Derecho Laboral	Guía de Preguntas para el Primer Parcial	Cátedra: Sardegna	Prof.: Di Stefano	2° Cuat. de 2011	ClasesATodaHora.com.ar

UNIDAD Nº1:
1) ¿A qué clase/tipo de trabajado se circunscribe el ámbito del Derecho del Trabajo? ¿Qué es la ajenidad del trabajo, la subordinación y la relación de dependencia?

El Derecho del Trabajo se circunscribe a toda actividad lícita prestada a otro (persona física o jurídica, empleador individual o empresa), a cambio de una remuneración: el derecho del trabajo no se ocupa de todo el trabajo humano sino sólo del trabajo en relación de dependencia. El trabajo humano se trata de una actividad creadora de utilidad que tiene valor social. Constituye el lazo de unión entre el hombre y la sociedad: trabajar es crear utilidad; el producto del trabajo realizado sirve a otros: es un servicio social, un acto de solidaridad humana. El trabajo es oneroso (remunerado), donde hay una relación de cambio de carácter patrimonial, ya que el trabajador desarrolla tareas para su subsistencia y la de su familia: trabaja por la remuneración. La dignidad humana se respeta al entender que el trabajador es un hombre. Las relaciones de trabajo se centran en satisfacer las necesidades del hombre y facilitar se desarrollo como persona, para ellos el hombre está dotado de capacidad de acción (sus manos actúan como herramienta) y de inteligencia (puede dominar su mundo y convertir las cosas).
Para que el trabajo realizado sea debidamente retribuido no basta con otorgar una compensación económica suficiente, sino que debe brindar cierta satisfacción al trabajador; a esto se lo denomina salario psicológico.
La ajenidad al trabajo: es el trabajo que se realiza a otro. Hay una triple ajenidad respecto de los frutos, de los riesgos y de la organización del trabajo: el trabajador no goza de los frutos de lo producido (que quedan en poder del empleador), ni participa en la organización del trabajo, ni tampoco asume riesgos.
La subordinación: el individuo acepta poner en manos de otro la dirección y organización de su energía a cambio de una remuneración y de considerarse ajeno a los resultados del proceso al cual se aplica su trabajo. La relación de dependencia se caracteriza por la subordinación que se manifiesta en un triple sentido:
1) Técnico: somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador.
2) Económico: no recibe el producto de su trabajo, y no comparte el riesgo de la empresa.
3) Jurídico: es la principal característica para configurar la dependencia; consiste en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacía los objetivos de la empresa. El trabajador está sometido a la autoridad del empleador: facultades de organización, dirección, control y poder disciplinario.
La relación de dependencia: el trabajador protegido por la LCT y el derecho individual del trabajo es el que presta su actividad personal a cambio de una remuneración, en relación de dependencia o subordinación respecto de otro empleador que requiere de sus servicios. El trabajador dependiente es una persona física que se caracteriza por:
a) Trabajar en una organización ajena, sometida a las directivas o instrucciones que se le imparten;
b) Trabajar bajo el riesgo de otro, que recibe la tarea y la dirige: no asume riesgos económicos;
c) Estar protegido por la Constitución Nacional (artículo 14 bis) y por la legislación de fondo (Ley de Contrato de Trabajo)
Se trata de un trabajo dirigido, el trabajador está bajo la dependencia o dirección del empleador. Es una forma de relación jurídica: el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo y se somete a sus decisiones e instrucciones respecto del trabajo, y el empleador se compromete a pagarle la remuneración pactada y a otorgarle condiciones de trabajo dignas, seguras e higiénicas para su condición humana. Estar bajo la dependencia de otra, significa la existencia de una relación de autoridad entre ellas. Por lo tanto lo determinante para establecer si existe vínculo laboral no es la tarea encomendada sino cómo y en qué condiciones se la efectúa; es decir la nota excluyente es la existencia de subordinación efectiva de una parte respecto de la otra.

2) ¿Qué tipos de trabajo quedan fuera del Derecho del Trabajo y porqué? ¿Cómo define al Trabajo la LCT? Qué es la relación de dependencia?

Quedan fuera del Derecho del Trabajo los siguientes:
El trabajo benévolo: (gratuito) no se observa en relación de cambio (trabajo-remuneración) sino que se presta en forma desinteresada, sin buscar el beneficio propio. En los casos de trabajo benévolos, quien los realiza efectúa una obra de benevolencia, benéfica o un acto de mera cortesía, ayudando a una persona o a una institución que lo requiere, como es el caso de voluntarios. No tiene por finalidad poner su fuerza de trabajo a disposición de otro a cambio de una remuneración, sino que, por lo general, su objetivo es cooperar en una obra de bien común.
El trabajo amateur: no corresponde a una finalidad laboral, sino a otras de carácter cultural, recreativo, deportivo etc.
El trabajo religioso: los religiosos que profesaron no pueden ser considerados trabajadores en relación de dependencia de las órdenes a las cuales pertenecen.
El trabajo familiar: aquellos cónyuges o los padres respecto de sus hijos que están bajo su patria potestad. No podría haber contrato de trabajo entre esposos; tampoco tiene carácter laboral los trabajos que presten los hijos que viven con sus padres a favor de ellos, aun si la prestación es remunerada. El art. 277 del CCiv. establece que “los padres no pueden exigir que los hijos que están bajo su autoridad y cuidado les presten la colaboración propia de su edad, sin que ellos tengan derecho a reclamar pago o recompensa”. El art. 279 “los padres no pueden hacer contrato alguno con los hijos que están bajo su patria potestad”. Por lo tanto, no puede existir contrato de trabajo entre padres e hijos menores de edad, pero sí con los mayores.
El trabajo autónomo: este trabajo es retribuido, pero no incluye la nota de dependencia: el autónomo trabaja por su cuenta y riesgo. No está sujeto a un régimen de jornada, no recibe órdenes ni está sometido al poder disciplinario; pero tampoco goza de vacaciones pagas, ni de licencias, ni tiene derecho a percibir como mínimo un determinado salario legal convencional, entre otros beneficios.
Definición de trabajo según la LCT
En su art. 4 la LCT define dispone que “constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Solo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley”.
Relación de dependencia: el trabajador protegido por la LCT y el derecho individual del trabajo es el que presta su actividad personal a cambio de una remuneración, en relación de dependencia o subordinación respecto de otro empleado (persona física o empresa) que requiere de sus servicios. El trabajador dependiente es una persona física que se caracteriza por:
a) Trabajar en una organización ajena, sometida a las directivas o instrucciones que se le imparten;
b) Trabajar bajo el riesgo de otro, que recibe la tarea y la dirige: no asume riesgos económicos;

c) Estar protegido por la Constitución Nacional (artículo 14 bis) y por la legislación de fondo (Ley de Contrato de Trabajo): tiene una remuneración mínima asegurada (el salario mínimo, vital y móvil), su jornada legal es de 8 horas o 48 semanales con descanso mínimo de 12 horas entre jornadas, las vacaciones son pagas, está protegido contra el despido arbitrario.
Se trata de un trabajo dirigido, el trabajador está bajo la dependencia o dirección del empleador. Es una forma de relación jurídica: el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo y se somete a sus decisiones e instrucciones respecto del trabajo, y el empleador se compromete a pagarle la remuneración pactada y a otorgarle condiciones de trabajo dignas, seguras e higiénicas para su condición humana. La relación de dependencia se caracteriza por la subordinación que se manifiesta en un triple sentido:
a) Técnico: somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador; resulta más amplia respecto de los trabajadores con menor calificación, y más tenue en relación con los más capacitados profesionalmente.
b) Económico: no recibe el producto de su trabajo, y no comparte el riesgo de la empresa; el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador a cambio de una remuneración, y no se beneficia ni perjudica por las mayores ganancias o pérdidas derivadas de la explotación.
c) Jurídico: es la principal característica para configurar la dependencia; consiste en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador había los objetivos de la empresa. El trabajador está sometido a la autoridad del empleador: facultades de organización, dirección, control y poder disciplinario.
Estar bajo la dependencia de otra, significa la existencia de una relación de autoridad entre ellas. Por lo tanto lo determinante para establecer si existe vínculo laboral no es la tarea encomendada sino cómo y en qué condiciones se la efectúa; es decir la nota excluyente es la existencia de subordinación efectiva de una parte respecto de la otra.

UNIDAD Nº2:
3) Concepto de fuentes del Derecho. ¿Cómo se pueden clasificar a las fuentes? ¿Cuáles son las fuentes propias del Derecho del Trabajo? Describa sus contenidos.

