT), La ley lo establece en forma poco precisa.

Las vacaciones en caso de extinción del contrato:

Cuando se extinga el contrato por cualquier causa, el trabajador tendrá derecho a las vacaciones proporcionales. Primero deben calcularse las vacaciones que le hubieren correspondido en dicho año, luego determinar la proporción del año trabajada, y se extraerá dicha proporción del total de vacaciones calculadas. El resultado se le abonara al trabajador junto a su liquidación final por cese (Art. 156. LCT).

Los feriados y días no laborables

Concepto: son días predeterminados en donde se conmemoran fechas patrias, festividades religiosas y otros eventos especiales. Los feriados son días inhábiles, mientras que los días no laborables son optativos para el empleador.

Feriados: fecha historicas y religiosas

No laborables es el jueves santo, es optativo.

Los feriados son tratados del mismo modo que el descanso semanal, por lo tanto existe la prohibición de trabajar en dichos días. (Art. 166 LCT). Si el empleador resuelve que en esos días se trabaje, con la conformidad del empleado, éste tendrá derecho al salario habitual más una suma igual como compensación. Para poder acceder al derecho a cobrar el salario por el feriado, el trabajador deberá prestar su trabajo 48 horas o 6 jornadas dentro de los 10 días hábiles anteriores al feriado. El mismo derecho tendrán los que hayan trabajado el día anterior al feriado y continuaran trabajando los 5 días siguientes. (Art. 168 LCT).

Los días no laborables son fechas conmemorativas en las que se trabaja o no según los resuelva el empleador. Sin en dichos días se trabaja el trabajador tendrá una retribución simple; si no se trabaja, el empleador abonara el salario como si fuera un feriado nacional obligatorio. (Art. 167LCT).

En cuanto al calculo de la retribución, habrá que utilizar como base el sistema de calculo del régimen de vacaciones. (Art. 155 LCT), salvo que el trabajador preste servicios a destajo, en cuyo caso se le liquidará conforme al promedio de los últimos 6 días de trabajo anteriores al feriado, o al menos numero de días trabajados. (Art. 169, LCT).

Conmemoración religiosa (religión judía)

Fecha	Motivo	Tratamiento
De acuerdo a los calendarios litúrgicos de cada religión	Año nuevo judío Rosh Hashana	Si no se trabaja no tendrá derecho al cobro del salario
De acuerdo a los calendarios litúrgicos de cada religión	Día del perdón Iom Kipur	Si no se trabaja no tendrá derecho al cobro del salario
Conmemoración religiosa (religión musulmana)		

Fecha	Motivo	Tratamiento
De acuerdo a los calendarios litúrgicos de cada religión	Hégira Id al-fitr Id al- adha	Si no se trabaja no tendrá derecho al cobro del salario

Días no laborables		
Fecha	Motivo	Tratamiento
De acuerdo a los calendarios litúrgicos de cada religión	Jueves santo	Si se trabaja: la retribución es simple; si no , el día es remunerado.

Feriados Nacionales		
Fecha	Motivo	Tratamiento
1 ° de enero	Año nuevo	Fecha fija
Viernes santo	Conmemoración de la iglesia católica	Fecha fija
1° de mayo	Día del trabajador	Fecha fija
25 de mayo	Fiesta patria Primer gobierno patrio	Fecha fija
10 de junio	Reafirmación de la soberanía Argentina en las islas Malvinas	Se traslada al lunes anterior si coincide con el martes o miércoles y al posterior si ocurre en jueves o viernes
20 de junio	Fiesta patria DIA de la bandera	Fecha fija
9 de julio	Fiesta patria Día de la independencia	Fecha fija
17 de agosto	Día del Libertador Gral. José de San Martín	Se traslada siempre al tercer lunes del mes.
12 de octubre	Día de la raza	Se traslada al lunes anterior si coincide con el martes o miércoles y al posterior si ocurre en jueves o viernes
2 de Abril		
8 de diciembre	Día de la Inmaculada Concepción de la Virgen	Fecha fija
25 de diciembre	Navidad	Fecha fija

Licencias especiales

Concepto: Son los días que prevé la legislación para hechos o circunstancias especiales, donde el trabajador gozara de su retribución a pesar de no encontrarse a disposición del empleador.

Las licencias establecidas por la LCT son (Art. 158):

- **nacimiento de hijo:** 2 días corridos, uno de los cuales deberá ser hábil.
- **Matrimonio:** 10 días corridos, los que son acumulables cuando resulte pertinente con las vacaciones anuales.
- **Fallecimiento de cónyuge, concubino/a, hijos y padres:** 3 días corridos, uno de los cuales deberá ser hábil.
- **Fallecimiento de hermano:** 1 día, que deberá ser hábil
- **Para rendir examen:** 2 días corridos por examen hasta un máximo de 10 dentro de cada año calendario. Para acceder a este beneficio habrá que acreditar los exámenes en instituciones reconocidas a nivel provincial o nacional, entregando el certificado pertinente.

Todas las licencias son pagas por los días otorgados y para ello se aplicara el calculo previsto para el régimen de vacaciones (Art. 155, LCT).

Los convenio colectivos celebrados antes de 1991 contiene cláusulas especiales en materia de licencias especiales. En algunos casos se aumentan los días otorgados por la ley con goce de salarios, y en otros casos crean licencias que no están contempladas en la LCT.

Licencias fuera de la LCT:

Licencia por donacion de sangre, por ley.

Por convenio Licencia por mudanza.

MUJERES Y MENORES

El trabajo de las mujeres. Fundamentos de la protección especial

La mujer junto con los menores fue la primera en recibir la protección de las normas laborales por los abusos que se cometían especialmente contra ella (salarios mas bajos y horarios abusivos) durante la Revolución Industrial. La mujer debe ser protegida por el rol que cumple dentro de la familia, como factor de unión y de integración familiar. La fragilidad de la mujer la llevo a recibir amparo aún en circunstancias o situaciones que el hombre no tiene. Desde comienzos de los 90 existe una corriente que afirma que la protección especial de la mujer es un factor de discriminación en su contra en la carrera por igualar al hombre, no solo en sus derechos, sino en todos los roles que se consideraban exclusivos del hombre.

Cuando la Ley de Empleo (24.013) dispuso la derogación del art. 173 (LCT), que prohibía el trabajo de la mujer con alguna excepción (por ejemplo: espectáculos públicos) y ahora esta permitido en las mismas condiciones que el hombre, con la condición de contar con mas de 18 años de edad. En cambio se mantienen la prohibición de dar trabajo a domicilio a una mujer que se desempeña en un local u otra dependencia de la empresa, pues este era un mecanismo abusivo que se utilizaba para burlar los límites máximos de la Ley de Jornada (art. 175, LCT).

La Igualdad entre el hombre y la mujer en el trabajo

La LCT reafirma esta postura tanto en forma genérica al prohibir la discriminación por razón del sexo o la edad (art. 17 LCT). La Ley asegura que la mujer podrá celebrar todo tipo de contrato de trabajo sin que las convenciones colectivas utilicen alguna forma de discriminación en su perjuicio fundada en razones de sexo o estado civil, aún cuando este último cambiara en el curso de la relación laboral. (art. 172, LCT), por ejemplo: las azafatas y auxiliares de abordo que les prohibían casarse.

Otro tema clave en el marco de la discriminación en el salario. La Constitución Nacional (art. 14 bis) enuncia el principio de igual remuneración por igual trabajo. En la LCT se adaptó el texto al modelo utilizado por la

OIT, consagrándose el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. Con esto la mujer no puede recibir salario mas bajo que el hombre cuando ambos realicen igual tarea, o gocen de igual categoría. (ART. 172, LCT).

Protección especial por Maternidad

Concepto: Consiste en una serie de mecanismos creados por la ley que tiene por objeto amparar a la mujer, durante el embarazo y a propósito de haber tenido un hijo, frente al empleador. Esta protección comprende distintos ámbitos:

- Licencias: Pre Parto, Lactancia, Excedencia.
- Compensaciones: Asignaciones y Salarios.
- Protección frente al despido: 15 meses.
- Asistencia Médica: Obras Sociales; Enfermedades inculpables.

La notificación del estado de embarazo

La protección de la maternidad se inicia con la notificación de dicho estado, la mujer debe notificar a su empleador de dicho estado mediante certificado médico en el que conste el hecho y la fecha probable de parto (art. 177, 2º parr. LCT). Otra alternativa el empleador puede solicitar a un profesional de su confianza que realice la constatación del hecho, por efectos de discrepancias o falta de certeza del estado de embarazo.

La licencia por nacimiento (art. 177 primer párrafo)

La LCT reconoce a la mujer en la etapa de maternidad un plazo de licencia de 90 días, dividido en dos etapas de 45 días, los que se concretarán uno en la etapa previa a la fecha presunta del parto, y el otro a continuación del parto. A opción la mujer podrá gozar de 30 días previos al parto y 60 días posterior a éste. Puede ocurrir que la mujer dé a luz antes del comienzo de la licencia, en cuyo caso la LCT confiere una licencia de 90 días. Otro caso es cuando la mujer tiene una fecha presunta de parto, y el mismo se adelanta. En este caso, llamado nacimiento pretermino, se le asegura a la mujer el plazo total de 90 días de licencia por maternidad.

La asistencia médica y la cobertura social

Durante el periodo de embarazo y maternidad la mujer gozará de las prestaciones médicas a cargo de la obra social a la que pertenezca, la misma se financia con los aportes y contribuciones del 3% a cargo del empleado y del 5% a cargo del empleador. El empleador no tiene ninguna responsabilidad directa en lo que hace a la cobertura médica de la madre. Si las complicaciones originadas en el embarazo o maternidad se producen fuera de esa licencia, se aplica el régimen de enfermedades y accidentes inculpables (art. 208 y sigs. LCT).

La remuneración y los ingresos de la mujer en el marco del embarazo y la maternidad

Durante el periodo de licencia de 90 días pre y posparto la mujer tiene garantizado por la ley una asignación familiar por maternidad, que será el equivalente al monto bruto del salario de la trabajadora, suma que será abonada (suma de naturaleza no remuneratoria) hasta completar los 3 meses (art. 177 2º parr. LCT), es por ello que la mujer durante este periodo recibe un monto mayor de dinero que cuando trabaja, ya que no se le practican descuentos o retenciones. Cuando la mujer se reincorpore a sus tareas cobrará su salario normalmente.

Protección frente al despido por causa de maternidad

La LCT garantiza a la mujer embarazada la estabilidad en el empleo con carácter de derecho adquirido a partir del momento que notifica su estado de embarazo al empleador (art. 177. 3º parr. LCT). Si se despidiera a la

mujer dentro del plazo de los 7 ½ meses antes de la fecha de parto y los 7 ½ posteriores a la misma, se presumirá el despido por causa de maternidad (salvo prueba en contrario) y será valido aun cuando se castigue la conducta del empleador con una indemnización agravada que consistirá en las indemnizaciones por despido ordinario (preaviso e indemnización por antigüedad art. 245, LCT) y una indemnización adicional de 1 año de remuneraciones (13 meses de salario = 12 meses de salario mas el aguinaldo) art. 182. Se ampara a la mujer frente al despido por causa de maternidad con un mecanismo de estabilidad impropia (art. 178. LCT).

Regreso de la mujer al trabajo y la lactancia

Una vez concluida la licencia posparto, la madre tiene las siguientes alternativas (art. 183, 184, y 186, LCT):

Articulo 183:

a) Regresar al trabajo en la fecha establecida: continuara prestando servicios en condiciones normales, misma actividad y con la misma remuneración y beneficios (art. 184, LCT)

b) Rescindir el contrato de trabajo: en cuyo caso tendrá derecho a una indemnización denominada compensación por tiempos de servicios, igual al 25% de la indemnización del art. 245 de la LCT, o a los beneficios que establezcan los estatutos especiales o convenios de trabajo.

Art. 186 c) no regresar en la fecha establecida: en este caso la ley presume que ha optado por rescindir el contrato y percibir la compensación por tiempo de servicio, si en la fecha determinada para el regreso la mujer no concurriera y no optara 48 horas antes de finalizada la licencia posparto por tomar el beneficio de la excedencia.

d) optar por el periodo de excedencia: 48 horas antes de finalizar la licencia posparto, podrá optar por tomarse una licencia especial para atender a su hijo recién nacido.

Periodo de Excedencia

La mujer trabajadora, 48 horas antes de la finalización del periodo de licencia posparto, podrá optar por el denominado periodo de excedencia, para ello deberá contar con un año de antigüedad en el empleo (art. 185, LCT) y continuar residiendo en el país (art. 183 LCT). El periodo de excedencia consiste en un mínimo de 3 meses y un máximo de 6, a opción de la trabajadora sin goce de salario, finalizado el mismo la mujer podrá reintegrarse normalmente a su trabajo. Durante este periodo la mujer deberá seguir residiendo en el país y no podrá celebrar un nuevo contrato de trabajo con otro empleador, de lo contrario no tendrá derecho a reintegrarse al antiguo empleo.