Las fuentes del Derecho remite a lo que es principio, origen, fundamento de algo. Son las formas de producción por medio de las cuales se crean las normas jurídicas. Se debe diferenciar entre:
Fuente material: es un hecho o factor que surge como consecuencia de una necesidad de la sociedad o de un sector de ella. Es un hecho histórico que da origen a una norma jurídica. Fuente formal: es la norma que surge de ese hecho social que, a su vez, es la exteriorización de una necesidad de la sociedad o de parte de ella. Esa norma jurídica (ley, decreto, resolución), que constituye una fuente formal de origen estatal, debe reflejar el más posible hecho social.
El art. 1 de la LCT enumera las fuentes del Derecho del Trabajo, al expresar que “el contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen:
a) por esta ley;
b) por las leyes y estatutos profesionales;
c) por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales;
d) por la voluntad de las partes;
e) por los usos y costumbres.
Cabe distinguir entre:
Fuentes especiales: tienen un alcance reducido, ya que se dirigen a un conjunto determinado de personas.
Fuentes clásicas: tienen un alcance amplio, ya que abarcan a la generalidad de los trabajadores, los cuales están amparados por la LCT o Ley de Riesgo de Trabajo. Son aquellas que se presentan en todas las ramas del derecho:
_La Constitución Nacional: los derechos sociales fueron introducidos en la Constitución Nacional con la reforma de 1957, que incorporo el art. 14 bis consagra el constitucionalismo social en la Argentina.
_Tratados con naciones extranjeras: Los tratados internacionales suscriptos y ratificados por nuestro país son aplicables en el derecho interno. Deben diferenciarse dos tipos de tratados: los referidos a derechos humanos enumerados en el art. 75 y que pueden ser considerados como si fueran la letra misma de la Constitución; y, los demás tratados y concordatos con la Santa Sede, que tiene jerarquía superior a las demás leyes pero inferior a la CN.
_Leyes y sus reglamentos: La LCT es una ley general que se ocupa de las relaciones individuales de trabajo. Constituye el cuerpo normativo básico al cual se debe recurrir cuando no existe otra regulación del contrato o en caso de no existir un convenio colectivo o estatuto profesional.
_Jurisprudencia: los fallos judiciales, especialmente los emanados de los tribunales superiores, constituyen una fuente para la sanción de nuevas normas y la interpretación y modificación de las existentes.
_Usos y costumbres: los usos y costumbres son la repetición de actos o conductas socialmente aceptadas a lo largo del tiempo.
Las fuentes propias son las que se presentan como particulares del derecho del trabajo:
_Convenios colectivos: es el acuerdo celebrado entre una asociación sindical con personería gremial y una empresa o grupos de empresas o una asociación profesional de empleadores que debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo. Tiene por objeto fijar condiciones de trabajo y empleo en determinada categoría, es decir, respecto de los sujetos comprendidos en una actividad, oficio o empresa. Los convenios colectivos deben diferenciarse de los contratos celebrados por empresas con grupos de trabajadores, que son acuerdos que tienen por partes al empleador y a un grupo de trabajadores, sea en forma directa, o bien representados por sus delegados.
_Estatutos profesionales: son leyes que se ocupan exclusivamente del personal de determinada actividad, arte, ofició o profesión; regulan sus relaciones laborales y contienen mecanismos antifraude.
_Laudos arbitrales obligatorios y voluntarios: son formas tendientes a posibilitar la solución de conflictos colectivos de trabajo; consisten en la participación de un tercero (árbitro), a fin de que dictamine sobre un desacuerdo entre las representaciones paritarias.
_Los convenios de la OIT: la OIT tiene como fines esenciales promover internacionalmente la justicia social, prestar asistencia técnica a los programas de desarrollo económico y social, reunir y difundir toda información relativa a los problemas del trabajo, establecer normas de validez internacional y controlar su aplicación y eficacia en todos los países. Mediante las recomendaciones busca establecer mecanismos uniformes de validez internacional para llevar a la acción las medidas a adoptar o orientar a los Estados miembros en la preparación de la legislación laboral.
_Reglamentos de empresas: también son llamados acuerdos internos de empresa i reglamentos de taller; las empresas tienen la posibilidad de organizar el trabajo en un ordenamiento escrito. El empresario puede organizar la prestación laboral y reglamentar cuestiones referidas a las conductas del personal en el trabajo, que establezcan obligaciones y prohibiciones propias de la actividad o de la forma habitual de efectuar las tareas.
_Usos de empresas: se trata de usos frecuentes y generalizados de la empresa respecto de su personal, referidos a la forma de prestar las tareas, la organización del trabajo, las conductas a asumir en determinadas ocasiones, etc.

4) ¿Cuáles son los contenidos laborales de la Constitución Nacional? ¿Se trata de normas operativas? Orden jerárquico y orden de prelación de normas.

Básicamente los contenidos laborales de la CN se integran a partir de 1957 por el art. 14 bis quien otorgó rango constitucional a los derechos del trabajador, a los derechos sindicales y a los derechos emergentes de la seguridad social.
"El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial.
Queda garantizado a los gremios: Concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.
El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna".
Luego a partir de 1994 con el art 75 inc 22, le otorgó rango constitucional a 11 convenios internaciones sobre derechos humanos; través de estos tratados incorpora nuevos contenidos del derecho del trabajo.
Se trata de normas operativas: casi todas las normas son programáticas, requieren de otras normas de carácter reglamentario para que se pueda invocar derechos a su respecto. Su aplicación queda diferida a la decisión del legislador común, que tiene el mandato del constituyente para dictar la norma reglamentaria que haga efectivo el derecho constitucional programático.
Orden jerárquico: la jerarquía máxima la tiene la CN y los tratados internacionales relativos a los derechos humanos; en segundo lugar se ubican los demás tratados internacionales; en tercer lugar, y luego los convenios colectivos y laudos arbitrales con fuerza de convenios colectivos, y los usos y costumbres. En el ámbito del derecho del trabajo, el orden jerárquico no coincide con el orden de prelación o de aplicación concreta de ellas a un caso determinado. Al regir el principio protectorio con sus tres reglas, una norma de jerarquía superior puede prevalecer sobre otra de jerarquía superior si resulta más favorable al trabajador. La ley tiene jerarquía superior al convenio colectivo; por ende, excepcionalmente y teniendo en cuenta cada caso particular, una ley podría derogar una cláusula de un convenio colectivo si afecta el orden público absoluto y en situaciones de emergencia. Una ley general posterior complementa una ley especial, salvo que otorgue mejores derechos al trabajador; en ese caso, la sustituye parcial o totalmente. Ni la ley ni el convenio pueden afectar el contrato individual anterior que otorga mayores beneficios al trabajador; en este caso, el contrato individual se impone tanto al convenio colectivo como la ley.
Cuando colisionan dos o más fuentes de derecho en la resolución de un caso específico, es decir que se produce un conflicto entre ellas, y cada fuente (ley, convenio o estatuto especial) otorga distintos beneficios al trabajador, se debe aplicar la regla del régimen más favorable.

UNIDAD Nº3:
5) ¿Qué son los principios generales del derecho del trabajo? ¿Para qué sirven? Funciones Explique el principio protectorio.

Los principios generales del derecho son pautas emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Los principios del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción.
Funciones de los principios generales del derecho de trabajo:
1) Orientadora e informadora: porque ilustra al legislador y delimita su actuar conforme a las pautas superiores; orienta también a quien debe sancionar una ley y, por ende, sirve como fundamento del ordenamiento jurídico.
2) Normativa o integrativa: ya que es un instrumento técnico para cubrir una laguna del ordenamiento jurídico; integra el derecho, actuando como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley. El art. 11 de la LCT expresa, "cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato, o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social y a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe".
3) Interpretadora: ya que fija reglas de orientación al juez o al intérprete de la norma en las controversias y lo conduce hacia la interpretación correcta; también está dirigida al abogado, que debe encuadrar una norma en un caso determinado; y al jurista y al doctrinario, que fuera de los litigios concretos deben interpretar una norma.
4) Unificante o de armonización de política legislativa y judicial: ya que vela por la seguridad jurídica al preservar la unidad sistemática del derecho, evitando que tanto el legislador (al sancionar la ley), como el juez al interpretarla, se aparten de sistema.
Principio protectorio: es considerado, junto con el principio de irrenunciabilidad, el más importante. Tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana. Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos. Puede analizarse desde dos aspectos: por un lado, como una directiva al legislador para que adopte las técnicas necesarias para cumplir con el art. 14 bis, que dice "el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que se asegurarán al trabajador". Por otro lado, como una directiva dirigida al juez para interpretar la norma laboral respetando las fuentes y los principios propios.
El principio protectorio se manifiesta en tres reglas:
-La regla in dubio pro operario: es una directiva dirigida al juez para el caso de existir una duda razonable en la interpretación de una norma. Si una norma resulta ambigua, y puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador. Resulta obvio que sólo debe aplicársela cuando existan dudas razonables en el alcance o interpretación de una norma legal o convencional, pero no cuando el texto es claro.
-La regla de la norma más favorable: aquí se presentan dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica; en tal caso, el juez debe necesariamente, inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior. Es decir, mientras que el in dubio por operario es una regla de interpretación, ésta es una regla de aplicación. En caso de duda sobre aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador.
-La regla de la condición más beneficiosa: dispone que cuando situación anterior en más beneficiosa para el trabajador se la debe respetar: la modificación debe ser para ampliar y no para disminuir derechos. El punto de partida es el reconocimiento en el contrato individual de trabajo

de una situación concreta más favorable al trabajador que la que establece la nueva norma que se habrá de aplicar. Resulta indiscutible que el contrato no puede ser modificado en prejuicio del trabajador por debajo del orden público laboral. Las condiciones de trabajo individualmente pactadas por las partes no pueden ser modificadas para el futuro en perjuicio del trabajador.

6) ¿Qué son los principios generales del derecho del trabajo? ¿Para qué sirven. Funciones? Explique el principio de irrenunciabilidad.