Protección especial por matrimonio

Concepto: Se denomina así al conjunto de mecanismos creados por la ley con el fin de impedir o castigar actos de discriminación arbitrarios que pueda sufrir la mujer como consecuencia de la celebración de su matrimonio

a) despido por matrimonio de la mujer trabajadora: La LCT dispone al respecto que son nulos y sin valor todos los actos o contratos o reglamentaciones internas que se dicten en los que se establezca el despido si la trabajadora contrae matrimonio (art. 180, LCT). Art. 181 A su vez se presume que el despido responde a causa de matrimonio cuando el mismo se produce dentro de los 3 meses anteriores y de los 6 meses posteriores a su celebración, en la medida que se halla notificado fehacientemente al empleador. Art. 182 Si se produjera el despido por causa de matrimonio en las condiciones pre citadas la trabajadora tendrá derecho a las indemnizaciones por despido incausado (preaviso e indemnización por antigüedad art 245, LCT) y a una año de remuneraciones (13 sueldos, dado que computan 12 meses y el aguinaldo) Indemnización agravada

(Art. 182 LCT.)

Protección especial frente a los riesgos laborales

Concepto: se llama así al conjunto de mecanismos que tiene por objeto el amparo de la mujer frente a riesgos especiales o actividades que son particularmente agresivas para su salud. La LCT establece que está prohibido el trabajo de mujeres en lugares en que los que se realicen tareas peligrosas o insalubres, derivando a la reglamentación a las industrias o actividades comprendidas en estos ámbitos de riesgo. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional de una mujer en donde se compruebe que la causa es una de las tareas o actividades prohibidas, se considerará por este solo hecho la existencia de la culpa del empleador sin admitir prueba en contrario (presunción iuris et de iure) (Art. 195, 1º Párr. LCT). Si la mujer se encontrara en el lugar en forma circunstancial y sin el consentimiento y la autorización del empleador en donde a la vez es ilícita o prohibida su presencia, éste podrá demostrar su falta de responsabilidad y culpa (art. 195, 2º parr. LCT)

IURIS ET DE IURE: significa la presunción de culpa del empleador.

TRABAJO DE MENORES

Protección especial

Tanto la mujer como los menores fueron los primeros en ser protegidos por las leyes laborales.

Prohibición de empleo: Edad de los Menores de 14 años.

En nuestro sistema legal son menores los trabajadores de 14 a 18 años de edad, en la que se adquiere plena capacidad laboral. Por debajo de los 14 años solo serán admitidas las tareas de emprendimientos o empresas donde solo trabaje la familia, en la medida que cuenten con autorización del ministerio popular que de cuenta de que no existe riesgo para su salud, ni comprometa su educación obligatoria. Se podrá otorgar una autorización especial para un menor que no halla completado dicha educación cuando se demuestre que su actividad es esencial para el mantenimiento de su familia (art. 189 LCT).

Marco Legal especial

La LCT crea una serie de ámbitos en los cuales los menores reciben algún tratamiento especial, protegiendo valores esenciales, como la dignidad del sujeto, su salud, los estudios, el marco de la moral y las buenas costumbres y su integración familiar.

Jornada de Trabajo

La jornada de los menores es de 6 horas diarias y 36 horas semanales, y se entiende que están prohibidas las horas extras en resguardo de la protección de menores (art. 190 1º paa. LCT). Sin embargo la prohibición de cumplir con una jornada laboral más extensa es solo para los menores de 14 a 16 años, ya que para los que cuenten con 16 a 18 años, en situaciones especiales y con la autorización expresa de la autoridad administrativa, se puede extender la jornada hasta 8 horas diarias o 48 semanales, con la misma prohibición de trabajar horas extras (art 190 2º parr. LCT).

Los menores de ambos sexos no pueden trabajar de noche durante la jornada nocturna, entendiéndose que la misma se extiende desde las 21.00 de un día y las 6.00 del día siguiente.

Ahorro

Art. 192: El empleador dentro de los 30 días de la ocupación de un menor entre 14 a 16 años deberá gestionar

la apertura de una cuenta de ahorro en la caja nacional de ahorro y seguro, cuenta especial de ahorro, esta queda en poder del empleador hasta que se extinga el contrato de trabajo o que cumpla los 16 años.

La LCT establece un sistema de ahorro obligatorio, consistente en el 10% de la remuneración bruta mensual en una caja de ahorro especial cuando el trabajador tiene entre 14 y 16 años. (art. 193, LCT). Los depósitos deberán realizarse dentro de los 3 días subsiguientes al pago.

Vacaciones

La LCT garantiza al menor de 14 a 18 años un periodo vacacional de 15 días corridos en las mismas condiciones y alcances del régimen general (art. 194 LCT)

Descanso del mediodía

Los menores cuentan con un descanso del mediodía cuando presenten su actividad en horario de mañana y de tarde. (art. 191 LCT). El descanso esta previsto de 2 horas como máximo y se podrá reducir o incluso llegar a suprimir por razones de bien común. (art 174, 175 y 176 LCT).

Trabajos en locales y a domicilio art. 175

La LCT procura evitar las situaciones de hecho que pueden generar violaciones o abusos de la normativa general. (Idem Trabajo de Mujeres)

Protección frente a los riesgos laborales

Concepto: se denomina así al conjunto de normas y recursos técnicos– legales que tienen por fin proteger al menor en forma preventiva a través de la higiene, seguridad y medicina laboral. (Idem trabajo de mujeres).

Unidad 7

LA SUSPENSIÓN DE CIERTOS EFECTOS

DEL CONTRATO DE TRABAJO

• Concepto, Clasificación y Contenido

Articulo 218: Requesitos de su validez, toda suspension dispuesta por el empleador para ser considerada valida, deberá fundarse en justa causa, tener un plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.

Articulo 219: Justa causa: se considera que tiene justa causa la suspension que se deba a falta o disminucion de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada.

• Concepto y alcances

Se denomina así a una serie de formas de interrumpir el normal desarrollo de la relación laboral, a pesar de que se mantiene vigente el contrato de trabajo.

Las suspensiones son, una forma de preservar el principio de continuidad del contrato, el vínculo se mantiene vigente.

• Clasificación y contenido

Otra clasificación tiene en cuenta las suspensiones en función de los sujetos en las cuales se originan y a la vez intervienen.

- **Accidentes y Enfermedades inculpables.**

Se denominan así a los eventos dañosos originados en causas totalmente ajenas a la responsabilidad del empleador, contraídos fuera del ámbito laboral.

El empleador tiene una responsabilidad subsidiaria, el debe mantener vigente el contrato de trabajo y, en su caso, el debe abonar los salarios por ciertos períodos predeterminados.

A partir del artículo 208

- Las licencias con goce de salarios.

La LCT establece un plazo de licencia con goce de salarios por los siguientes plazos: 3 meses si el trabajador tuviera menos de 5 años de antigüedad, y 6 meses más de 5 años; los dos términos se duplican si tiene cargas de familia.

En los casos de enfermedades crónicas, no generarán nuevas licencias, salvo que hayan transcurrido 2 años desde su primera manifestación, en cuyo caso se volverán a contar los plazos legales como si se tratara de una nueva enfermedad.

Si el trabajador tuviese distintas patologías de naturaleza inculpable, cada una será tomada como nueva enfermedad.

Si el empleador hubiere dispuesto suspensiones por causas económicas o disciplinarias, se podrán aplicar aun cuando el trabajador estuviese enfermo. Se generará el derecho al salario por el tiempo que el trabajador esté enfermo o accidentado, que se computarán de la siguiente forma:

- Salario en caso de remuneración fija: Se liquidará el mismo durante las licencias con más los incrementos que se produjeren.
- Salario en caso de remuneración variable: Si el trabajador tuviere todo o parte de su retribución bajo formas variables, se calculará sobre el promedio del último semestre anterior a la liquidación por enfermedad. La retribución no podrá ser inferior a la que hubiera percibido el trabajador de no haberse operado el impedimento.
- Prestaciones en especie: Si el trabajador recibiere habitualmente prestaciones en especie, las mismas serán valorizadas adecuadamente.

Artículo 209 aviso al empleador

-

El trabajador que por su incapacidad temporaria no pueda concurrir al trabajo debe dar aviso al empleador, salvo casos de fuerza mayor, deberá informar de su enfermedad y del domicilio en el que se encuentre en el transcurso de la primera jornada de trabajo imposibilitado a transcurrir, a fin de que éste pueda controlar el estado de la enfermedad y estime la licencia que resulte pertinente.

Si el trabajador no da aviso, no se devengará el derecho al salario por la licencia por enfermedad, salvo que la patología, por su carácter y gravedad luego resulte inequívocamente acreditada. De la doctrina opina que debe acreditar las causales que impidieron dar aviso oportuno.

El servicio médico y el tratamiento están a cargo de la obra social a la que se encuentre afectado el trabajador.

Si se produce una controversia entre lo dictaminado por el médico del empleador y el de la obra social, no existen mecanismos que permitan resolver la misma.

Control articulo 210: Opiniones, el trabajador deberá someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

- La atención médica de las obras sociales

Obra social: son entes autónomos que integran el Sistema Nacional de Salud que tienen por objeto principal prestar servicios de salud y son financiados con aportes realizados por el trabajador y por contribuciones a cargo del empleador.

Sistema Nacional de Salud: Se denomina así al conjunto de medios, instrumentos y subsistemas que componen la batería de medios e instrumentos de los que se vale el estado para brindar cobertura de salud a toda la comunidad sin diferenciación alguna.

Se financian con un sistema mixto, basado en un aporte del 3% retenido por el empleador del salario del trabajador, y por un 6 % a cargo del empleador.

El objeto principal de las obras sociales es dar cobertura completa de salud a todas las patologías inculpables del trabajador y a cualquier dolencia que afecte la salud de su grupo familiar a cargo. La cobertura de salud obligatoria está descripta en el llamado Programa Médico Obligatorio (PMO).

Articulo 211 conservacion del empleo

- La reserva de puesto.

Concluidas las licencias pagas el trabajador tiene derecho a otra nueva licencia sin goce de salarios, denominada reserva de puesto, que se extiende por un máximo de 1 año.

Al cabo de la cual las partes estarán liberadas para rescindir el contrato de trabajo sin responsabilidad indemnizatoria por dicha extinción.

Articulo 212 reincorporacion

- El regreso al trabajo

Concluido el período de reserva de puesto o declarada la incapacidad del trabajador, éste tiene las siguientes opciones:

- Regresar al trabajo sin incapacidad: Se reinstala en su puesto o similar, con la misma categoría y el salario correspondiente a la misma.
- Regresar al trabajo con incapacidad: Lo que le impide continuar con su prestación en forma normal, se dan alguna de las siguientes alternativas:
 - Empleador que no tiene tareas adecuadas: El empleador debe asignarle tareas adecuadas, pero si no las tiene disponibles, se extinguirá el contrato con el pago de la indemnización reducida del art. 247 de la LCT (50% de la indemnización prevista en el art. 245, LCT).
 - Empleador que tiene tareas y no las otorga: El contrato se extinguirá pero el trabajador tendrá derecho al cobro de la indemnización completa del art. 245 de la LCT.
 - Empleador que tiene tareas adecuadas y las otorga: Se le abonará al dependiente la misma remuneración que tenía en su categoría sin disminución alguna del ingreso, a pesar de que su

rendimiento y productividad no sean los mismos.

- No regresar al trabajo por incapacidad absoluta(mas del 66%): El empleador le deberá abonar la indemnización prevista en el art. 245 de la LCT. Se advierte que se le impone al empleador una indemnización por un evento que son totalmente ajenas a su responsabilidad por originarse fuera del ámbito laboral.

- **Servicio militar Articulo 214**

Concepto y alcances de la licencia por servicio militar: Se llama así a la licencia sin goce de salarios que el empleador debe otorgar al trabajador cuando resulta convocado efectivamente a una convocatoria especial como reservista.

El empleador deberá otorgar licencia sin goce de salarios y reservar el puesto de trabajo al trabajador que resultare convocado en el pasado para el servicio militar obligatorio (ahora derogado).

El plazo se extenderá desde el día de la convocatoria e incorporación hasta 30 días después de concluido el servicio.

El tiempo de la licencia será considerado tiempo de trabajo y computado como antigüedad a los fines de los derechos establecidos en la LCT.

En cambio no será considerado para determinar los promedios de remuneraciones a los fines de la aplicación de las normas legales laborales, los estatutos y los convenios.

Articulo 215

- **Desempeño de cargos electivos.**

Se llama así a la licencia sin goce de salarios otorgada a quien revista en cargos electivos.

La LCT establece que el trabajador que deba ocupar cargos electivos en la Nación, las provincias o los municipios tendrán derecho a una licencia sin goce de salarios por el tiempo del mandato, más un plazo de 30 días despues de concluido el ejercicio de sus funciones, tambien se considerara la antigüedad por esta licencia.