Principio de irrenunciabilidad: hay que tener en cuenta los conceptos de imperatividad, irrenunciabilidad y disponibilidad. Cuando se habla de imperatividad, hace referencia a normas. Las normas imperativas son aquellas que no pueden ser modificadas o sustituidas por la voluntad de las partes, y se oponen a las normas supletorias o dispositivas, que pueden ser alteradas o dejadas sin efecto por las personas. Es decir, las normas imperativas son una valla, un freno a la autonomía de la voluntad. Las normas imperativas no pueden ser dejadas sin efecto por las partes si establecen condiciones menos favorables a los trabajadores, pero pueden libremente disponer de ellas en la medida en que mejoren los derechos allí consagrados.
Las normas de disponibilidad colectiva son aquellas normas que no priman sobre la autonomía colectiva e individual, sino sólo sobre esta última, pudiéndose mediante convenios colectivos de trabajos establecer condiciones menos beneficiosas, ya que para éstos la norma ha pasado a ser supletoria. Los conceptos de renuncia y disponibilidad de derechos están íntimamente relacionados, ya que quien renuncia no solo deber tener la capacidad necesaria sino también la disponibilidad del derecho afectado por la renuncia. Los conceptos de irrenunciabilidad e imperatividad son autónomos e independientes, aludiendo el primero a los derechos y el segundo a las normas. La inderogabilidad (sinónimo de imperatividad) como nota de algunas normas laborales (ley, convenio colectivo o laudo con fuerza de convenio colectivo) es un condicionante que juega cuando las partes van a constituir la relación de trabajo. Una vez nacida, durante el tramo de ejecución de inderogabilidad cede paso a la irrenunciabilidad.
El principio de irrenunciabilidad constituye uno de los instrumentos destinados a evitar que el trabajador, forzado por una situación social y económicamente desventajosa frente a su empleador, acepte estipulaciones que impliquen renuncias, y para ello, excluye la validez de toda convención de parte que suprima o reduzca los derechos previstos en las normas legales, estatutos profesionales o convenciones colectivas. Para quienes entienden que el orden publico es un concepto identificado con el interés social o con los intereses e instituciones del Estado, la irrenunciabilidad acompaña a la vigencia de lo que interesa a la sociedad; y en una sociedad justa interesa sobremanera al legislador la protección de los débiles. El principio de irrenunciabilidad se basa en la imperatividad de muchas de las normas laborales y en el orden público laboral que no puede ser vulnerado: no cabe disminuir ni anular los beneficios establecidos en dichas normas. La irrenunciabilidad se define como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio.
La norma inferior (cláusula contractual) reemplaza a las superiores (ley o convenio) si tienen mayores beneficios para el trabajador, mientras no altere el orden publico laboral absoluto. El derecho del trabajo considera que cuando el trabajador renuncia a un derecho, lo hace por falta de capacidad de negociación o por ignorancia, forzado por la desigualdad jurídico-económica existente con el empleador. La LCT sostiene que la validez de toda renuncia del dependiente a cualquier derecho que le corresponda requiere que ella surja del comportamiento inequívoco del trabajador, no bastando para ello su silencio ni cualquier otra actitud o manifestación que no configure e comportamiento mencionado. El principio de irrenunciabilidad se aplica a aquellos derechos cuya causa se funda en una norma que integra el orden público laboral, pero no a los que tienen su causa en un negocio individual (contrato individual de trabajo), en la medida en que se supere los mínimos inderogables establecidos por el orden público laboral. Según la LCT todos los derechos son irrenunciables y el acuerdo será inválido, o son irrenunciables solo los mínimos legales, y el trabajador con su consentimiento expreso podrá aceptar cambios que lo perjudiquen y alteren condiciones estructurales del contrato. Por lo tanto, se ha decidido que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, pero ésta posee como límite lo que se considera como mínimo inderogable. Los derechos que surgen de las normas imperativas son indisponibles y, por lo tanto, irrenunciables, y no pueden ser negociados por el trabajador ni aun a título oneroso: el titular no puede renunciar a ellos (indisponibilidad absoluta). En cambio, los mayores derechos emergentes de normas no imperativas también son irrenunciables, pero son disponibles, es decir, se pueden disponer a título oneroso y variar su nivel de contenido.
El principio de irrenunciabilidad presenta algunas excepciones:
1) transacción: es un acto jurídico bilateral por el cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas, extinguen obligaciones litigiosas o dudosas, cada una sede parte de su derecho.
2) conciliación: consiste en un acuerdo suscripto por el trabajador y el empleador y homologado por autoridad judicial o administrativa. La conciliación en el ámbito laboral, es una forma habitual de finalización del proceso. Tiene por fin extinguir obligaciones controvertidas y litigiosas, pero en el caso de que se haya despedido al trabajador sin causa, ya no existen obligaciones controvertidas que conciliar y su reparación resulta irrenunciable.
3) renuncia al empleo: la LCT fija requisitos especiales (ad solemnitatem) que se relacionan con la validez de la renuncia. La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico.
4) prescripción: es una forma de extinción de la acción por el transcurso del tiempo. La inactividad o desinterés durante el término de dos años desde que el crédito es exigible y produce la extinción de la acción.
5) caducidad: si el trabajador, dentro de un plazo determinado, no ejerce su derecho, se extingue y pierde la posibilidad de ejecutar en el futuro el reclamo pertinente, es decir, se pierde el derecho por el transcurso de un plazo legal. El instituto de caducidad es de orden público y se funda en la idea de seguridad jurídica. Mientras la caducidad extingue el derecho, debiendo ser declarada de oficio por el juez, la prescripción únicamente extingue la acción judicial correspondiente para ejercerlo, lo que implica que el derecho subsista como una obligación natural. La caducidad es el instituto en virtud del cual la inacción del titular de un derecho subjetivo durante el tiempo señalado por la ley genera su pérdida.
6) desistimiento de acción y de derecho: en cualquier estado de la causa anterior a la sentencia, las partes, de común acuerdo, podrán desistir del proceso manifestándolo por escrito al juez, quien, sin más trámite, lo declarará extinguido y ordenará el archivo de las actuaciones.

7) ¿Qué son los principios generales del derecho del trabajo? ¿Para qué sirven. Funciones? Explique el principio protectorio. Breve descripción de los principios.

Principio de continuidad de la relación laboral: en caso de duda entre la continuación o no del contrato de trabajo, o respecto de su duración, se debe resolver a favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es decir, que se desarrolla por medio de presentaciones repetidas en el tiempo: es de ejecución continuada. El principio apunta al mantenimiento de la fuente de trabajo: el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia; esto otorga seguridad y tranquilidad al trabajador desde el punto de vista económico y psicológico, ya que la ocupación fija asegura ingresos para su subsistencia y lo aleja de la frustración que provoca el desempleo, y se vincula con el concepto de estabilidad, es decir, la expectativa de conservar su empleo mientras cumpla adecuadamente con

las obligaciones contractuales.
Principio de la primacía de la realidad: este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un contrato-realidad. En el derecho del trabajo, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscriptos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, se debe dar preferencia a los hechos.
Principio de buena fe: es un principio y un deber de conducta recíproco de las partes que si bien no es específico del derecho del trabajo, adquiere esencial relevancia, ya que el contrato no sólo contiene prestaciones de carácter patrimonial, sino también deberes de conducta.
Principio de no discriminación e igualdad de trato: el art. 16 de la CN establece la igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones, y el art. 14 bis establece el principio de igual remuneración por igual tarea.
Principio de equidad: se puede definir a la equidad como la justicia del caso concreto. La equidad cumple dos funciones esenciales en la formación de la norma particular: la interpretación del derecho positivo y la función del derecho para llenar las lagunas del sistema jurídico. Por lo tanto, la equidad no interviene para juzgar a partir de la ley sino de la justicia que la ley misma está dirigida a realizar.
Principio de justicia social: consiste en dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común. Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada esencialmente en el principio protectorio y, en el plano colectivo, con la libertad sindical.
Principio de gratuidad: es el principio que garantiza el accedo gratuito de los trabajadores a la justicia para reclamar por sus derechos. Se materializa en la eximición a los trabajadores del pago de la tasa de justicia, y en la etapa prejudicial en la posibilidad de remitir intimaciones telegráficas y hacer denuncias en sede administrativa sin costo alguno.
Principio de razonabilidad: es un principio del derecho que opera como filtro en la aplicación de interpretaciones disvaliosas de una norma o de determinadas situaciones. Se trata de un accionar conforme a la razón y las determinadas pautas de conductas que resultan lógicas y habituales.
Principio de progresividad: está inserto en el diseño del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en general, y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en particular, según el cual todo Estado Parte se compromete a adoptar medidas para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos. Implica la obligación positiva de los Estados de garantizar el ejercicio y disfrute de los derechos de los individuos en relación con el poder, y también en relación con actuaciones de terceros particulares.

UNIDAD 4
8) Concepto de derecho del trabajo. Contenido. Caracteres. Divisiones

Concepto
Al derecho del trabajo, como parte del derecho ya que no es autónomo forma parte del derecho en sí, se lo puede definir como el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones pacíficas y conflictivas, que surgen del hecho social del trabajo dependiente y las emanadas de las asociaciones sindicales, cámaras empresariales y grupo de empleadores, entre sí y con el estado.
El derecho del trabajo contiene normas imperativas, que restringen la autonomía de la voluntad, porque las partes se encuentran en una evidente desigualdad.
El fin que persigue es proteger a los trabajadores, entonces se constituye como un medio para igualar a trabajadores y empleadores.; y sus elementos principales son:
-El trabajo humano libre y personal
-La relación de dependencia, caracterizada por la subordinación y el trabajo efectuado por cuenta ajena.
-El pago de la remuneración como contraprestación.

Divisiones/contenido
El derecho del trabajo puede dividirse en cuatro partes bien diferenciadas,
1)Derecho individual del trabajo: Se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente considerados; por un lado el trabajador y por el otro el empleador.
2)Derecho colectivo del trabajo: se ocupa de las relaciones de los sujetos colectivos, por un lado la asociación sindical de trabajadores (sindicato) y por el otro los grupos o entidades representativas de los empleadores y también el estado como órgano de aplicación y control.
3)Derecho internacional del trabajo: está constituido por los tratados internacionales celebrados entre distintos países y esencialmente por los convenios y recomendaciones de la OIT.
4)Derecho administrativo y procesal del trabajo: se ocupa del procedimiento administrativo, esencialmente ante el ministerio del trabajo, en el que actúa como mediador en los conflictos individuales (por ejemplo en Capital Federal es el SeCLO) y colectivos.