Articulo 217:

- **Desempeño de cargos gremiales**

Se llama así a la licencia que debe otorgar obligatoriamente el empleador al trabajador que resulte electo en un cargo gremial que le impida continuar con la prestación de su actividad laboral.

La LCT establece que la licencia contemplada está sólo reservada a los gremios o sindicatos que detenten personería gremial, incluyendo tanto los cargos electivos como los representativos. Tambien se computa el tiempo de licencia como antigüedad.

POR PARTE DEL EMPLEADOR

- **Suspensiones por causas económicas, de fuerza mayor y disciplinarias.**

La norma plantea primero los denominados requisitos de validez. Estos son 3: justa causa, plazo fijo y notificación por escrito.

- Justa causa: Las suspensiones deberán tener justa causa, que podrán fundarse sólo en las causales admitidas por la legislación y en función de sus bases y condiciones establecidas por las normas de orden público.

La LCT considera justa causa de suspensión las siguientes:

- Las fundadas en falta o diminución de trabajo imputables al empleador y fehacientemente acreditadas.
 - Las fundadas en faltas o incumplimientos del trabajador que sean pasibles de sanciones disciplinarias.
 - Las originadas en causas de fuerza mayor debidamente comprobadas.
- Plazo fijo: La LCT exige que las suspensiones tengan definido en cada caso un plazo cierto o plazo fijo, con el fin de limitar en el tiempo y sus efectos. Es necesario establecer el día del comienzo, el de finalización y la fecha de regreso. Si así no fuera, el plazo se contará a partir de la recepción de la notificación por parte del trabajador.

Se aplican sin goce de salario. La ley establece topes en la aplicación de cada tipo de suspensión. El trabajador puede cuestionar la causa, pero también la extensión de la medida.

- Notificación por escrito: No sólo como medio de prueba, sino como un documento que debe contener los demás requisitos, la expresión suficientemente clara de la justa causa invocada y el plazo fijo establecido.

Se perfecciona con la recepción por parte del destinatario.

Cuando el trabajador se niegue a recibir la notificación en el domicilio, o cuando hubiere cambiado el mismo y no declaró uno nuevo, se considera válida la notificación en el domicilio y por la empresa de correos.

- Suspensiones por causas económicas: Se denomina así al lapso durante el cual el trabajador deja de prestar servicios y la empresa no abona los salarios, manteniéndose vigente el contrato de trabajo, fundada en una causa económica consistente en falta o disminución de trabajo debidamente acreditada no imputable al empleador.

La misma no podrá exceder de 30 días en 1 año.

Debate sobre qué causas económicas pueden ser ajenas y con ello eximir del deber de pagar el salario a los trabajadores involucrados en la medida. Las situaciones que no se debían a la responsabilidad directa o indirecta del empleador o a su falta de previsión, por ejemplo las vicisitudes de la oferta y la demanda del mercado.

El procedimiento preventivo de crisis enunciado en la Ley de Empleo 24.013 el procedimiento se utiliza para negociar las denominadas suspensiones concertadas (ACUERDO DE PARTES SI HAY UN ACUERDO ES HOMOLOGADO Y SE DAN LAS SUSPENSIONES CONCERTADAS), durante esta nueva forma de suspensión se abona a los dependientes afectados un subsidio que les permita resolver el problema económico que implica la falta de pago de los salarios.

Las suspensiones económicas se pueden extender por el tiempo que se producen los efectos de la falta o disminución de trabajo, que tiene un tope en la ley de 30 días, dentro del año. Están debidas a ser notificadas por escrito.

- Suspensiones por causas disciplinarias: Es una medida dispuesta por el empleador, fundado en faltas o incumplimientos del trabajador, consistente en un lapso en el cual el dependiente no concurre al trabajo mientras que el principal no abona el salario.

La cantidad de días de suspensión deberá ser proporcionada con la importancia y gravedad de la falta o

incumplimiento del trabajador, y con sus antecedentes. El trabajador podrá cuestionarla dentro de los 30 días de corridos de notificada la medida.

En el plazo de 1 año no podrá aplicarse más de 30 días de suspensión, deben computarse en forma conjunta con las que se apliquen por causas económicas (falta o disminución de trabajo).

La notificación deberá formalizarse por escrito, indicando claramente la causal y determinando el plazo de suspensión.

SI SE SUPERAN LOS 30 DIAS SE PUEDE TOMAR COMO INJURIA DEL EMPLEADOR, Y EL TRABAJADOR SE PUEDE CONSIDERAR DESPEDIDO.

- Suspensiones por causa de fuerza mayor: Es aquella que dispone el empleador, fundada en la existencia de un hecho imprevisto o un hecho previsto que no puede evitarse, que impide el normal desarrollo de las actividades productivas, consistente en un lapso en el cual el trabajador no concurre al trabajo y la empresa no abona los salarios.

Causales que en general tienen que ver con fenómenos de la naturaleza como un terremoto, un maremoto o una inundación, y que habilitan al empleador a que disponga de un plazo máximo de 75 días a fin de evitar que los daños a la economía de la empresa sean mayores.

La Ley de Empleo (art. 98) establece la obligación de someterse al procedimiento preventivo de crisis de empresas cuando se afecta a más del 15% de los trabajadores de una empresa con menos de 400 trabajadores, de 400 a 1000 el 10% y más de 1000 empleados 5%.

Debe notificarse por escrito incluyendo en ella las causales expresadas y el plazo determinado de la suspensión.

- Los plazos individuales y comunes y sus efectos: son 3 los plazos máximos establecidos por la LCT, a saber:
 - 30 días para las suspensiones por causas disciplinarias, acumulables con las económicas no imputables al empleador.
 - 75 días para suspensiones por causas de fuerza mayor debidamente acreditada.

A su vez, la suma de las causales, que totalizan 105 días, no podrá exceder en 1 año los 90 días.

Si el empleador dispusiera suspensiones por causas disciplinarias, económicas o de fuerza mayor que superan el límite de cada una de ellas o el límite conjunto de 90 días previstos, y el trabajador se opusiere a ellos, el mismo tendrá los siguientes derechos:

- puede considerarse injuriado y despedido, con derecho a las indemnizaciones por preaviso y por antigüedad, sin perjuicio del reclamo independiente o conjunto por el derecho a salarios caídos.
- Cuando el empleador no haya cumplido con los deberes inherentes a las suspensiones, en relación con la justa causa, el plazo fijo y la notificación por escrito, el trabajador que se oponga tendrá derecho al cobro de los salarios caídos por el tiempo de la suspensión.
- Cuando el empleador se hubiere excedido en los plazos de suspensión previsto para cada una de las causales, el trabajador tendrá derecho a los salarios caídos de los días de exceso.

• La suspensión por causas de la declaración de quiebra. Art. 251

Es aquella suspensión que se produce por 60 días una vez que se ha declarado la quiebra de una empresa con

el fin de determinar si debe o no continuar la explotación y con qué trabajadores se continuará y cuáles son los que deberán ser despedidos, es decretada por el juez comercial.

No depende de la decisión unilateral del empleador, sino que surge de la nueva Ley de Concursos y Quiebras. Sin goce de salarios por 60 días.

En caso que se procederá a la continuidad de la explotación, los trabajadores regresarán a sus tareas.

En el caso contrario, se dispondrán los despidos de todo tipo el personal por causa de quiebra, que tendrán efectos retroactivo a la fecha de la declaración de ésta.

- **La suspensión preventiva**

Se denomina así a la suspensión dispuesta por el empleador en virtud de la existencia de una causa penal en la que se impute al trabajador la comisión de un delito, con prescindencia de los resultados de aquella.

El trabajador suspendido no tendrá derecho a los salarios por el tiempo que dure la misma.

Tres vertientes, la primera es el caso de la suspensión originada en la denuncia del propio empleador; la segunda es el caso de la denuncia realizada por un tercero o de oficio; y la tercera es aquella en la que el empleador no denunció el supuesto delito pero el mismo se produjo dentro del trabajo o en ocasión del mismo.

- **Suspensión originada en denuncia del empleador:** Y este resultare culpable, no se generará derecho alguno al cobro de los salarios.

Si, en cambio, el trabajador resultare sobreseído provisoria, o la denuncia fuese desestimada, deberá disponer la reincorporación al trabajo y abonarle los salarios caídos por todo el tiempo de la suspensión.

- **Suspensión originada en denuncia de un tercero:** Si no fuera detenido, el empleador no tendrá derecho a suspenderlo. Si lo fuera, la suspensión será válida y no generará derecho alguno al trabajador a reclamar los salarios caídos.
- **Suspensión ajena al empleador con presunto delito relativo o producido en ocasión del trabajo:** Si el trabajador resultare inocente o sobreseído, se abonarán los salarios caídos por suspensión. Si resultare culpable, la suspensión quedará confirmada sin goce de salarios.

- **La suspensión precautoria o cautelar. (sumario interno, investigación interna)**

Se denomina así a la suspensión dispuesta por el empleador en virtud de la convicción de que se ha producido una falta laboral grave, y la misma se justifica con el fin de realizar una investigación o sumario a fin de determinar las responsabilidades.

Nuestra legislación no contempla este tipo de suspensiones, pero la doctrina justifican su existencia, como parte de usos y costumbres, siempre que se cumplan con las siguientes pautas:

- Que el plazo sea breve y razonable: La extensión de la suspensión debe ser determinada de antemano, breve y adecuada a las características de la investigación.
- Que durante el mismo se sustancie el sumario: En el término previsto de la suspensión se deberán desarrollar las actividades para concretar el sumario: verificar pruebas, tomar declaraciones, etc.
- Que en dicho sumario se respete el derecho de defensa: El trabajador tendrá derecho a hacer manifestaciones en su favor o sugerir nuevos elementos para su descargo.
- Que la falta sea grave y sancionable con el despido o una suspensión muy programada: La sanción previsible debería ser una suspensión muy importante (límite máximo: 30 días) o el despido fundado en

justa causa (injuria labora, art. 242, LC

GENERADA POR EL TRABAJADOR

• La suspensión originada en la huelga.

Se denomina así a la suspensión de la relación laboral originada en la decisión unilateral del trabajador por causales lo suficientemente importantes como para que justifiquen tal medida.

2 hipótesis:

1. La suspensión originada en la huelga: Se denomina así a la inactividad del trabajador generada por la suspensión colectiva y concertada del deber de trabajar, declarada por la entidad gremial y fundada en una causa laboral objetiva y de naturaleza colectiva.

El trabajador no cumple temporariamente con su débito laboral y el empleador no abona los salarios por el lapso de duración (art. 14 bis, Const. Nac.)

Si la medida de fuerza fuere ilegal, no se devengan los salarios, pero el trabajador podría ser intimado a normalizar las tareas, y en caso contrario podría sufrir sanciones disciplinarias y hasta el despido fundado en justa causa.

Sólo casos de huelga basados en incumplimientos graves del empleador (falta de pago de varios meses de salarios) dieron lugar a que se le otorgan el derecho al cobro de los salarios de los días de huelga.

• La retención de tareas: Es aquella en la cual el trabajador no cumple con su trabajo en virtud de la existencia de un incumplimiento grave de parte del empleador. En tal caso, reclama su derecho a cobrar el salario.

En casos de grave riesgo a la vida del trabajador por la inminencia de un accidente o por graves incumplimientos del empleador de su deber de prevención en materia de higiene, seguridad y medicina laboral.

MUTUO ACUERDO LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO

• La suspensión por acuerdo entre ambas partes.

Se denomina así a la suspensión acordada entre ambas partes y que tiene por fin que el trabajador no realice su actividad y el empleador no abone el salario, con el fin de evitar daños mayores o, para procurar la continuidad del contrato de trabajo.

Los ejemplo: cuando un trabajador solicita al empleador autorización para ausentarse por un plazo determinado. En general, a estas suspensiones se las llama licencias sin goce de salarios. Otro ejemplo, la empresa que advierte que si no realiza una suspensión puede llegar a sufrir importantes daños.

ORIGINADA POR EL EMPLEADOR

Contra huelga (lock out)

Solo se justifica a fin de evitar acciones realizadas por los trabajadores, legales o ilegales, que causan perjuicio al empleador (ocupación del establecimiento, sabotajes, huelgas rotativas), situaciones como estas habilitan al empleador a suspender el cumplimiento de su deber hasta que los trabajadores terminen la acción,

de esta manera no sera exigible el salario de los dias caidos, aun de los trabajadores que no se plegaron. Si el empleador se excede en la extencion de la medida si debera pagar los salarios de esos dias.

PRACTICAS DE DEPORTES SI PARTICIPAN EN COMPETENCIAS INTERNACIONALES TIENEN 60 DIAS AL AÑO.

LOS DIRECTORES TECNICOS 30 DIAS

BOLILLA VIII

Extinción del contrato de trabajo

Clasificación de las causas de extinción

Renuncia

Del trabajador

Por decisión unilateral Abandono de trabajo

Del empleador Despido sin causa

Falta o disminución de trabajo

Por causas económicas

Fuerza mayor económica

Muerte del trabajador

Por causas biológicas

Muerte del empleador

Despido con causa

Trabajador

Despido con inhabilidad

Por la conducta de las partes

Empleador Despido indirecto

Cómputo de la antigüedad

Antigüedad total: la del último contrato de trabajo y de otros que hubiere celebrado con el mismo empleador en forma alternada o sucesiva y además se debe computar como tiempo de servicio el del preaviso efectivamente gozado.