Caracteres
1) Es un derecho dinámico: se trata de un derecho en permanente formación y en constante evolución. Constantemente se discuten proyectos de reformas de distintos institutos de esta rama del derecho, tanto en lo individual como en lo colectivo.
2) Es un derecho de integración social: Sus principios y normas obedecen al interés general y se vinculan con la realidad social.
3) Es profesional: Se ocupa del hombre por el hecho del trabajo
4) Es tuitivo: protector, tutelar del trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.
5) Es un derecho especial: Se aplican las normas del derecho del trabajo sobre las del derecho civil, que tienen carácter complementario y pueden ser aplicadas en tanto no estén en pugna con el principio protectorio.
6) Es autónomo: tiene autonomía científica, legislativa y didáctica que le permite resolver motu proprio el objeto de la materia.

9) ¿Qué es el orden público laboral? Carácter protectorio. Medios Técnicos jurídicos.

¿Qué es el orden público laboral? /Carácter protectorio
El derecho del trabajo es protector del trabajador, al no existir igualdad entre las partes. Es decir que mientras los empleadores tienen recursos suficientes para imponer determinadas condiciones, los trabajadores sólo cuentan con su fuerza de trabajo.
Para lograr equiparar la relación laboral, la ley impone a las partes, con carácter de orden público labora, un mínimo de condiciones inderogables. No se suprime la autonomía de la voluntad, sino que se la limita hasta donde resulte necesario para cumplimentar sus fines.
Entonces el orden público laboral es el bloque normativo impenetrable, forma el piso mínimo inderogable y debe ser respetado por las partes individuales, o en otros términos, el conjunto de normas imperativas que se imponen a la voluntad de las partes en tanto estas no establezcan condiciones más favorables al trabajador.

El empleador puede contratar un trabajador libremente, pero el orden público laboral implica que el empleador debe respetar las condicione mínimas establecidas en la LCT o en el contrato colectivo de trabajo aplicable.
Por lo tanto, no se limita la contratación, sino que una vez concretada la relación, sus condiciones deben subordinarse a las normas ineludibles que constituyen el orden público laboral.
Los efectos del orden público laboral son tres:
a) Territorialidad y extraterritorialidad: El orden público es como una aduana, ya que nada puede entrar o salir.
b) retroactividad: las leyes no tienen efectos retroactivos sean o no del orden público.
c) Límite a la autonomía de la voluntad

Medios técnicos jurídicos
El derecho laboral cuenta con dos herramientas jurídicas, para mantener el equilibrio frente a la disparidad negocial que existe entre ambas partes.
Estas técnicas jurídicas la constituyen, por un lado, el intervencionismo estatal, que se dedica a través de una serie de normas coactivas, que regulan distintos aspectos de la relación individual; y por el otro, el reconocimiento de las autonomías colectivas, cristalizando en la gran cantidad de convenios colectivos que fijan, entre otras materias, condiciones de trabajo que las partes deben respetar, que reducen aún más el margen de discrecionalidad de los contratantes, en especial, del empleador.
Ambas técnicas jurídicas conforman el orden público laboral.

10) Sujetos del derecho del trabajo, Descripción, Características. Objeto del derecho del trabajo.

Sujetos del contrato de trabajo
Trabajador: se trata de una persona física que se obliga a prestar servicios en relación de dependencia y en forma personal a cambio del pago de una retribución. Por lo tanto, el derecho del trabajo no considera trabajador a los incapaces, a los autónomos ni a las entidades colectivas.
El carácter de la prestación es personal, por lo cual no se puede delegar el cumplimiento de la actividad.

a) Auxiliares del trabajador: se trata de un caso de intermediación del trabajador. La norma establece que los auxiliares son aquellas personas que ayudan al dependiente en la realización de sus tareas, al disponer que si estuviese expresamente autorizado por el empleador a servirse de ellos, los auxiliares serán considerados dependientes del empleador.
Un trabajador no puede ser empleador de otro, porque no es un empresario. El responsable del cumplimiento de todos los deberes respecto de auxiliar es el empleador principal, debiendo excluirse la responsabilidad del trabajador que tiene ayudantes. Es para prevenir el fraude por interposición de personas, lo cual se verifica cuando se utiliza a un trabajador como empleador aparente.
b) Socio empleado: es aquella persona que, aun integrando una sociedad, presta a ésta actividad en forma principal y habitual con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan. Por lo tanto, de hallarse cumplimentadas las condiciones establecidas la LCT considera al socio empleado como trabajador dependiente, sin perjuicio del reconocimiento de los derechos emergentes de su calidad de socio.
Apunta a prevenir el fraude que se produce cuando mediante la adopción de una figura contractual no laboral y utilizando una simulación ilícita, se intenta evadir la aplicación de las normas laborales, haciendo aparecer al empleado como integrante de la sociedad
Empleador: se considera empleador a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.
Se trata de una persona física o jurídica que organiza y dirige el trabajo prestado por el trabajador dependiente contando además, con facultades de control y disciplinarias.
Pueden ser empleadores las personas físicas, con excepción de los incapaces de hecho y de derecho. También los sujetos colectivos.
No es necesario que la empresa persiga la consecución de fines exclusivamente lucrativos, ya que la ley alude claramente a fines económicos o benéficos.

El Estado: puede ser empleador cuando asume tal carácter en relaciones regidas por las normas laborales. Sin embargo, su función esencial es la de autoridad pública al intervenir como órgano de control y aplicación tanto en las relaciones individuales como en las colectivas por medio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
Debe efectuarse una necesaria distinción entra las figuras del empleado o trabajador del Estado, y la del funcionario público, ya que los primeros realizan actos de apoyo, como agentes inmediato de la autoridad pública, a contrario del funcionario, que es titula de la función pública y ejerce poder de mando.

Objeto del derecho del trabajo
Está constituido por la prestación de una actividad personal e infungible, según la categoría profesional del trabajador que estipulan las partes. Esto resulta esencial para determinar las tareas que debe desarrollar el trabajador y su remuneración.
Si bien el art. 37 de la LCT dispone que la actividad personal o infungible que constituye la prestación objeto del contrato de trabajo puede ser determinado o indeterminada, debe existir una mínima determinación, ya que de lo contrario el trabajador podría ser asignado a cualquier tipo de tareas.
Al contenido y la calidad del trabajo comprometido lo determina la calificación contractual, que es la tarea o conjunto de tareas sobre las cuales hubo acuerdo de partes como constitutivas de la prestación del trabajador.
El art. 38 de LCT establece que no podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos. El objeto del contrato debe ser posible, lícito y no prohibido. Por lo tanto, la prestación laboral debe consistir en hechos posibles, determinados o determinables y lícitos.

a) Contratos de objeto ilícito: El objeto ilícito es contrario a la moral y las buenas costumbres, es decir que es reprochables desde el punto de vista ético.
Excepcionalmente no se considerará ilícito si las leyes, ordenanzas municipales o los reglamentos de la policía lo consideran, toleran o regulan 8esto sucede por ejemplo en algunos pueblos con la prostitución). En cuanto a sus efectos produce nulidad absoluta.
b) Contrato de objeto prohibido: El objeto es el contrario a la ley o a las normas reglamentarias. El art 40 de la LCT considera prohibido el objeto del contrato cuando las normas legales y reglamentarias hubieran vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones. (ejemplo trabajo de menores)
En cuanto a sus efectos, si bien produce la nulidad del contrato o de los aspectos que se contraponen a las normas o reglamentaciones, la prohibición está siempre dirigida al empleador, es inoponible al trabajador y por lo tanto, no afecta los derechos adquiridos durante la relación.

11) Contrato de trabajo. Definición de la LCT. Elementos

El art 21 de LCT dispone que “habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la obra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales u los usos y costumbres”.

Elementos
- Existe un acuerdo de voluntades para que cada parte cumpla sus obligaciones
- Se trata de un servicio personal
- No tiene relevancia la denominación asignada por las partes ni las formas
- No tiene importancia el plazo
- El trabajador se obliga a poner a disposición del empleador se fuerza de trabajo
- El empleador asume el compromiso del pago de una retribución por el trabajo recibido
- El trabajo se pone a disposición de la empresa de otro, y el empresario lo organiza, lo aprovecha y asume los riesgos del negocio.

12) Modalidades del contrato de trabajo. Concepto. Contrato a plazo fijo, rasgos principales.

Concepto
El principio general establecido en la LCT, es el contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Es el contrato típico del derecho individual del trabajo, que no tiene plazo de finalización y que dura hasta que el trabajador esté en condiciones de jubilarse, salvo que se configuren las otras causales de extinción que enumera la ley.
En el contrato de trabajo está ínsita la idea de estabilidad en el empleo y permanencia del trabajador, que protege el trabajador contra el despido arbitrario.
En cambio, la regulación de los contratos de trabajo por tiempo determinado está sujeta al cumplimiento de requisitos formales y sustanciales; deben existir circunstancias objetivas que lo justifiquen, recayendo la prueba de la existencia de este tipo de contratos sobre el empleador.
En síntesis, dentro del derecho individual del trabajo, coexisten dos tipos diferenciados de contratación de carácter laboral: 1)el contrato por tiempo indeterminado, y 2)las modalidades, que incluyen contratos por tiempo determinado.
Las modalidades del contrato de trabajo son formas de contratación de carácter excepcional, sujetas a un plazo determinado o determinable.
La utilización de este tipo de contratos no depende sólo de la voluntad del empleador, sino que además de cumplimentar los requisitos de forma establecidos por la ley, deben existir y probarse razones objetivas que permitan apartarse del principio general, que es el contrato por tiempo indeterminado.