Reingreso Artículo 255

La antigüedad del trabajador se establecerá de acuerdo a lo mencionado en el párrafo anterior, en el cálculo de indemnizaciones, si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones que correspondan lo percibido por igual concepto por despidos anteriores. Resto lo que ya le pague.

En tales supuestos el monto de las indemnizaciones a deducir será actualizada a la fecha de la liquidación de la última, a fin de que la deducción se produzca sobre la base de valores homogéneos. Sin embargo la indemnización no será nunca inferior a sí solo se hubiera computado como antigüedad la del último contrato de trabajo.

Deberes de las partes en la extinción del contrato

La LCT establece que el preaviso es una obligación bilateral, es decir que lo debe otorgar tanto el empleador cuando despiden al trabajador sin causa, como el trabajador cuando renuncia al empleo.

Concepto y función del preaviso

Es el plazo final del contrato de trabajo que se otorga por quien ha resuelto rescindir el mismo sin causa con el fin de que la otra adopte las medidas del caso.

Los plazos Artículo 231

LCT: establece que cuando el que otorga el preaviso es el empleador los plazos serán de un

- Mes si el trabajador tiene menos de cinco años de antigüedad o de dos (2) meses

Si tiene más de cinco años.

En cambio el trabajador en cualquier caso deberá otorgar un (1) mes de preaviso

Cuando decida resolver el contrato.

Los plazos del preaviso son los mínimos garantizados por la ley, de modo que las

Partes podrían pactar lapsos mayores. Por el contrario no podrán pactar lapsos meno

Res.

LEY 25013: cuando el otorgante es el empleador, los plazos son de 15 días para los

Trabajadores que tuviesen una antigüedad de más de 30 días y hasta 3 me

Ses. El plazo será de un mes cuando la antigüedad supere los tres meses y

No exceda los cinco (5) años y de dos (2) meses cuando supere los cinco (5)

Años.

Cuando es el trabajador el que otorgue el preaviso el plazo será de quince (15)

Días.

La notificación del preaviso

LCT: El preaviso se deberá notificar por escrito y corre por cuenta de quien lo notifica la carga de dicha prueba. Al respecto se debe recordar que las notificaciones se perfeccionan con la recepción por parte del destinatario (teoría de la recepción), de modo tal que no solo habrá que acreditar por escrito el preaviso, sino en particular, la recepción de la misma por parte del empleador o trabajador según los casos.

Los plazos del preaviso se desarrollan por meses calendario y comienzan a correr a partir del primer día siguiente de la notificación.

LEY 25031: El preaviso reglado por esta ley operará, conforme a los plazos ya enumerados, a partir del día siguiente al de la notificación. Con ello, se abandona la obligación de completar el mes de notificación y por ende en los casos de indemnización sustitutiva se elimina también la integración del mes de despido..

Como los plazos tienen una forma de contar los intervalos distintos, para el otorgamiento de quince días, se cuentan los mismos en forma corrida tomando como primer día el siguiente a la notificación del preaviso. En cambio cuando se concede uno o dos meses, se debe tomar también el día siguiente a la notificación a los fines de contar el plazo, pero se debe contar el mes calendario, es decir el vencimiento es el mismo día del mes siguiente o subsiguiente.

Derechos y deberes durante el preaviso articulo 237

Durante el preaviso las partes deberán observar sus deberes y derechos como en el resto del contrato de trabajo.

La LCT otorga al trabajador una licencia diaria de dos (2) horas con goce de salario, para

que el mismo pueda buscar trabajo. Esta licencia se podrá gozar al comienzo o al final de la jornada o acumularla en uno o más días de trabajo..

Extinción Anticipada Articulo 236

En los casos en que el preaviso lo otorgue el empleador, el trabajador que está gozando del mismo podrá considerar extinguida la relación antes de la finalización del mismo, sin derecho a cobrar el salario por los días faltantes. Esta posibilidad de extinguir el vínculo antes de su culminación no altera los derechos del trabajador a cobrar su indemnización por despido.

Otra alternativa análoga a la citada es que el empleador durante el plazo del preaviso releve al trabajador de prestar servicios, abonándole los salarios correspondientes..

Nada se expresa en la ley 25013 sobre este punto, por lo cual son aplicables las mismas pautas, tanto cuando el trabajador se aleja antes de finalizado el preaviso (no percibe los salarios faltantes), como cuando el empleador lo releva de prestar servicios (percibe los salarios correspondientes).

Nulidad del preaviso articulo 239

Suspensión del preaviso

La LCT contempla diferentes situaciones en las cuales el trabajador puede diferir el comienzo del preaviso o en su caso suspenderlo.

a-*Trabajador con licencia con goce de salario:* En este caso el preaviso no tendrá efecto, salvo que se haya

establecido que el plazo comenzará a contarse cuando el trabajador regrese al trabajo y cese la causa de suspensión del contrato de trabajo.

b– *Trabajador con licencia sin goce de salarios*: En este caso el preaviso notificado durante la licencia sin goce de salario será válido pero a partir de la notificación del mismo y hasta el fin de su plazo se devengarán las remuneraciones pertinentes.

c– *Causal de suspensión del preaviso sobreveniente*: El preaviso se suspende por efecto de una enfermedad o accidente inculpable o de trabajo, si así ocurriere el plazo transcurrido se cuenta como parte del preaviso, durante la causal de suspensión el preaviso queda suspendido y cuando la suspensión hubiere cesado se vuelve a computar los días faltantes del preaviso.

Indemnización sustitutiva articulo 232 y articulo 233.

LCT: Cualquiera de las partes ya sea el empleador o el trabajador que omitiera total o parcialmente el otorgamiento del preaviso, deberá abonar una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante el preaviso.

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

Rescisión del contrato por mutuo acuerdo articulo 241

Se denomina así a una forma de extinguir el vínculo a través de un acuerdo entre el trabajador y el empleador, que debe reunir ciertos requisitos para su licitud y legitimidad.

Forma de instrumentación: El acto deberá formalizarse por escritura pública (ante escribano) o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Es requisito esencial la presencia personal del trabajador. Si estos requisitos no se cumplieran el acto de extinción será nulo.

La homologación del acuerdo: Los acuerdos solos serán válidos si mediara una resolución fundada de la autoridad judicial o administrativa que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de derechos e intereses de las partes. Esta homologación solo es pertinente si el acuerdo alcanzado ante dichas autoridades es el fruto de un conflicto en donde hubiere sido necesario arribar a un acuerdo conciliatorio.

Indemnizaciones no previstas: Esta forma de extinción no tiene prevista ninguna obligación para las partes, sin embargo es frecuente que se pacte alguna compensación o indemnización a favor del trabajador, en cuyo caso existe plena libertad de las partes para pactar el contenido económico.

Mutuo acuerdo tácito

Este se dá en la apreciación de la conducta y comportamiento inequívoco de las partes y recíproco que se traduce en el abandono de la relación.

Renuncia del Trabajador Articulo 240

Se denomina así a la extinción del vínculo laboral dispuesta unilateralmente por el trabajador sin que exista causa imputable al empleador.

Requisitos formales

La LCT establece que debe formalizarse por despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o alternativamente ante la autoridad administrativa del trabajo, la cual deberá notificar al empleador. Extinguido el vínculo por renuncia no le corresponderá al trabajador ninguna indemnización, si le corresponde cobrar la liquidación final constituida por los salarios devengados, el aguinaldo y las vacaciones proporcionales.

La ley garantiza la gratuitad del telegrama al trabajador con la condición de que concurra en forma personal acreditando su identidad ante el correo respectivo.

Preaviso del trabajador

La renuncia es válida con preaviso o sin preaviso.

Renuncia tácita

Si la renuncia fue aceptada en forma expresa o tácita (abonando y cobrando la liquidación final) el acto no es revocable, a pesar de ser un acto unilateral.

En cuanto a la renuncia no aceptada expresamente, se sostiene que es un acto contrario a la buena fe renunciar y luego revocar la misma, de modo que no es revocable la renuncia.

También es posible que la renuncia encubra un acto distinto (por Ej. un despido incausado), en tal caso la renuncia es nula si se puede demostrar el fraude y para ello son necesarios elementos de prueba tales como el pago de una parte de la indemnización por despido.

Despido por justa causa Articulo 242

Se llama así a la hipótesis en la cual el empleador dispone el despido del trabajador en virtud de que este ha incurrido en una injuria laboral cuya entidad es tal que impide la prosecución del vínculo, sin derecho del trabajador a cobrar las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo.

La injuria laboral

La LCT establece que las partes podrán hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultante del mismo y por ello se configure una injuria de tal importancia que impida la continuidad del contrato de trabajo.

La valorización deberá ser hecha por los jueces teniendo en cuenta el carácter de las relaciones del contrato de trabajo.

Requisitos articulo 243

La comunicación por escrito: El despido por justa causa deberá comunicarse por escrito al trabajador, indicando en la notificación, de forma clara, las causales invocadas que justifican tal actitud.

Invariabilidad de la causal de despido: Por razones de buena fe y en el principio del derecho de defensa resulta inadmisible que la causal invocada en la notificación fuere

Modificada con posterioridad. La causal de despido se deberá respetar en especial en oportunidad de que la empresa se defienda en la contestación de la demanda dentro del marco de un reclamo judicial.

Valoración de las causales de despido: La causa de despido deberá ser expresada con claridad en la notificación de despido de acuerdo a la apreciación que de las mismas formule el empleador.

La valorización de dichas causales es función de los jueces, cuando el trabajador formalice una acción cuestionando el despido con causa justificada.

La extinción por abandono de trabajo artículo 244

Se denomina así al caso en el cual el trabajador se ausenta sin aviso ni causa de sus obligaciones laborales demostrando su vocación por no continuar con el trabajo y por ello se dispone la extinción del vínculo previa intimación (para que justifique sus faltas o regrese a su puesto de trabajo bajo apercibimiento, intimidación de 48 hs luego de este plazo se puede enviar una carta documento aduciendo abandono de trabajo, extinción de contrato, sin posibilidad de indemnización).

Notificación del despido

La LCT establece que el abandono de trabajo es un acto de incumplimiento de parte del trabajador, que solo se configurará como tal mediante la constitución en mora, que se formalizará mediante una intimación realizada en forma fehaciente a fin de que el trabajador se reintegre al trabajo, en el plazo que impongan las modalidades de cada caso.

Plazos que resultan razonables para intimar al trabajador: existe un consenso de que 24 horas es suficiente, contadas desde que el trabajador recibió la intimación, muchos fallos hacen referencia a un plazo de 48 horas o más de la intimación, basados en el principio de buena fe.

La notificación fehaciente es de carácter receptiva, por ende no se perfecciona si no ha sido recibida por el destinatario. Desde la recepción se cuentan los plazos otorgados para que el trabajador se reintegre o aclare las razones de su ausencia.

Despido Indirecto artículo 246

LCT: Se denomina así al derecho que tiene el trabajador de considerarse injuriado y despedido, previa intimación y por ende con derecho al cobro de las indemnizaciones por preaviso y antigüedad, por causa de un incumplimiento grave de las obligaciones del empleador.

La LCT dispone que el trabajador tendrá derecho a:

- La integración del mes de despido
- La indemnización sustitutiva del preaviso
- La indemnización por antigüedad.

A tal fin el trabajador deberá constituir en mora al empleador, indicándole las razones que para el constituyan una injuria laboral y le debe dar un plazo para que rectifique la conducta reprochada. Si el empleador insiste en guardar silencio, el trabajador podrá denunciar el contrato a través del despido indirecto.

Despido por causas económicas artículo 247

La extinción por falta o disminución de trabajo o por causa de fuerza mayor

LCT: Se denomina así a la falta o disminución del trabajo no imputables al empleador y fehacientemente justificadas y a los hechos imprevisibles o que previstos no han podido evitarse, que motivan el despido del

trabajador.

En este caso corresponde abonar al trabajador una indemnización equivalente al 50% de la prevista en el Art. 245 (LCT), a cuyos fines deberá comenzar por el personal menos antiguo, y con los ingresados en un mismo semestre, deberá comenzar a despedir a los que registren menos cargas de familia.

Son causales de fuerza mayor: Los hechos de la naturaleza (terremoto, inundación) que obligan a cerrar un establecimiento.

Causales económicas: Las circunstancias admitidas son escasas y los casos se analizan con criterio restrictivo. En la actualidad la Ley de empleo instaló el Procedimiento de crisis que desplaza la decisión y justificación de despedir a los trabajadores a la autoridad de aplicación en todos los casos en donde los despidos fueran por causas económicas, de fuerza mayor o tecnológicas.