Contrato a plazo fijo
La LCT establece expresamente en qué condiciones lo puede realizar el empleado: cuando tenga término cierto, se haya formalizado por escrito con una duración de no más de cinco años (no tiene plazo mínimo), y en caso de que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas así lo justifiquen.
Por lo tanto, está sujeto a requisitos formales y materiales. Los requisitos formales, para que resulte válido, son los siguientes: debe ser realizado por escrito expresándose la causa, y el plazo debe estar determinado, es decir que el trabajador debe saber de antemano cuándo va a terminar.
El requisito sustancial consiste en la existencia de una causa objetiva, fundada en las modalidades de las tareas o en la actividad que justifique este tipo de contratación. Ambos requisitos no son alternativos sino, acumulativos, es decir, deben concurrir en forma conjunta.
Excedido el plazo convenido o no justificada la modalidad de contratación prevista en el contrato a plazo fijo, dicho contrato se convierte en una contratación por tiempo indeterminado.
Como ejemplo se puede citar el caso de licencia por embarazo, el reemplazo de la trabajadora se hace mediante un contrato a plazo fijo y resulta válido, porque están cumplimentados los requisitos formales y sustanciales; pero si al concluir la licencia por maternidad la trabajadora se reintegra a su empleo y la reemplazante sigue prestando tareas en la empresa, el contrato se transforma en uno de tiempo indeterminado.

13) Modalidades del contrato de trabajo, concepto. Contrato de temporada, rasgos principales

Contrato de temporada
Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o la explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.
El contrato de temporada es un contrato de trabajo permanente, de tiempo indeterminado, pero discontinuo en cuanto a la prestación: el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo y el empleador paga la correspondiente remuneración sólo durante una determinada época del año. Los derechos y obligaciones de las partes durante cada temporada quedan suspendidas en el receso.
Se presenta en dos supuestos: cuando por la naturaleza de la actividad de la empresa sólo exista ocupación durante una época determinada del año o cuando durante esa época, en forma reiterada, la actividad se incremente de tal manera que haga necesaria la contratación de más trabajadores.
De lo expuesto surge que el contrato de temporada puede manifestarse de dos formas:
1) El de temporada típico, que se cumple exclusivamente en una época preestablecida y cierta del año y se repite en los años sucesivos, produciéndose un receso hasta el inicio de la nueva temporada: se relaciona con la estacionalidad de la actividad. Por ejemplo guardavidas.
2) El de temporada atípico, que se efectúa para cubrir el aumento estacional de mano de obra en determinada actividad; en este caso, la actividad se realiza durante todo el año sin interrupciones pero en la temporada adquiere un ritmo más intenso. Ejemplo personal de los hoteles en la costa atlántica.
La prolongación del período real de la actividad no produce un cambio en el carácter del contrato: no lo transforma en el contrato de tiempo indeterminado común. En los contratos típicos de temporada, la actuación en establecimiento donde se realizan actividades total y

exclusivamente en determinadas épocas del año, la prolongación del período real de actividad no implica una modificación en el carácter de la relación.
En cambio, cuando en los contratos de temporada realizados en establecimientos cuya actividad es continua, se conviene un aviso previo a la terminación de la temporada, el hecho de que se curse con posterioridad al vencimiento del límite máximo establecido para su finalización, sin medir oportuna reclamación del empleador, asigna al contrato el carácter de permanente continúo.

14) Modalidades del contrato de trabajo, concepto. Breve descripción de las distintas modalidades.

Contrato de trabajo eventual
El contrato de trabajo eventual está dirigido básicamente, a cubrir un lugar de trabajo en circunstancias excepcionales y apunta a la obtención de resultados concretos y temporales. Puede efectuarse cuando no se puede determinar el plazo e indicando en el contrato en caso de suplencias en nombre del reemplazado.
Lo que caracteriza al contrato eventual es la ausencia de un plazo determinado de duración: se sabe cuándo comienza pero no se sabe con certeza cuando finaliza, el plazo se determina por el desarrollo y duración de la obra, ya que empieza y termina con la obra para la cual se contrató al trabajador.
La característica de la tarea objeto de la prestación debe ser intrínsecamente eventual y predeterminada por el empresario.
1) Para la realización de una obra determinada
2) Para atender un aumento circunstancial del trabajo
3) Para cubrir una ausencia temporaria de personal.

Contrato de equipo
Habrá contrato de trabajo de un grupo o por equipo, cuando el mismo se celebrase por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representantes, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél.

Contrato a tiempo parcial
Al contrato de trabajo a tiempo parcial se lo puede definir como aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad.
No cualquier jornada inferior a la habitual configura un contrato de este tipo, sino que la ley determina expresamente que el número de horas trabajadas requeridas, habrá de ser inferior a las 2/3 partes de esa jornada habitual.
Puede tratarse de un contrato por tiempo indeterminado, en el cual rige el periodo de prueba, o de un contrato por tiempo determinado. Al no contener la ley disposición alguna al respecto, se entiende que la contratación a tiempo parcial puede ser utilizada no sólo en los contratos por tiempo indeterminado, sino también en las modalidades excepcionales a dicho principio.
Para el cálculo de la remuneración, debe tenerse en cuenta el principio de proporcionalidad, que encuentra su fundamento en el principio de igualdad. En consecuencia, no puede ser inferior a la proporcional que le corresponde a un trabajador de tiempo completo, fijada por ley o convenio colectivo de la misma categoría o puesto de trabajo.

Contrato de aprendizaje
Su finalidad es formativa teórico-práctica, esta forma de contratación está vedada para las cooperativas de trabajo y las empresas de servicios eventuales.
Es un contrato que tiene en mira como prestación principal al aprendizaje de un arte u oficio y como prestación accesoria la realización de un servicio.
La obligación de la formación teórico-práctica por parte del empleador configura uno de sus deberes principales y un elemento esencial del contrato que no se compensa con el mero aprendizaje práctico derivado del desempeño del trabajo, de modo de que si no se prestara o dejara de construir la razón del contrato se estaría ante un contrato de aprendizaje simulado, es decir, frente a un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.
No pueden ser contratados como aprendices quienes hayan tenido previamente una relación laboral con la empresa.
El contrato de aprendizaje se debe celebrar por escrito ante un empleador y un jóven sin empleo, de entre 16 y 28 años y tiene una duración mínima de 3 mese y máxima de 1 año.
El número total de aprendices contratados no debe superar al 10% de los trabajadores permanentes del establecimiento.
En caso de que el empleador incumpliera sus obligaciones, el contrato de aprendizaje se convertirá en un contrato por tiempo indeterminado.

UNIDAD Nº5
15) Concepto de derechos y deberes. Deberes comunes. Facultades y deberes del empleador.

Los derechos y deberes son las prestaciones y las facultades que surgen del contrato de trabajo; se trata de obligaciones recíprocas, ya que el trabajador y el empleador, según las circunstancias, actúan como acreedores o deudores: a cada obligación de una parte le corresponde un derecho de la otra. La esencia del contrato de trabajo la constituyen dos obligaciones fundamentales que tiene cada una de las partes:
-El trabajador debe trabajar, es decir, prestar el trabajo prometido, el que puede consistir en la prestación concreta de las tareas o en la disposición de la fuerza de trabajo a favor del empleador; se trata de una obligación de hacer
-El empleador debe pagar la remuneración como contraprestación del trabajo realizado, se trata de una obligación de dar; y también tiene la obligación de otorgar ocupación efectiva al trabajador según su categoría profesional.
Deberes comunes: se manifiestan por medio de la obligación genérica de las partes de comportarse correctamente, con colaboración y solidaridad y con el deber de buena fe. La norma describe la actitud que deben asumir las partes durante la relación laboral, haciendo referencia a las conductas recíprocas esperables de cada una de ellas y resaltando los principios de colaboración y solidaridad que deben primar aun cuando no sean expresamente requeridos por el derecho positivo. El principio de la buena fe es una pauta que rige la conducta de las partes; la norma exige que adopten conductas debidas a un buen empleador y a un bien trabajador, se trata de conductas que la ley espera que las partes asuman. Por su parte, el empleador debe determinar desde el comiendo los términos en que se desarrollará el contrato de trabajo. Así, debe indicar que es lo que espera del trabajador, cuál va a ser la categoría y función que desempeñará en la empresa, el horario de trabajo que va a cumplir y si deberá efectuar horas extras en determinadas circunstancias, y, especialmente cuál va a ser la remuneración que se compromete a abonarle, con inclusión tanto del básico como de todos los adicionales que la integrarán. Durante el transcurso de la relación de trabajo, se espera de las partes un comportamiento que se ajuste al deber de buena fe.