Los trabajadores con estabilidad gremial la pierden si cierra el establecimiento y pueden ser despedidos junto con el resto de los afectados por la medida.

La extinción por jubilación del trabajador artículo 252

Llamamos así a la extinción del contrato que se produce cuando el trabajador resulta adjudicatario de la jubilación ordinaria.

La LCT plantea en la actualidad varias situaciones en las que está en juego la jubilación del trabajador.

- *Trabajador que reúne las condiciones para obtener una prestación jubilatoria:* La LCT establece que cuando el trabajador reúna los requisitos para poder jubilarse, el empleador podrá intimarlo para que inicie los trámites poniendo a su disposición la documentación pertinente. El empleador mantendrá la relación laboral hasta que se conceda el beneficio y por un plazo máximo de un año..

El plazo de un año incluirá el preaviso tanto en lo referido a la LCT como a lo que prevean los estatutos especiales.

Al cabo de una año el vínculo laboral se extingue automáticamente, sin derecho del trabajador de indemnización alguna.

- *Jubilado que reingresa al trabajo y es luego despedido:* cuando el trabajador fuera titular de un beneficio previsional y volviera a prestar servicios ante el mismo empleador, éste podrá despedirlo, previo otorgamiento del preaviso, a cuyos efectos abonará, según los casos las indemnizaciones correspondientes (Art. 245-247). En este caso será solo computable la antigüedad posterior al reingreso y no la devengada hasta la fecha de su desvinculación anterior. Artículo 253

Bolilla 9: Extinción del contrato de trabajo(cont.)

La extinción del contrato sin justa causa

Se llama así al despido del trabajador dispuesto por el empleador sin expresar causa, en cuyo caso se le otorga al primero el derecho a cobrar las indemnizaciones, por preaviso y por antigüedad.

El trabajador tendrá derecho al preaviso, y a la denominada "indemnización por antigüedad".

La indemnización por antigüedad artículo 245

a)– *La indemnización por antigüedad de la LCT*

Es la indemnización prevista por la LCT para la hipótesis en donde el empleador ha despedido al trabajador sin justa causa, y tiene como fin reparar en forma tarifada los daños y perjuicios originados en la desvinculación del contrato.

La indemnización por antigüedad se calcula de la forma que sigue:

a.1)– *La Base–1er. Paso:* la base de cálculo de la indemnización será el mejor sueldo mensual, normal y habitual percibido durante el último año o el menor tiempo trabajado: o sea el que recibe en forma periódica y sin la intervención de circunstancias extraordinarias.

a.2)–*El Tope–2do.Paso:* la base calculada tiene como tope el promedio de las remuneraciones previstas en el convenio colectivo aplicable en una jornada legal o convencional, sin computar al adicional por antigüedad (el artículo 245 de LCT). El cálculo lo realiza periódicamente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y lo publica en el Boletín Oficial.

a.3)–*El Monto y los períodos–3er.paso:* un mes de sueldo por año de antigüedad o fracción mayor de tres meses. Una vez obtenida la base y aplicado el tope de convenio, computando la fracción mayor de tres meses como un año completo. Por aplicación de "período de prueba" recientemente incorporado a nuestra legislación(art. 92 bis, LCT, introducido por la ley 24.465 y ahora reformado por la ley 25.013), el trabajador tendrá derecho a esta indemnización una vez cumplidos los 30 días de trabajo, tomando como antigüedad, el día de su ingreso.

a.4)–*El Piso a base mínima–4to.Paso:* el importe de la indemnización en ningun caso podra ser inferior a un mes de sueldo.

a.5)– *Trabajadores fuera de convenio, o convenio inexistente:* las personas despedidas que no estén comprendidas en convenio colectivo deberán regirse por las siguientes reglas:

- si en el establecimiento existe un convenio colectivo aplicable a trabajadores convencionados, se le aplicarán los topes de dicho convenio.
- Si en el establecimiento más de un convenio colectivo aplicable a trabajadores convencionados, se le aplicará el más favorable al trabajador, o sea el más alto.
- Si no existe ningún convenio aplicable, el trabajador recibirá la indemnización sin tope.

a.6)– *Trabajadores remunerados a comisión o con remuneración variables:* será de aplicación el convenio colectivo que se aplique a la actividad del trabajador.

a.7)– *La compensación de la indemnización:* si el trabajador hubiera reingresado a las órdenes del mismo empleador, y fuera despedido con posterioridad, se deducirán las indemnizaciones abonadas con anterioridad a la última liquidada, a fin que la deducción se produzca sobre la base de valores homogéneos. Sin embargo, la indemnización no será nunca inferior a si sólo se hubiera computado como antigüedad la del último contrato de trabajo(art. 255, LCT).

a.8)– *El cómputo de la antigüedad:* se tomará en cuenta la antigüedad total del trabajador, del último contrato y de otros que hubiere celebrado con el mismo empleador en forma alterada o sucesiva. A su vez, será computado a estos fines como tiempo de servicio el preaviso efectivamente gozado(art. 255, LCT).

Casos Especiales

Embarazo o parto(despido por causa de embarazo. Presunción):

Art. 178– 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 7 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 como, 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.(L: 177,182).

Descansos diarios por lactancia:

Art. 179– Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de 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 1 año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante por un lapso más prolongado.(L: 75).

Despido por causa de matrimonio:

Nulidad: art. 180– Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.(L: 21,172,182).

Presunción: art. 181– Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres meses anteriores o 6 meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.(L: 180,182).

Indemnización especial: art. 182– En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a 1 año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245. (L: 103, 127, 180, 181,245).

Del desempeño de cargos electivos:

Despido o no reincorporación del trabajador (art. 216) Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación de los artículos 214 y 215, este 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 indemnizaciones la antigüedad computable incluirá el período de reserva del empleo. (L: 148, 214, 215, 217,231,232,245).

Trabajador jubilado vuelto al servicio:

La ley 20.744 acepta la doctrina de la Cámara del Trabajo de la Capital, disponiendo en el art. 253: "En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen, volviera a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el art. 245 de esta ley o en su caso lo dispuesto en el art. 247". Sin embargo, consideramos que la antigüedad computable a efectos de establecer la indemnización es la que comienza a partir de la reincorporación y no los períodos anteriores de servicios presentados para el mismo empleador y que fueron utilizados para obtener el beneficio jubilatorio.

La extinción del contrato a plazo fijo

Duración: art.-93. El contrato a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de 5 años.(L: 10,18,90,92,94,95).

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 que el daños y prejuicios 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.

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. (L: 19,93,94,148,232,234,235,247,250)

Vencimiento del plazo

Art.250– Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, se estará a lo dispuesto en el artículo 95, 2do. Párrafo de esta ley, siendo el trabajador acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a 1 año.(L: 95,148,247,266,16,199).

La extinción del contrato eventual (ART.99)

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 este, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de 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 (lo asegurado).(L: 5,6,29,29bis,109,69 a 71,75 a 80).

La extinción del contrato de trabajo por quiebra o concurso del trabajador (calificación de la conducta del empleador. Monto de la indemnización).

Si el contrato de trabajo se extingue por la declaración judicial de quiebra del empleador las indemnizaciones se liquidarán conforme a su calificación de la conducta.

Art.251– Si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquella fuera debida a causas no imputables al mismo, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el artículo 247. En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a lo previsto en el artículo 245. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar la resolución sobre la procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.(L: 148,245,247,266,196,198,199).

La extinción del contrato de trabajo por incapacidad del trabajador

El contrato se extingue por la incapacidad del trabajador que le impide la continuidad del vínculo.

La LCT remite al régimen de enfermedades y accidentes inculpables, y en particular a lo previsto en el artículo 212.

Conforme a dicha remisión, el trabajador tiene derecho a 1 año de reserva de puesto después de haber agotado las licencias con goce de salarios, y al cabo del mismo, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato de trabajo sin ninguna responsabilidad indemnizatoria (art.211 LCT).

Si a su vez el trabajador se encontrara totalmente incapacitado tendrá derecho a la indemnización del artículo 245, ya no por despedido sino por invalidez padecida, como una indemnización prevista por el legislador a cargo del empleador a pesar de ser una presentación de la seguridad social.

La extinción del contrato de trabajo por inhabilidad del trabajador

El empleador podrá extinguir el contrato de trabajo por la pérdida de la habilitación que el trabajador necesite para poder prestar su actividad.

La LCT establece que todo trabajador que necesite una habilitación especial para poder realizar su trabajo y sufriera la inhabilitación sobrevenida tiene dos alternativas, según el caso. Una, la de cobrar la indemnización del artículo 247, si de su parte no hubo culpa ni responsabilidad. Si, en cambio, la inhabilitación proviene de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte, no tendrá derecho a indemnización alguna.

La extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador

Art.248–En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del decreto–ley 18037/69, 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 hubiera vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de 2 años anteriores al fallecimiento.

Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviera divorciada o separada, siempre que esta situación se hubiera mantenido durante los 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. (L: 25,149,156,247,266,38,53,16,199).

Si hay muchos que vienen a reclamar , el empleador como no sabe a quien le corresponde, se presenta ante el juez, lo deposita consignación judicial.

Y se desliga de la obligación. Luego será el juez quien decidirá quien cobrará.

Seguro colectivo de vida obligatorio

Según el Acta de Compromiso Nacional, se acordó instituir un seguro colectivo de vida obligatorio para todos los trabajadores, disponiendo que su costo estará a cargo del empleador.

La falta de concertación del seguro hace directamente responsable del pago del beneficio al respectivo empleador. \$4800.

El beneficiario deberá ser mayor 21 años.

La Superintendencia de Seguros de la Nación dispuso que rige la cobertura de los riesgos de muerte e invalidez total, absoluta, permanente e irreversible, de todo trabajador en relación de dependencia. Además la Superintendencia, actualiza periódicamente el monto de dicho seguro.

La extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador

Se denomina así a la extinción del vínculo cuando la persona o figura del empleador era esencial a los fines de la existencia del contrato de trabajo.

Se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividades profesionales u otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales esta no podría proseguir.

En este caso, trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en artículo 247 de esta ley.

Si no se diera en estas circunstancias, el trabajador tendrá derecho al cobro de la indemnización completa del artículo 245.

DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

CAPITULO X

Las asociaciones profesionales

- **Derecho colectivo del trabajo:** Es parte del derecho de trabajo, y se ocupa de reglar las relaciones, deberes y derechos de los sujetos colectivos que generalmente son los sindicatos en representación de los trabajadores y un empleador, un grupo de empleadores o una entidad representativa de empleadores por el sector empresario.

Los elementos son:

- **es parte del derecho del trabajo** porque éste incluye tanto las relaciones del derecho individual del trabajador con su empleador como el derecho colectivo (contrapartida del anterior) con su empleador / res.
- **Regla los deberes y derechos entre los sujetos colectivos:** Estos deberes y derechos son singularmente diversos con respecto al los del derecho individual, no sólo por la diversidad de sujetos sino también porque el objeto es distinto (ej. Defensa de los intereses profesionales de los trabajadores, fijan deberes y derechos dentro de los convenios colectivos tanto para el trabajador como para los mismos gremios)
- **El Sindicato:** En el marco colectivo aparece el sindicato o gremio como entidad creada por voluntad de los trabajadores y a su vez éstos tienen a cargo la defensa de los intereses de los trabajadores.
- **Los empleadores:** Son sujetos del derecho individual y colectivo (puede ser un empleador, un grupo de empleadores o una entidad que los represente). Actualmente la representación de los trabajadores la tienen los sindicatos con personería gremial, pero también, debido a la existencia de la descentralización sindical, se admiten formas mixtas de representación (inclusive algunos trabajadores pueden representar su clase). De esto último se desprende que en muchas ocasiones las funciones que ejercían las autoridades (cámaras, uniones y asociaciones) se han desplazado hacia la empresa quienes quieren resolver sus problemas en forma directa y no por medio de representaciones.
- **Marco Normativo:** En nuestro sistema legal es una creación relativamente reciente.

La mayoría de las legislaciones incorporan las normas a fines del siglo pasado y en especial a mitad de este siglo. Después de la 2da. Guerra mundial se incorporaron los derechos colectivos a las constituciones, algunos

autores sostienen que esa incorporación se debe a las asociaciones profesionales, los convenios colectivos y los conflictos.

- **La constitución nacional**

El derecho colectivo del trabajo se contempla en el art. 14 bis (reforma de 1957) y en el art. 75 en cuanto a las facultades del congreso:

- Organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial: Se refiere a que la libertad de constituir gremios es un derecho de los trabajadores a quienes se les reconoce esta atribución, no dentro de los derechos colectivos sino dentro de las garantías enunciadas en el art. 14 bis
- Se garantiza a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo (CCT): Es un derecho fundamental de los gremios y se encuentra expresamente legislado.
- Se garantiza recurrir a la conciliación y al arbitraje: Se refiere a la posibilidad de recurrir a la conciliación y arbitraje para lograr una solución.
- Se garantiza el derecho de huelga: No cuenta con una norma de fondo, puede ejercerse de acuerdo a las normas reglamentarias, medios de solución y pautas enunciadas en las doctrinas y la jurisprudencia.
- Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad en su empleo: Poseen lo que se llama tutela sindical, ésta protege al representante contra cualquier abuso (suspensión, despido, o modificación de sus condiciones)

La Constitución nacional preserva la autonomía colectiva:

- Facultad de organizarse y crear organizaciones
- Facultad de las org. de darse sus propias autoridades
- Generación de normas o autorregulación
- Efecto normativo de los convenios
- Promover el ejercicio del derecho de huelga
- La atribución de recurrir a la conciliación o arbitraje.