FACULTADES DEL EMPLEADOR: se puede expresar que el empleador establece las modalidades de la prestación laboral (facultad de organización), al dictar, en algunos casos, reglamentos internos (poder reglamentario) y emitir directivas a los trabajadores para que se tornen operativas (poder de dirección). Sin embargo, estas facultades no podrían concretarse efectivamente si el empleador no tuviese el poder de controlar el cumplimiento de sus directivas (facultad de control) y de no existir la posibilidad de sancionar el incumplimiento de las órdenes emitidas (poder disciplinario).
1) Facultad de organización: es el conjunto de atribuciones jurídicas de las cuales el empresario dispone para determinar las modalidades de la prestación laboral; se manifiesta en el derecho de indicar qué trabajo debe efectuar el trabajador y en las condiciones de modo, tiempo y lugar en que se debe realizar. Se trata del derecho del empresario de disponer de los bienes de producción y de los recursos humanos de la empresa. Es decir que el empleador puede ordenar en concreto la prestación laboral; pero dichas atribuciones, para resultar admisibles, deben ser ejercidas con carácter funcional y en beneficio del interés colectivo de la empresa.
2) Facultad de dirección: consiste en la potestad del empleador de emitir directivas a los trabajadores mediante órdenes e instrucciones relativas a la forma y modalidad del trabajo, según los fines y necesidades de la empresa. Se trata de un poder jerárquico, ya que tiene su fundamento en la desigual posición de las partes en el contrato, resultando su contracara el deber de obediencia del trabajador. Las facultades de dirección también deben ejercerse atendiendo a las exigencias de la producción, esto es, teniendo en cuenta las necesidades propias de la explotación y el logro de los resultados perseguidos. El contenido del poder de dirección es amplio, ya que comprende tanto funciones ordenadoras (instrucciones) como funciones de control y vigilancia y de decisión sobre la organización de la empresa. Las funciones directivas abarcan distintos aspectos de la organización del trabajo e incluyen desde la ordenación de los puestos de trabajo hasta el control de la disciplina de los trabajadores.
3) Facultad de control: el empleador tiene el poder de emitir directivas al trabajador necesariamente y debe tener la posibilidad de controlar la debida ejecución de las órdenes impartidas. La facultad de control se realiza sobre la prestación del trabajo (verificando la producción y el modo de efectuarlo) y sobre la asistencia y puntualidad del trabajador. El control de salida es una facultad del empleador que tiene efectos disuasivos, su finalidad es evitar sustracciones de vienen de la empresa; debe ser discreto, general y automático, es decir, utilizar medios de selección automática destinados a todo el personal que deben ser reconocidos por la autoridad de aplicación. El control de entrada puede utilizarse para impedir que ingresen en el establecimiento elementos peligrosos o prohibidos.
4) Facultad de alterar las condiciones del contrato. Ius variandi: el ius variandi es la facultad unilateral del empleador de alterar las condiciones no esenciales del contrato y no requiere consentimiento del trabajador .Para modificar aspectos esenciales, es decir, exceder el ius variandi y producir una novación objetiva, se requiere el consentimiento del trabajador y no debe violar el orden público laboral, es decir que todo cambio deberá ser estudiado partiendo de la base del principio de irrenunciabilidad de los derechos y no debe afectar normas imperativas. De principio cabe afirmar que sin su consentimiento, el trabajador no puede ser obligado a prestar servicios en tiempo, lugar o condiciones distintas a las convenidas si estos cambios producen una alteración esencial de las condiciones originalmente pactadas.
Ejercicio abusivo del ius variandi, el trabajador puede considerarse despedido o puede iniciar la acción de restablecimiento. Nada le impedirá practicar la intimación bajo apercibimiento de considerarse despedido si la modificación del empleador importa un ejercicio abusivo del ius variandi. Es más en algunos casos el trabajador solo podrá aceptar la medida dispuesta por el empleador o considerarse despedido, ya que la acción de restablecimiento resultará materialmente imposible y, por ende, en la práctica no podrá ser ejercida la acción. Si la intimación fuera practicada por el trabajador bajo apercibimiento de considerarse despedido, el empleador tendrá dos opciones: dejar sin efecto la modificación, continuando en tal caso la relación laboral en las condiciones originales, o bien mantener su decisión, lo que justifica que el trabajador se considere indirectamente despedido, aun cuando no se haya efectivizado el cambio, porque la injuria se configura con su ilegítima decisión.
5) Poder disciplinario: la función principal es corregir la mala conducta del trabajador, materializada en faltas o incumplimientos a las obligaciones contractuales emergentes de la LCT, del convenio colectivo, del estatuto profesional, del reglamento de empresa o del contrato individual de trabajo. El poder disciplinario cosiste en la posibilidad del empleador de aplicar sanciones al trabajador por dichos incumplimientos. Las advertencias y llamados de atención configuran sanciones morales, ya que afectan exclusivamente el honor profesional del empleado; consiste en una forma de censura enérgica del mal comportamiento o falta del trabajador.
Requisitos, hay tres que son esenciales para que el ejercicio del poder disciplinario sea válido: -Contemporaneidad: debe ser oportuna, existir contemporaneidad entre la falta cometida y la sanción aplicada. La demora está justificada cuando se produce por la institución de un sumario o la investigación de la conducta.
-Proporcionalidad: la sanción aplicada por el empleador debe ser proporcional a la falta cometida por el trabajador; se debe tener en cuenta la gravedad del incumplimiento del trabajador y también sus antecedentes y su antigüedad.
-No duplicación de sanciones: el empleador no puede aplicar por una misma falta o incumplimiento del trabajador más que una sola sanción
-Se debe expresar la causa de la sanción en forma clara; lo que implica que la causa de la sanción sea justa y que se determinen los hechos que la motivaron y la fecha en que ocurrieron.
-El empleador debe comunicar la sanción por escrito, ya sea con un telegrama, carta documento o nota firmada al trabajador.
-Las sanciones aplicadas por el empleador deben ser medidas disciplinarias legalmente admisibles.
-Si en el convenio colectivo, en el estatuto profesional o en el reglamento de empresa existe un procedimiento especial, el empleador debe respetarlo y el trabajador someterse a él, salvo que viole el orden público laboral.
DEBERES DEL EMPLEADOR: son el conjunto de obligaciones que surgen de la LCT y cuyo incumplimiento puede configurar una grave injuria con entidad suficiente para que el trabajador se considere despedido con justa causa. Tienen como contrapartida, los derechos del trabajador.
1) Pago de la remuneración: es la principal obligación del empleador.
Conceptos básicos:
-No se puede excusar la falta de pago, aun mediando caso fortuito o fuerza mayor
-La falta de pago genera la mora automática, pero el trabajador, para considerarse despedido, debe intimar previamente al empleador.
-Se debe pagar la remuneración aun en los supuestos de accidentes de trabajo, enfermedades inculpables, de vacaciones y de otras licencias fijadas en la ley.
-No se debe remuneración si se trata de una suspensión disciplinaria o económica no imputable al empleador.
-En caso de contrato de objeto prohibido, igualmente de debe remuneración.
2) Deber de seguridad y protección: es el conjunto de las medidas y recursos técnicos que el empleador debe adoptar durante la prestación de la tarea para proteger la salud psicofísica del trabajador y su dignidad y evitar que sufra daños en sus bienes. Tiene por objeto prevenir la producción de accidentes y enfermedades. Se expresa en tres aspectos:
a) Deber de seguridad personal: consiste en la obligación del empleador de tomar medidas necesarias para que las tareas prestadas se presten en condiciones de seguridad adecuadas, evitando así la producción de daños evitables. Su eficacia depende tanto de cada trabajador- que debe utilizar los medios de protección y exigir su otorgamiento- como el control que efectúe el Estado-policía del trabajo, en el ámbito del

Ministerio de Trabajo- y los sindicatos, para que se cumpla con las normas de seguridad e higiene.
b) Deber de seguridad patrimonial o indemnidad: es el conjunto de medidas que el empleador debe adoptar para evitar que el trabajador sufra daños en sus bienes, es decir que se le cause algún perjuicio patrimonial; lo protegido son los bienes pertenecientes al trabajador (herramientas, elementos de su propiedad, vehículo en que se transporta, etc.) o los que se vinculan con el trabajo, pero no aquellos que no guarden relación con las tareas. Si a pesar de los cuidados adoptados se produce un daño, el empleador debe reintegrar los gastos al trabajador, podrá exigir comprobantes o pagarlos previamente o instrumentar se arreglo.
c) Deber de protección, alimentación y vivienda: consiste en la obligación del empleador de proteger la integridad psicofísica y los bienes del trabajador. El deber de prevención del empleador se extiende a la familia del trabajador.
3) Deber de ocupación: junto con el pago de la remuneración, es uno de los deberes fundamentales del empleador y constituye un derecho del trabajador exigir su otorgamiento. Consiste en la obligación del empleador de brindar trabajo adecuado a la categoría del trabajador, es decir que debe otorgar trabajo en las condiciones legales y pactadas. Incluye el deber de otorgar herramientas y la materia prima necesarias y todos los instrumentos indispensables para el trabajo.
4) Deber de diligencia e iniciativa: es un deber genérico del empleador que consiste en el cumplimiento adecuado de las distintas obligaciones contractuales a fin de que el trabajador pueda gozar de sus derechos, sin perjuicio del cumplimiento de los deberes del dependiente. Se vincula íntimamente con los deberes de conducta, es decir, con la obligación genérica de las partes.
5) Deber de observar las obligaciones respeto de los organismos sindicales y de la seguridad social. Entrega de certificado de trabajo: el empleador tiene tres deberes con el trabajador y respecto los organismos sindicales y de la seguridad social:
-Ingresar los aportes y contribuciones de la seguridad social y sindical.
-Entregar las constancias de tal cumplimiento, cuando causas razonables así lo justifiquen y al tiempo de la extinción.
-Entregar un certificado de servicios y remuneraciones, con constancia de tiempo de duración del empleo y de las cargas sociales ingresadas.
6) Deber de no discriminar e igualdad de trato: establece igual remuneración por igual tarea y prohíbe establecer diferencias entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. Se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. Se trata de un derecho irrenunciable e inderogable para las partes, que es de orden público.
7) Deber de llevar libros: todo empleador está obligado a llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros de comercio.
a) Deber de formación especial, El deber de formación profesional consiste en la obligación del empleador de otorgar al trabajador capacitación profesional para desarrollar sus tareas en la empresa, y colocarlo en condiciones de desempeñar otras funciones con mayores requerimientos técnicos, a fin de lograr ser promovido y avanzar profesional y humanamente. 8) Deber de información. Balance social: el derecho a la libre información de los trabajadores constituye una herramienta trascendente a la hora de negociar colectivamente, ya que el conocimiento de la evolución de la empresa, innovaciones tecnológicas y organizativas, su situación económico-financiera y todo otro dato de interés es importante cuando la asociación sindical formula peticiones.