Contenido y clasificación:

* Los sindicatos

Representación de * Otras representaciones

Las partes * Las Empresas

Los Conflictos

Colectivos

Contenido * Entes Públicos

del Otras formas de parti- * Medios de concertación

Derecho –cipación de las partes * Sistemas participativos

del

Trabajo Los convenios

Colectivos

Clasificación de sujetos

Además, dentro del derecho colectivo se suelen clasificar las actividades:

* En las ganancias

* En la dirección

* En los controles

* Entes estatales

* Entes mixtos

* Congreso

* Asesoramiento

Principios generales del derecho colectivo

Es conjunto de pautas generales que definen la base del derecho colectivo y son necesarios para integrar e interpretar el marco que lo regula.

Los principios son:

- **De libertad sindical:** Comprende el plano individual y el colectivo, para resolver problemas de afiliaciones o desafiliaciones a una entidad o para unirse a otros trabajadores para constituir una entidad gremial.
- **De autonomía colectiva:** Es la capacidad jurídica de los entes que representan las partes (en particular el trabajador) con atribuciones características (ej. dictar sus propias normas Estatutos; elegir autoridades; dictar normas de disciplina interna; negociar y firmar convenios colectivos, etc)
- **De subsidiariedad:** Se debe respetar la libertad y derechos del individuo pasando por las org. intermedias como el sindicato y llegando al Estado (Estos deben auxiliar a los trabajadores para respetar el bien común)
- **De amparo de la categoría profesional:** Se trata de aunar las individualidades de las personas que tienen una factor común (arte, oficio o profesión) para lograr en el plano colectivo una mejor defensa de los intereses profesionales de c/u.

Los temas que conforman la crisis y el proceso de cambio del derecho colectivo son:

- **Centralización versus descentralización:** Se discute si los modelos sindicales deben seguir una concentración gremial y del poder de decisión o bien debe ser más participativa.
- **Participación en los distintos niveles de negociación:** Los trabajadores reclaman más participación.
- **Ejercicio directo de derechos fundamentales:** El derecho que tienen los trabajadores de la elección de ser representados o no.
- **Contractualización versus autonomía empresaria:** Por un lado se afirma que las facultades del empleador deben ser limitadas y otra teoría sostiene que las empresas son totalmente autónomas.
- **El derecho de reserva versus el de información:** Los sindicatos exigen derecho a recibir esa información para poder intervenir en decisiones que tengan que ver con temas laborales o de política social.

LAS ASOCIACIONES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES:

Origen y evolución

- La Total inexistencia de las asociaciones gremiales se extiende desde la antigüedad hasta el siglo XVIII.
- Aparece como defensa de los intereses profesionales de los trabajadores con la Rev. Francesa (1789)
- La estapa de la prohibición de estos gremios surge también en la Rev. Francesa (3 años después de haber surgido) dado que los identificaban como los nuevos burgueses y eran peligrosas para el Estado.
- La etapa de tolerancia y legalidad nace en el siglo XIX cuando se las empieza a reconocer como expresiones de la comunidad organizada.
- Comienzan a tener un marco regulatorio, normas aisladas y luego pasan a ser parte de las constituciones junto con el proceso de Constitucionalismo social (1919) y se profundiza luego de la 2da. Guerra mundial en casi todos los países.
- El primer sindicato en Argentina fue en 1867 y fue el Sindicato tipográfico Bonaerense
- En 1930 se crea la CGT y se produce la primera unificación de los gremios.

Asociación Gremial: Se denomina así a la entidad más representativa, a quien se le otorga personería gremial y que tiene por objeto esencial la defensa de los intereses profesionales(condiciones de vida y trabajo) de los trabajadores del grupo, clase o categoría a la que pertenecen.

De la existencia de las mismas dependen las libertades sindicales, individuales y colectivas y en particular la existencia de garantías. Mediante la constitución tienen posibilidad de tener sus propios estatutos .

La libertad sindical Es el derecho del trabajador de afiliarse a una entidad gremial, a desafiliarse o a no afiliarse. Esta libertad presupone la existencia de un gremio. La Libertad sindical colectiva parte de que los trabajadores tienen un derecho primario que es el de constituir entidades gremiales y esto está garantizado en la Constitución con la simple inscripción en un registro especial.

Derechos sindicales de los trabajadores

- Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa asociaciones sindicales
- Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse
- Reunirse y desarrollar actividades sindicales
- Peticionar ante las autoridades y los empleadores
- Participar de la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos

Derechos de las asociaciones sindicales

- Determinar su nombre, no pudiendo adoptar los ya adoptados ni aquellos que puedan prestar a error o confusión,
- Determinar su objeto, ámbito de representación personal y territorial
- Adoptar el tipo de organización que estimen apropiado , aprobar sus estatutos, y constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a las ya constituidas o desafiliarse.
- Formular su programa de acción y realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores, en especial ejercer el derecho de negociar colectivamente, el de participar, el de huelga, y el de adoptar medidas legítimas de acción sindical.

Clasificación de los gremios

También podemos agrupar a los gremios que agrupan trabajadores de un mismo oficio o actividad:

* Arte (toma en cuenta la categoría, profesión u oficio de los trabaj.)

* Oficio

* Profesión

* Combinados

- Industria (no importa la tarea q cumpla
- Comercio el trabajador solo su actividad.

Por el sistema legal adoptado se analizan las derivaciones:

Sistema Plural Ventajas: Se obtiene una importante libertad asociativa

Desventajas: Dificultades para negociar

Sistema de la unicidad Ventaja: Existe un solo gremio para negociar

Desventaja: No se opera democráticamente

Las asociaciones pueden asumir algunas de las sgtes. Formas:

- **Sindicatos o uniones**
- **Federaciones (cuando agrupen asociaciones de primer grado)**
- **Confederaciones:**

Nuestro sistema legal estuvo siempre enrolado al modelo de la unidad gremial o unicato a quien se le confiere la personería gremial.

Legislación vigente:

Es la ley 23.551 quien dejó de lado la ley 22.015

Nacimiento y organización de asociaciones gremiales:

Son el producto de la decisión de un grupo de trabajadores de un oficio o una actividad que deberán cumplir con requisitos de fondo y forma para acreditar su existencia. Primero podrán crear una asociación simplemente inscripta con atribuciones muy restringidas y luego pueden reclamar la representación de su clase dentro de su ámbito territorial.

Tipo de asociaciones

- **Simplemente inscriptas:** Acreditan su fundación y existencia y carecen de las más elementales facultades para representar a los trabajadores.
- Deben presentar a los afiliados fundadores, conformación de las autoridades y el estatuto aprobado por asamblea.
- Pueden peticionar o representar con una **autorización expresa** los derechos individuales de sus afiliados
- Carecen de derechos para la representación colectiva (ya que es exclusiva de las entidades con personería jurídica)
- Pueden promover la formación de cooperativas o mutuales y contribuir al perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional o de la seguridad social.
- No pueden recurrir a la figura de Agente de retención (Exclusiva de las de personería gremial)
- Deben remitir copia de los estatutos y sus modificaciones a la autoridad de aplicación y suministrar

anualmente la memoria y el balance

- Deben convocar a elecciones para la renovación de sus órganos.
- No tienen razón de ser si no fuera porque pueden disputar la personería otorgada a otro gremio o aspirar a una propia si no hubiese otra, para ello deben acreditar ser la entidad más representativa del sector.
- **Con personería gremial:** Le es otorgada por la autoridad de aplicación a aquel gremio que sea el más representativo. Otorgada la personería, se monopolizan todas las atribuciones esenciales que hacen a los derechos individuales y colectivos dentro de las entidades gremiales.

Personería Gremial: Se llama así a la calificación legal que le otorga la autoridad de aplicación a la entidad gremial más representativa dentro de un arte, oficio o profesión, o dentro de una actividad y que lo habilita para representar a la clase o categoría de trabajadores de que se trate.

Para el otorgamiento de la personería gremial es necesario:

- Inscripción como asociación sindical:

- Presentar ante la autoridad adm. Del trabajo la solicitud con Nombre, domicilio, patrimonio y antecedentes de la fundación.
- Lista de afiliados
- Nómina y nacionalidad de los integrantes de su organismo directivo
- Estatutos

Dentro de los 90 días la autoridad administrativa le otorgará la inscripción en el registro especial y se publicará sin cargo en el boletín oficial.

- A partir de su inscripción adquirirá personería jurídica y podrá:

- ◆ Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados
- ◆ Representar los intereses colectivos
- ◆ Promover la formación de asociaciones colectivas o mutuales e intervenir para la mejora de condiciones laborales, previsionales y de la seguridad social. Podrá promover también la educación y formación profesional de los trabajadores
- ◆ Imponer cotizaciones a sus afiliados
- ◆ Realizar reuniones o asambleas sin autorización

- Podrá inscribirse como persona gremial (debe ser la más representativa en su ámbito personal y territorial) debe cumplir los siguientes requisitos:

- ◆ Debe encontrarse inscripta de acuerdo a la ley y haber actuado por lo menos durante un período no menor de 6 meses.
- ◆ Debe afiliar a más del 20% de los trabajadores que intente representar

Si existiese más de una entidad pretendiendo personería jurídica, se le dará a aquella cuyo promedio de afiliaciones de los 6 últimos meses sea considerablemente mayor, la omisión de estos recaudos determinará la nulidad del acto administrativo.

A su vez el solicitante debe esclarecer el ámbito territorial y personal donde pretende su representación.

Cuando los ámbitos pretendidos se superpongan con los de otra asociación, no podrá otorgársele tal permiso a menos que se ponga en conocimiento a la otra asociación y se determine cuál de ellas es más representativa.

***Sólo podrá darse personería a un sindicato de empresa cuando ésta no obre en la zona de actuación y en la actividad o categoría de una asociación sindical de primer grado o unión**

Derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial articulo 31 DCT

- Defender y representar ante el estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores
- Participar en instituciones de planificación y control de acuerdo a lo dispuesto por las normas respectivas
- Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social
- Colaborar con el estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores
- Crear patrimonios de afectación que tendrán los mismo derechos que las cooperativas y mutuales
- Administrar sus propias Obras sociales y, según el caso, participar de las ya creadas por ley o convenciones colectivas de trabajo.

Patrimonio de las asociaciones sindicales

Es el conjunto de prestaciones en dinero que recibe la entidad para atender los gastos operativos, administrar mutuales,

Cooperativas o realizar gastos para el funcionamiento y fines de la entidad.

Articulo 37 Está constituido por:

- **Las cotizaciones ordinarias** (Cuota sindical mensual retenida por el empleador y que debe ser depositada a la orden del sindicato dentro de los plazos previstos) y **extraordinarias** (Cuotas de solidaridad) de los afiliados. Son las sumas que aportan en forma obligatoria en condición de afiliados establecidos en la asamblea o Convenios Colectivos y aprobados por la autoridad de aplicación.
- **Los bienes adquiridos y sus frutos**
- **Donaciones, legados , aportes y recursos no prohibidos por esta ley.**

El empleador está obligado a actuar como agentes de retención de los importes en concepto de Cuota sindical u otros aportes que deban tributar los trabajadores a la entidad (esto está regulado por el ministerio de Trabajo). Si no lo hace se convierte en Deudor directo

Funciones de las asociaciones gremiales:

- ◆ Representan a la categoría o clase de trabajadores
- ◆ Representan intereses individuales y colectivos
- ◆ Concertan y negocian convenios colectivos
- ◆ Declaran y promueven huelgas y otras medidas de acción
- ◆ Pueden recaudar la cuota sindical a través del empleador
- ◆ Representan a los trabajadores en otros organismos estatales
- ◆ Administran en forma exclusiva las obras sociales sindicales
- ◆ Pueden crear cooperativas y mutuales

Fiscalización de las organizaciones sindicales:

Estará a cargo del Ministerio de trabajo y seguridad social y está facultado para:

- Inscribir asociaciones, otorgar personería gremial y llevar los registros respectivos
- Requerir que dejen sin efecto las medidas que violen disposiciones legales o no cumplan con las disposiciones legales dictadas por autoridad competente.
- Pedir la cancelación o suspensión de una personería gremial o intervenirla cuando hay

incumplimiento de intimaciones, hayan recurrido en graves irregularidades.

- Disponer de la convocatoria a elecciones y nombrar personas que lleven a cabo estos actos

Los representantes sindicales

• Cargos gremiales ejercidos dentro de la asoc. Sindical

- Los trabajadores elegidos como miembros directivos dentro del sindicato ejercerán el cargo por no más de 4 años y pueden ser reelegidos
- Para ser elegidos deben ser mayores de edad, no tener inhibiciones civiles ni penales, estar afiliados (por lo menos 2 años de afiliación)
- El 75% de los cargos debe ser desempeñado por ciudadanos argentinos, exclusivamente los cargos de mayor jerarquía.

• Delegados y miembros de comisiones internas

- Ejercerán la representación de los trabajadores ante el empleador en los lugares de trabajo.
- Ejercerán la representación del trabajador ante las autoridades de aplicación.
- También los representarán ante la asociación sindical
- Ejercerán la representación del sindicato ante el trabajador y el empleador–
- Las condiciones son: Estar afiliado con un mínimo de 1 año de antigüedad; Tener 18 años y haber trabajado en la empresa durante el año anterior a la elección; Ser elegido por voto secreto y directo de los trabajadores.
- El mandato no podrá exceder de 2 años y no pueden ser reelectos (elecciones deben ser 10 días antes de que finalice el mandato).
- La designación de los delegados debe ser notificada al empleador en forma fehaciente dentro de las 48 hs. de la elección.
- Las funciones del delegado son: Controlar que se apliquen las normas legales, Debe participar de las inspecciones que efectúe la autoridad de aplicación, reunirse periódicamente con el empleador o su representante; Comunicar al sindicato en caso de existir controversias entre el empleado y empleador.
- Obligaciones del empleador: Darles un lugar para que puedan desarrollar su tarea; Realizar reuniones periódicas con los delegados; Conceder permisos pagos para que realicen sus funciones.
- Cantidad mínima: * de 10 a 50 trabajadores 1 delegado; * de 51 a 100 trabajadores 2 delegados; * de 101 en adelante 1 por cada 100.
- En los establecimientos que tengan más de un turno, habrá un delegado por turno, cuando haya 3 o más delegados, actuarán como cuerpo colegiado. En los casos en que estuviese establecido en el convenio puede haber más delegados.

Protección de la actividad gremial

Es un mecanismo especial que tiene por objeto proteger a las personas que desarrollan actividad gremial impidiendo que se las suspenda, despida o modifiquen sus condiciones de trabajo. Está amparada por la Constitución nacional que enuncia que los mismos gozan de las garantías necesarias para desarrollar su función relacionadas con la estabilidad en su empleo (conservación del puesto en caso de que sean elegidos en cargos dentro del sindicato (este tiempo se considera como período trabajado),

También se protege a los candidatos no elegidos por 6 meses. La tutela o protección es mientras dure su mandato y hasta un año después de terminado el mismo.

Si el candidato es despedido, podrá reclamar la situación de despido indirecto debiéndose abonar un año de remuneraciones (13 meses adicionales.

Prácticas desleales

Se considerarán prácticas desleales y contrarias a las éticas por parte de los empleadores o asociaciones profesionales que los representen:

- Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores
- Intervenir o actuar en la constitución, práctica, funcionamiento y administración de un ente de este tipo.
- Dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores
- Promover la afiliación de los trabajadores
- Tomar represalias contra trabajadores que participen en medidas de acción sindical.
- Rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical.
- Despedir, suspender o modificar condiciones para impedir el ejercicio de los derechos sindicales de trabajador
- Negarse a reservar el empleo o impedir que el trabajador reingrese luego de su desempeño en funciones sindicales
- Realizar tratos discriminatorios
- Negarse a suministrar la nómina del personal a efectos de la elección de delegados.

Procedimientos y sanciones

Cada vez que se produzca un hecho considerado como práctica desleal el sindicato podrá:

- Formular la denuncia ante la autoridad de aplicación
- La sanción prevista es una multa dentro de los límites y régimen de la Policía del Trabajo.
- Si la práctica desleal fue cometida por una entidad que representa a los empleadores el juez puede fijar una multa de hasta el 20% de los ingresos de la cuota sindical de afiliación de un mes.
- Si la práctica desleal fuese reparada, podrán reducirse las sanciones al 50%

Asociaciones profesionales de empleadores

- La determinación del ámbito territorial y funcional del sector empleadores, estará definido por el estatuto para el caso de una asociación que asuma la representación. En el supuesto de empresas individuales, el ámbito se definirá de acuerdo a su actividad.
- Cuando se pretenda construir una asociación que excede el ámbito de la empresa, la aptitud representativa será definida en función de la del grupo de empleadores que hayan expresado formalmente la voluntad de integrarla.
- Los grupos de empleadores que invoquen la representación de otros empleadores, deben contar con un poder especial (con formalidades legales)

SE ENCUENTRAN REGULADAS POR EL DERECHO COMUN Y NO TIENEN UN REGIMEN DE CONTRATO, SE ENCUENTRAN REGULADAS POR EL CODIGO CIVIL Y COMERCIAL.

EJEMPLO CAMARA ASOCIACION RURAL.

Bolilla 11: Negociación Colectiva

Naturaleza y caracteres de la negociación colectiva.

La negociación colectiva y su producto resultante: el convenio colectivo de trabajo son elementos característicos del derecho del trabajo, brindan la posibilidad de que los actores sociales se den asimismo sus propias normas.

La legislación de la autonomía de la voluntad colectiva parte de tres premisas:

- La existencia de cierto equilibrio y relación de igualdad de fuerzas entre las partes contratantes.
- A partir de esta relación jurídica se pueden generar normas que resulten convenientes para resolver el conflicto socio-laboral que se tratan de dirimir a través del contenido de los convenios colectivos.
- Procura el control de los contenidos de los acuerdos para que éstos no violen normas de rango superior ó afecte el bien común y el bienestar general.

La negociación colectiva es producto del ejercicio de la autonomía de la voluntad colectiva, donde los actores sociales tienen atribuciones que garantizan dicha autonomía:



Atribuciones internas: derecho de las personas a crear sus propias organizaciones, a establecer sus normas internas a través de estatutos, etc., a designar las autoridades, a administrar y dirigir la organización a través de las autoridades elegidas conforme a las normas legales y a los mismos estatutos.



Atribuciones externas: las organizaciones sindicales con personería gremial están habilitadas para la negociación colectiva.

Elementos característicos de la negociación colectiva.

Es el producto de la autonomía de la voluntad colectiva: que tiene su manifestación en la concertación de los convenios colectivos, como un medio para autorregular las partes de la negociación.

Tiene naturaleza contractual pero puede alcanzar efecto erga omnes: lo hace obligatorio para afiliados y no afiliados al gremio o a la representación empresaria, en la que se haya definido el citado ámbito dentro de la misma convención.

Regla relaciones sindicales y laborales: los convenios tienen cláusulas **normativas** reglan las relaciones entre las partes signatarias del convenio y cláusulas. Se aplican para **TODOS** los empleadores y trabajadores de esa actividad u oficio.

Obligacionales: reglan las relaciones entre los trabajadores y los empleadores en el seno de la relación laboral, son las denominadas cláusulas de paz que las partes se comprometen durante la vigencia de ese convenio colectivo a saldar las diferencias, no recurrir a sanciones directas, etc

Negociación formal e informal

Negociación formal: celebración de convenios colectivos conforme a las pautas y requisitos de la legislación vigente. Estos convenios tienen todos los efectos plenos previstos en la Ley 14250. Este tipo de instrumento tiene un proceso más burocrático en tanto el producto resultante es un poco más estático.

Negociación informal: se desarrolla a través de actas o acuerdos firmados entre las empresas y los gremios, con o sin la intervención de trabajadores o comisiones internas en la que se previeron acuerdos colectivos. Son un instrumento idóneo para contribuir a la paz social y a la resolución de innumerables situaciones vinculadas con el conflicto socio-laboral.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

Concepto: Es un acuerdo entre una asociación de trabajadores con personería gremial y una asociación de empleadores, grupo de empleadores o un solo empleador

Los elementos del convenio son los siguientes:

- Las partes signatarias: son las habilitadas para negociar el convenio. La representación empresarial (una empresa, un grupo, una entidad representativa, etc.,) y la representación de sindicatos que tengan personería gremial.
- El contenido normativo: lo acordado tiene naturaleza contractual pero está sometido a controles especiales con intervención de la autoridad de aplicación para lograr un efecto análogo al imperativo que tienen las normas legales.
- La aprobación de la autoridad de aplicación: la intervención de la autoridad de aplicación, tanto en la gestión del convenio como en oportunidad de aprobarlo.
- El efecto erga omnes: es el efecto que tienen los convenios colectivos controlados, homologados por la autoridad de aplicación y publicados por las partes, por el cual el contenido es imperativo para todos los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación, con prescindencia de si son o no afiliados al gremio o a las entidades empresariales.

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TEMPORAL Y TERRITORIAL. DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Ámbito de aplicación personal: se llama así a las personas que comprende un convenio colectivo, que son las definidas en el mismo conforme el arte, oficio o profesión o a la actividad a la que pertenecen.

Ámbito de aplicación temporal: es el tiempo que rige un convenio colectivo, consistente en el plazo de vigencia, el que se prorroga automáticamente, por efecto del mandato legal de la ultra actividad, salvo que las partes hayan formulado pacten contrario. La Ley de Convenios estableció que cuando el mismo opere su vencimiento, continuará rigiendo hasta tanto se sustituya por otro convenio, salvo que las partes hayan pactado una cláusula expresa en contrario(Art.6°, ley 14.250). Esta propiedad de mantener vigencia después de su vencimiento se la ha dado el nombre de ultra actividad.

Ámbito de aplicación territorial: es la zona o región en donde rige el convenio colectivo, lo que está relacionado con el ámbito de influencia territorial del sindicato que representa a los trabajadores.

REGIMEN LEGAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Existen mecanismos compulsivos en los que se convoca a las partes para negociar, aún cuando no existe obligación de acordar. La Ley 14.250 prevé que dentro de los 60 días anteriores a su vencimiento, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social convocará a que se renegocie el convenio colectivo de que se trate Art.12, ley 14.250.

La ley 25.013 (Art.14) estableció que la representación de los trabajadores en la negociación, será a cargo de la entidad sindical con personería de grado superior. Sólo se admite que en unidades de negociación con más de 500 (quinientas) personas se deberá incluir un representante de los delegados del personal, conforme los recaudos establecidos en el artículo 40 de la ley 23.351.

En la ley 25.013 (Art.12) establece un procedimiento para renegociar los convenios colectivos ultra activos, que celebrados antes de enero de 1988, con posterioridad a esa fecha no hayan sufrido cambios. Si no se logra una renegociación exitosa, al cabo de 2(dos) años de denunciado el convenio por alguna de sus partes, y después de haberse sometido al procedimiento de conciliación obligatoria (ley 14.786), el mismo caduca de pleno derecho.

COMISIÓN NEGOCIADORA

Concepto: se denomina así a la comisión integrada por igual número de representantes de la

asociación gremial con personería y de la representación del sector empresario, que tiene por fin discutir, negociar y acordar el convenio colectivo de trabajo.

Se suele acordar el orden con que será tratado cada tema. Una vez que cada cláusula cuenta con el acuerdo, existen dos posibilidades:

- ◆ Una (ya no utilizada) permite firmar un acuerdo parcial en donde se especifica que se logró consenso en una o más cláusulas.
- ◆ El más difundido: es el de no suscribir ningún acuerdo hasta todo el convenio esté concluido

LA INTERVENCIÓN DE LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Concepto: se denomina así a la participación que tiene el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación en la conformación de la comisión negociadora y en la negociación colectiva propiamente dicha, sin perjuicio de su función al momento de controlar y homologar el convenio.

CONTENIDO

Se denomina contenido al conjunto de cláusulas normativas y obligacionales que integran el convenio, donde se especifican condiciones de trabajo, categorías profesionales, cláusulas de paz y auto composición, y técnicas modernas de producción, productividad y colaboración.

- Cláusulas normativas: enuncian deberes y derechos para los empleadores respecto de sus trabajadores.
- Cláusulas obligacionales: generan deberes y derechos para quienes suscribieron el convenio, el sindicato con personería y a la representación empresaria.
- Condiciones de trabajo: establecen deberes y derechos para las partes dentro del marco del desarrollo productivo en el seno de las empresas.
- Categorías profesionales y salarios: fijar las categorías profesionales y los salarios básicos de convenio que corresponde a cada una.
- Cláusulas de paz: implican que las partes se abstendrán de adoptar medidas de fuerza recíprocas por lo pactado dentro del convenio colectivo.
- Cláusulas sobre relaciones sindicales: Se refieren a las relaciones concretas entre los representantes del sindicato dentro o fuera de la empresa, y la representación empresaria.
- Cuotas de solidaridad y aportes y contribuciones: se fijan cuotas de solidaridad o aportes y contribuciones con destino al sindicato, tienen por objeto obtener fondos con fines especiales, se considera como compensación por el logro obtenido al firmar el convenio.

CONTROLES DE LEGALIDAD Y DE OPORTUNIDAD DE LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN.