16) Concepto de derechos y deberes. Deberes comunes. Facultades y deberes de los trabajadores.

DEBERES DEL TRABAJADOR: son el conjunto de obligaciones que surgen de la LCT, aunque pueden estar contempladas en los convenios colectivos, en los estatutos profesionales y en el contrato individual, y cuyo incumplimiento puede configurar una grave injuria con entidad suficiente para que el empleador despida al trabajador con justa causa.
1) Deber de diligencia y colaboración: el trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean. La diligencia en la prestación concreta de la tarea: es un requisito esencial, ya que se relaciona con el modo en que se desarrolla el trabajo. Es decir que debe cumplir la prestación de las tareas con responsabilidad, actuando como un buen trabajador; estos estándares de rendimiento surgen tanto de sus posibilidades personales (aptitud física y técnica) como de los elementos de trabajo provistos por el empleador. Respecto del deber de colaboración de prestar auxilio o ayuda extraordinaria al empleador en caso de peligro grave o inminente para las personas o cosas incorporadas a la empresa y prestar servicios en horas suplementarias en caso de peligro o accidente ocurrido o fuerza mayor.
2) Deber de fidelidad: se vincula al principio de buena fe y a la conducta exigible al trabajador en la prestación del trabajo conforme a patrones de honestidad. El deber de fidelidad consiste en la obligación del trabajador de no ejecutar acto alguno que pueda perjudicar los intereses del empleador de no ejecutar acto alguno que pueda perjudicar los intereses del empleador. La ley apunta a la guarda de la reserva o secreto. El deber de fidelidad también abarca la obligación de comunicar los incumplimientos de que tenga conocimiento e impliquen un perjuicio al empleador o cualquier inconveniente que impida la ejecución normal del trabajo.
3) Deber de obediencia: es la contrapartida del poder de dirección del empleador. Esto significa que debe cumplir las tareas si resultan legítimas y funcionales, aunque las considere improcedente desde el punto de vista de la organización de la empresa o de los procedimientos técnicos aplicables. El deber de obediencia del trabajador es la consecuencia de los derechos de organización y dirección del empleador. El trabajador sólo debe obedecer las órdenes e instrucciones relativas a la relación laboral y al modo de ejecución de trabajo.
4) Custodia de los instrumentos de trabajo: el trabajador debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el derecho deterioro que los mismos sufran derivado del uso. El deber de custodiar los elementos de trabajo abarca tanto las maquinas como las herramientas de que se sirve el trabajador para efectuar sus tareas, pero, lógicamente no debe responder por sus desgaste.
5) Responsabilidad por daños: el trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones. Es decir que debe responder ante el empleador solamente cuando el daño ha sido producido por dolo o culpa grave, lo cual excluye los daños no culposos y los que se causen en el incumplimiento de la diligencia normalmente exigible.
6) Deber de no concurrencia: el trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste. Se incurre en competencia desleal no sólo si con sus actos causa daño a los intereses del empleador, sino también si la actividad desarrollada tiene entidad para producirlo: lo que importa no es la existencia de un daño ni su magnitud, sino la actitud potencialmente perjudicial para el empleador.
DERECHOS DEL TRABAJADOR: la mayoría de los derechos del trabajador son la contrapartida de las obligaciones del empleador. Los principales derechos del trabajador son: la percepción del salario en tiempo y forma, el ejercicio de las facultades de dirección y organización del empleador con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, respetando su dignidad y sus derechos patrimoniales, la seguridad a su salud psicofísica y protección de sus bienes, exigir ocupación efectiva, el cumplimiento de las obligaciones previsionales y sindicales del empleador y la entrega de certificado de trabajo y que se dispense igualdad trato y no se efectúen discriminaciones.

1) Invenciones o descubrimientos del trabajador: es el deber de preservar la propiedad del trabajador sobre los descubrimientos o inventos o sobre una mayor retribución. El principio es que las invenciones son del trabajador aunque utilice instrumentos ajenos, salvo que haya sido contratado para ello o haya utilizado conocimiento o medios adquiridos con anterioridad por el empleador.
2) Derecho a la formación profesional en las PyMEs: está contemplado en el art. 96 de la ley 24467, que establece que la capacitación profesional es un derecho y un deber fundamental de los trabajadores de las pequeñas empresas, quienes tendrán acceso preferente a los programas de formación continua financiados con fondos públicos.
3) Derecho a la intimidad: nuevas tecnologías y utilización del correo electrónico: en las últimas décadas el derecho del trabajo ha sido testigo de cómo el desarrollo de las llamadas nuevas tecnologías ha modificado lo que históricamente se entendía por lugar de trabajo, y del dilema que ello plantea en cuanto a la protección de la personalidad moral del trabajador frente a los nuevos métodos de monitoreo laboral.

17) Desarrolle el concepto de “Ius Variandi”. Alcance, límites, condiciones.

El ius variandi es la facultad unilateral del empleador de alterar las condiciones no esenciales del contrato y no requiere consentimiento del trabajador .Para modificar aspectos esenciales, es decir, exceder el ius variandi y producir una novación objetiva, se requiere el consentimiento del trabajador y no debe violar el orden público laboral, es decir que todo cambio deberá ser estudiado partiendo de la base del principio de irrenunciabilidad de los derechos y no debe afectar normas imperativas. De principio cabe afirmar que sin su consentimiento, el trabajador no puede ser obligado a prestar servicios en tiempo, lugar o condiciones distintas a las convenidas si estos cambios producen una alteración esencial de las condiciones originalmente pactadas. Son elementos no esenciales del contrato:
-Modalidades de la prestación de las tareas. Sin perjuicio de la facultad del empleador de distribuir las tareas de su personal, la alteración del contrato debe respetar la calificación contractual del trabajador, es decir, la clase de trabajo para el cual fue contratado. No se debe confundir la categoría laboral que es una condición esencial y hacia el objeto de contrato y, por ende, resulta inmodificable la forma unilateral; con la calificación profesional, que es una cualidad subjetiva del trabajador que puede ser ajena al contrato. Si el trabajador se desempeña en tareas que corresponden a una función superior, debe abonarle la remuneración de dicha categoría, y si realiza tareas de una categoría inferior, debe pagarle si remuneración habitual.
-Distribución del tiempo del trabajo. El tiempo de trabajo es un elemento esencial del contrato que no puede ser alterado por el empleador. El empleador está autorizado a diagramar los horarios; el trabajador, al ingresar, debe conformarse a esta diagramación. Por lo tanto, la alteración en la práctica no debe implicar una modificación esencial de las condiciones de trabajo ni limitar el tiempo libre del trabajador que éste puede utilizar para otra actividad o para el ocio, ni alterar sus condiciones de vida. Solamente con su expreso consentimiento, y acreditando que el cambio responde a razones funcionales, seria valida la modificación.
-Lugar de la prestación. Se trata de un elemento accidental del contrato, por lo cual el empleador podrá trasladarlo a otro establecimiento de la empresa.
Un elemento esencia del contrato es el salario, que no puede ser disminuido por la decisión unilateral del empleador. La remuneración es intangible, lo cual significa que el trabajador mantiene sus derechos remuneratorios durante el transcurso del contrato.
Ejercicio abusivo del ius variandi, el trabajador puede considerarse despedido o puede iniciar la acción de restablecimiento. Nada le impedirá practicar la intimación bajo apercibimiento de considerarse despedido si la modificación del empleador importa un ejercicio abusivo del ius variandi. Es más en algunos casos el trabajador solo podrá aceptar la medida dispuesta por el empleador o considerarse despedido, ya que la acción de restablecimiento resultará materialmente imposible y, por ende, en la práctica no podrá ser ejercida la acción. Si la intimación fuera practicada por el trabajador bajo apercibimiento de considerarse despedido, el empleador tendrá dos opciones: dejar sin efecto la modificación, continuando en tal caso la relación laboral en las condiciones originales, o bien mantener su decisión, lo que justifica que el trabajador se considere indirectamente despedido, aun cuando no se haya efectivizado el cambio, porque la injuria se configura con su ilegítima decisión.
-Despido indirecto. En caso de uso abusivo, de acuerdo con el principio de buena fe, no resulta correcto darse por despedido inmediatamente, sino que previamente el trabajador debe intimar fehacientemente al empleador explicando cuando es el motivo por el cual se considera abusivo el cambio decidido, a fin de brindarle la oportunidad de rever la medida adoptada. El empleador tiene dos opciones: dejar sin efecto la modificación, continuando en tal caso la relación laboral, o bien mantener su decisión, lo que justifica que el trabajador se considere indirectamente despedido, aun cuando no se haya efectivizado el cambio, porque la injuria se configura con su ilegítima decisión.
-Acción cautelar o de reposición. Si el empleador dispone medidas que importen un ejercicio abusivo del ius variandi, el trabajador podrá considerarse despedido o iniciar una acción de restablecimiento de las condiciones anteriores. Mientras esta acción sea sustanciada, el empleador no podrá alterar las condiciones y modalidades del contrato hasta que recaiga sentencia definitiva.
Por lo tanto, frente a un ejercicio abusivo del ius variandi, el trabajador podría válidamente pedir en cualquier momento la nulidad de la medida al solo efecto de ejercer la opción de considerarse despedido, pero no para solicitar la restitución de las condiciones anteriores ni la reparación de los daños económicos provocados por la decisión nula, la que no cabria admitir que por vía indirecta pueda lograr lo que le es factible reclamar en forma directa.