- ◆ Concepto de controles de legalidad: se denomina control de legalidad el que realiza la autoridad de aplicación–Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de la Nación– en función del cual se verifica si el contenido del convenio no se encuentra en contradicción con las normas de jerarquía superior como la Constitución Nacional, los tratados internacionales y de las leyes de orden público.
- ◆ Concepto de oportunidad: es un control que se encuentra ligado a las funciones esenciales del Estado, según el cual el contenido del convenio no pueden afectar el bien común, el bienestar general y los derechos de la comunidad y los consumidores en general.

LA HOMOLOGACIÓN.

Concepto: es el acto administrativo complejo en virtud del cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación aprueba un convenio colectivo una vez superados los controles de legalidad y

oportunidad, confiriéndole la virtualidad, una vez publicado, de adquirir vigencia con efecto erga omnes.

LA PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Concepto: es la publicación que realiza el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, o en su caso a la fórmula elegida por las partes para dar a conocer el contenido del convenio colectivo homologado a la sociedad en general y a los sujetos alcanzados en particular. A partir de la publicación, el convenio adquiere la virtualidad de ser aplicable erga omnes.

LA COMISIÓN PARITARIA

Concepto de comisión paritaria: comisión integrada por idéntico número de representantes del sector sindical y del empresario, que tiene por objeto resolver los conflictos de interpretación que se pueden dar durante la vigencia de un convenio colectivo y establecer las categorías profesionales de los trabajadores y la clasificación de establecimientos.

INDEROGABILIDAD DE LAS NORMAS DEL CONVENIO

Las normas pactadas en la convención colectiva no pueden ser modificadas o suprimidas en perjuicio del trabajador, de modo que se puede sostener que son inderogables y alcanzadas por el orden público laboral.

BOLILLA XII

LOS CONFLICTOS LABORALES Y COLARACION EN LA EMPRESA

Conflictivo: es el resultado de una confrontación de intereses opuestos entre dos o más partes basadas en acciones concretas que tiene por objeto imponer reivindicaciones o conquistas

Conflictivo laboral: Es el conflicto que se produce entre los trabajadores o sus representantes y los empleadores o los entes que los agrupan, generalmente en búsqueda de una conquista o reivindicación o para oponerse a reformas legislativas

Clasificación

Conflictivo individual: es aquel en el cual se enfrentan el trabajador en función de reclamos basados en su contrato individual y su empleador. La cantidad de personas no define si es individual o colectivo

Conflictivo plurindividual: si varios trabajadores realizan un reclamo originado en el contrato individual que los afecta en forma también individual, estamos en presencia de un conflicto plurindividual, sobre todo teniendo en cuenta que sus efectos son restringidos a la pretensión de cada sujeto y no afectan globalmente al grupo al que pertenecen.

Conflictivo colectivo: es el conflicto social que se produce entre los trabajadores colectivamente considerados desde los sindicatos y los empleadores por causas laborales que afectan a la clase o categoría profesional.

♦ Los conflictos pueden ser:

- Económicos
- Políticos

- Nacionales
- Sociales

- ◆ *Clasificación tradicional*
- ◆ **Conflictos de derecho:** Se refiere a la interpretación, reformulación, creación o cumplimiento de una norma
- ◆ **Conflictos de intereses:** Modificación de una norma preexistente o la creación de una nueva norma. Específicamente a salarios o pretensiones económicas.

Conflictos intra e intersindicales

- ◆ **Intrasindicales:** son aquellos que suceden dentro de una misma organización sindical.
- ◆ **Intersindicales:** Son los que se plantean entre 2 o más organizaciones sindicales entre sí

Autoridades competentes para solucionar, se siguen los siguientes pasos:

- ◆ **Se debe agotar primero la vía asociativa:** Es decir recurrir a la federación. La CGT tiene un comité para resolver los conflictos sobre el tema entre 2 o más entidades.
- ◆ **Apertura de la vía ante la autoridad de aplicación:** El Ministerio de trabajo y Seguridad Social, una vez transcurridos los 60 días hábiles de planteado el conflicto ante la entidad de grado superior, tendrá a su cargo resolverlo (también dentro de los 60 días hábiles)
- ◆ **La revisión de la resolución de encuadramiento en la sede sindical:** La decisión final del Ministerio de trabajo y Seguridad social, deja abierta la posibilidad de cuestionar la resolución ante la justicia.

SUBSIGUIENTE CAMARA NACIONAL DE APELACION DEL TRABAJO DE LA NACION Y LUEGO POR VIA DE RECURSOS EXTRAORDINARIOS A LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION

Bolilla XIII – Derecho de la Seguridad Social

1– Seguridad Social – Concepto – Contenido – Autonomía del Derecho de la Seguridad Social

Su relación con el Derecho del Trabajo – Fuentes – La Seguridad Social y la Constitución Nacional

2– Instrumentos de la Seguridad Social – Previsión Social – Régimen legal vigente

3– Asignaciones familiares – Concepto – Características – Tipos – Requisitos – Periodicidad y cuantía – Obligaciones de los empleadores y de los trabajadores – Financiación del Sistema

Concepto y alcances del Derecho de la Seguridad Social

Seguridad Social: Es la rama del derecho que se ocupa del hombre en general, frente a la posible ocurrencia de contingencias sociales que comprometan todo o parte de su ingreso, y generen habitualmente cargas económicas suplementarias.

Contingencias sociales: eventos futuros e inciertos, que suelen comprometer la capacidad de ganancia del sujeto y provocan cargas económicas suplementarias.

A través de ellas, se puede clasificar el **contenido** del derecho de la Seguridad Social. A su

vez, frente a cada uno de estos eventos encontramos un marco legislativo que brinda un sistema o subsistema de protección.

Clasificación

Contenidos

Contingencia Social	Observaciones	Prestaciones (cargas económicas supplementarias)
Maternidad/Nacimientos	Compromete la estabilidad y genera gastos	Asistencia médica – Internación (parto) – Atención al hijo
Vejez	Se pierden ingresos. Se requiere asistencia médica	Régimen jubilatorio – AFJP – Salud
Muerte	Desamparo del grupo familiar	Pensión – Asistencia médica
Accidentes–enfermedades inculpables	Compromiso de ingreso – Asistencia médica	Salarios a cargo del empleador – Obras sociales
Riesgos del trabajo	Afecta la estabilidad – Riesgo de ingresos	Cobertura completa – Provee ingresos y asistencia médica.
Invalidez	Efectos de una patología – Posible desamparo	Jubilación por invalidez – Asistencia médica.
Cargas de familia	Mayores gastos por esposa e hijos – insuficiencia del ingreso	Asignaciones familiares – Asistencia médica – Obras sociales.
Desempleo	Desamparo – Período de ingreso – Falta de asistencia médica	Salarios – Asistencia médica – Reconvertión

Cargas económicas supplementarias: gastos en los que incurre el sujeto en virtud de las prestaciones, servicios y beneficios que requiere el beneficiario protegido para enfrentar las contingencias sociales.

Caracteres

- ◊ **Marco de protección establecido por las normas vigentes**: la cobertura de la seguridad social está limitada a lo que las normas imponen a la comunidad y a la función indelegable de los gobiernos de brindar las condiciones de salud, educación, justicia y seguridad que se impone al Estado.
- ◊ **Sectores o grupos en estado de necesidad, indefensión o con carencias**: la seguridad social existe además, porque se dan circunstancias de hecho basadas en múltiples causas que generan la existencia de medios de protección y cobertura, pues de lo contrario esos grupos quedarían desamparados.
- ◊ **El fin perseguido en la búsqueda de la justicia social**: el fin de la seguridad social es ponderar el valor de la justicia social.

Autonomía del Derecho de la Seguridad Social

- ◊ **El sujeto** de la seguridad social es mucho más amplio que el del derecho del trabajo, que sólo contempla a quienes trabajan en relación de dependencia. En la seguridad

social se incluyen a los dependientes, a los autónomos, e inclusive a los desempleados y a los indigentes.

- ◊ La **finalidad** de la seguridad social no tiene raíz contractual como en el derecho del trabajo, sino que se basa en problemas sociales que requieren de una solución basada en el principio de la justicia social.
- ◊ Tiene sus propios **principios**:
 - ◊ solidaridad
 - ◊ subsidiariedad
 - ◊ universalidad
 - ◊ integridad
 - ◊ igualdad
 - ◊ unidad de gestión o descentralización
 - ◊ previsión.

La Seguridad Social y la Constitución Nacional

El artículo 75, inciso 12 de la CN, establece claramente que corresponde al Congreso de la Nación el deber de dictar el Código de Trabajo y de la Seguridad Social.

El artículo 14bis de la CN dedica el tercer párrafo a la Seguridad Social. Los temas específicos contenidos en dicho artículo son:

- ◊ Seguro Social obligatorio: tiene relación con los sistemas solidarios, dirigidos a toda la comunidad. Podemos citar como ejemplos (en nuestra legislación) sistema de salud, o la normativa sobre riesgos de trabajo.
- ◊ Jubilaciones y pensiones móviles: el sistema jubilatorio está abandonando el sistema estatal (que se encuentra en crisis) por otro privado que administra los recursos y paga las prestaciones. Hoy coexisten ambos
- ◊ Protección integral de la familia: tiene distintos institutos, como el régimen nacional de salud y las obras sociales, o las asignaciones familiares para atender la cobertura de cargas de familia.
- ◊ La compensación económica familiar: en la actualidad este principio se yuxtapone con el anterior, y puede relacionarse con todos los mecanismos que generan directa o indirectamente ventajas económicas, como es el caso de la maternidad y el nacimiento, que brinda cobertura sin cargo (en las obras sociales) no sólo por el embarazo sino hasta un año de vida del recién nacido, o los tickets de supermercado o consumo, que aumentan la capacidad de compra del trabajador para adquirir productos básicos con el fin de mejorar la calidad de vida del mismo dependiente y de su familia.

La organización de la Seguridad Social

Existe una primera gran división en el financiamiento y organización de la Seguridad Social, en tanto que se trate de un sistema contributivo o un sistema asistencial no contributivo.

- ◊ **Contributivo**: se basa en el financiamiento del sistema a través de la comunidad.
- ◊ **No contributivos o asistenciales**: están a cargo del Estado que los financia desde los recursos del Tesoro, logrados a través de los impuestos indirectos.

En la actualidad, contamos con organizaciones estatales, privadas, mixtas y delegadas.

- ◊ **Estatales**: dentro de la órbita del Poder Ejecutivo. Por ejemplo las cargas jubilatorias.
- ◊ **Privados**: son los entes que por imperio de la ley, administran un sistema o

subsistema de la Seguridad Social. Ejemplo: ART y AFJP.

◊ **Mixtos:** son aquellos en donde se combinan el Estado con los particulares.

◊ **Delegadas:** son organismos autónomos o autárquicos que, supervisados y controlados por el Estado, tienen a su cargo la administración o el control del régimen. Ejemplo: Superintendencia de: Seguros de la Nación, de Aseguradoras de Riesgos de Trabajo y de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones).

Prestaciones de la Seguridad Social

7 días de descanso

7 días de trabajo

Incluye descanso semanal

Asociaciones sindicales

El Estado Empleador

Representación de los empleadores

Sujetos del derecho colectivo

Los organismos internacionales

El estado—Autoridad administrativa

Participación

Intervención

Las funciones o actividades del derecho colectivo

Legislación

Educación y capacitación

Acción Social

Gremios o sindicatos

1º Grado

Gremios

Federaciones

2º Grado

C.G.T.

3º Grado

Horizontales

Gremios

Mixtos

Actividad

Verticales

Múltiples sindicatos por oficio o actividad

Unidad Sindical

Pluralidad sindical

Modelos Sindicales

Un sindicato por oficio o actividad

Derecho Comparado

Laborales

Huelga u otras medidas de acción directa

Plurindividuales

Individuales

Colectivos

biológicas

Maternidad/Nacimiento

Vejez

Muerte

patológicas

Enfermedades

Accidentes

Riesgos de Trabajo

Invalidez

inculpables

económico–sociales

Cargas de familia

Desempleo

Contingencias

Sociales

- ◊ **servicios**: cuando se requiere por ejemplo asistencia médica para un accidentado o atención de un parto.
- ◊ **beneficios**: cuando se recibe una prestación no vinculada con el marco contractual laboral, sino que apunta a brindarle cobertura y mejor calidad de vida al trabajador y su familia. Ejemplo: tickets de consumo.
- ◊ **prestaciones en dinero**: como por ejemplo asignaciones familiares.
- ◊ **prestaciones en especie**: como por ejemplo medicamentos o las drogas oncológicas, o las necesarias para una caso de cirugía.

Se dividen en

En cuanto

a su duración

- ◊ **periódicas**: cuando se liquidan habitualmente en forma mensual.
- ◊ **de pago único**: cuando se abonan por única vez, en el momento en que se produce la causa.
- ◊ **ocasionales**: cuando se liquidan en forma atípica o imprevista en cada oportunidad que se verifique la contingencia.