18) ¿Qué es la registración laboral? ¿Para qué sirve la registración?
Todos los empleadores sin excepción están obligados a llevar los libros. Los empleados deben llevar un libro especial, registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, el cual debe estar en el lugar de trabajo. La ley establece que el contrato está registrado cuando el empleador inscribe al trabajador en el libro especial del art. 52 de la LCT o en la documentación laboral que haga sus veces y quede afiliado al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y a la obra social correspondiente. El empleador debe registrar el contrato de trabajo ante la Administración Federal de Ingresos Públicos, El CUIL es un instrumento que acredita la identidad laboral del trabajador dependiente y del empleador. Su asignación es automática a instancias del trabajador o de su empleador. Los empleadores se identifican con el número asignado por DGI como CUIT. La documentación laboral, los instrumentos que el empleador tiene el deber de llevar como garantía de los derechos del trabajador son los elementos formales. La ley sanciona su incumplimiento al establecer no sólo una presunción de certeza a favor de lo sostiene el trabajador, sino también que implica un sumario por la aplicación de multas, hasta la clausura del establecimiento. Los principales son el libro especial del art. 52 o el que haga sus veces, la planilla de horarios y los recibos de pago. También debe tener constancia de CUIL, declaración jurada de cargas de familia, constancia de información de condiciones de seguridad y de recepción de elementos de protección personal, declaración jurada de la situación previsional del trabajador, contrato de afiliación entre el empleador y una ART, constancia de opción del trabajador dentro del sistema provisional, constancia de pago de aportes y contribuciones sindicales y de la seguridad social.
Es importante la registración porque el Ministerio de Trabajo se encuentra en la búsqueda de propender al trabajo decente, que viene ejecutando el Plan Nacional de Regularización del Trabajo, realizando fiscalizaciones para detectar y sancionar situaciones de informalidad laboral y propiciar la registración de los trabajadores y su inclusión dentro del Sistema Único de la Seguridad Social. Además cuando no se

registra al trabajador, es de total desprotección: no está cubierto por la legislación laboral ni de seguridad social y carece de cobertura médica y no tiene derecho al cobro de salario familiar, seguro de desempleo ni accidentes de trabajo. Esta falta de registración es un desvalor que se proyecta a todo el orden social, generando evasión fiscal y previsional, competencia desleal con los empleadores que cumplen sus obligaciones y pérdida de ingreso de los sindicatos por falta de pago de las cuotas sociales.

UNIDAD Nº 6
19) Remuneración. Concepto. Caracteres. Distintos tipo de salarios. Clasificaciones.

La remuneración es la principal contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato y constituye la principal obligación del empleador. Es importante destacar que no solo se paga por el trabajo efectivamente efectuado (trabajo/remuneración) sino que el empleador debe al trabajador la remuneración aunque éste no preste servicios por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquel. El concepto de remuneración no se circunscribe simplemente a la contraprestación del trabajo efectivamente realizado, sino que se extiende a la disponibilidad de la fuerza de trabajo del dependiente a favor del empleador; desde tal óptica, pueden ser considerados conceptos remuneratorios las vacaciones, los feriados, las enfermedades y determinadas licencias, cuando se trata de periodos en los que el trabajador no presta servicios. El trabajador tiene derecho al pago del salario por el solo hecho de poner la fuerza de trabajo a disposición del empleador aunque no solo preste servicios efectivamente. El termino salario significa remuneración o ganancia sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.
Caracteres:
-Patrimonial: configura una ganancia; ingresa al patrimonio del trabajador.
-Igual y justa: rige el principio constitucional de igual remuneración por igual tarea que debe considerarse con el principio de la remuneración justa.
-Insustituible: la remuneración no puede reemplazar por otras formas de pago (beneficios, asignaciones familiares o rubros no remunerativos).
-Dineraria: debe abonarse principalmente en dinero en curso legal, encontrándose limitado el pago de especie.
-Inalterable e intangible: el empleador no puede disminuirla unilateralmente porque violaría esencial del contrato; tampoco puede reducirse en términos reales durante el vinculo laboral y no debe ser inferior al salario mínimo vital y móvil, ni al mínimo de la escala salarial del convenio colectivo ni al básico de convenio, existiendo restricciones para otorgar adelantos y efectuar deducciones.
-Íntegra: el trabajador la debe percibir íntegramente; excepcionalmente pueden otorgar adelantos hasta el 50% y se pueden practicar descuentos hasta el 20%.
-Conmutativa: debe existir proporcionalidad entre el trabajo realizado y la remuneración percibida.
-Continua: el contrato de trabajo, por ser de tracto sucesivo, se debe abonar durante el transcurso de la relación laboral.
-Alimentaria: porque constituye el único medio con que cuenta el trabajador dependiente y su familia para subsistir, al servir para solventar sus necesidades básicas.
-Inembargable: por su carácter alimentario es inembargable hasta la suma equivalente a un salario minino, vital y móvil, y si lo supera es embargable con restricciones.
-Irrenunciable: toda renuncia del trabajador a la remuneración es nula.
DISTINTOS TIPOS DE SALARIOS.
Salario mínimo vital. Salario convencional y garantizado. Es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión. Ningún trabajador en relación de dependencia puede percibir una remuneración menor, ya que es el piso de todas las remuneraciones. Además del salario mínimo vital que es de carácter legal, existe para los trabajadores regidos por los convenios colectivos un salario mínimo convencional. Se trata del salario establecido en la escala salarial de un convenio colectivo de trabajo. También está el salario básico de convenio, que es el salario establecido en un convenio colectivo de trabajo para cada categoría de determinada actividad o empresa. Tanto el salario mínimo vital como el salario básico son irrenunciables.
Sueldo anual complementario (SAC). Es una remuneración suplementaria, equivalente a la doceava parte de la remuneración de cada semestre calendario o del período menor en su caso, calculada sobre la base de la menor remuneración mensual de dicho período. La ley lo fijó en el 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que finalizan en los meses de junio y diciembre de cada año. Consiste en un sueldo más que se suma a los doce que debe percibir el trabajador en el año. Los corresponde a todos los trabajadores en relación de dependencia sin importar las formas de contratación, se trate de un contrato por tiempo indeterminado o de plazo determinado (plazo fijo, eventual, temporada); la única diferencia radica en que la época de pago se adapta a la modalidad de la tarea. Cuando el trabajador no haya trabajado todo el semestre, se debe efectuar un cálculo proporcional al periodo trabajo y remunerado, que es igual a la mitad de la mejor remuneración referida dividida por los días corridos del semestre y multiplicada por la cantidad de días trabajadas en el semestre. El SAC se devenga día por día, se paga en dos cuotas: el 30 de junio y el 31 de diciembre. Las gratificaciones tienen carácter remuneratorio y por lo tanto, deben ser incluidas en el cálculo del SAC, salvo la gratificación pagada con fundamento en la extinción del contrato de trabajo que no tiene naturaleza remuneratoria.
CLASIFICACIONES. La remuneración puede ser clasificada, básicamente, desde tres puntos de vistas:
-Teniendo en cuenta la forma determinarla: en remuneraciones por tiempo y por resultado y rendimiento; ambas se combinan, por lo cual resulta común que exista un básico asegurado en virtud del tiempo trabajado (sueldo básico) y que sobre él sean establecidas distintas formas de atribución, teniendo en cuenta el rendimiento o la productividad.
-Por su importancia patrimonial: en remuneraciones principales y complementarias.
-Según la forma de pago: en remuneración de dinero y en especie.
Por tiempo y por resultado:
1) Por tiempo: el salario se fija en relación con el factor tiempo: el trabajador tiene derecho a percibirlo si presta la tarea en el tiempo convenido. Par su cálculo se toma como módulo el mes, el día o la hora de trabajo. Hay dos tipos diferentes de remuneración-tiempo: jornal y sueldo.
-Jornal (por día o por hora): se paga en relación con el día u hora de trabajo. Se utiliza como unidad de cómputo la hora (jornal-horario) o el día (jornal-diario); se impone habitualmente en la actividad industrial. Si el salario se computa por hora la liquidación del día del trabajo resulta de multiplicar la cantidad de horas trabajas por la retribución fijada como jornada horario. Cuando se computa por el día la liquidación surge de multiplicar los días trabajados por el jornal diario estipulado. Si la liquidación se realiza por jornal diario y no se establece expresamente la cantidad de horas diarias en las cuales debe prestar tareas, queda implícito que se trata de la jornada legal de 8 horas, y que para fijar la

remuneración horaria de debe dividir el salario diario por 8.
-Sueldo: es la remuneración que se paga por mes (o quincena) calendario y consiste en una suma fija. Es decir que no varía por la mayor o menor cantidad de días laborables que tenga el mes, de modo que corresponde un sueldo igual tanto para el mes de febrero como para el de marzo que tiene distintas cantidades de días laborales. La LCT dispuso que tanto para liquidar las vacaciones, los feriados y las licencias especiales, para obtener el valor día deba dividirse el salario mensual por 25. En el caso de un trabajador mensualizado que trabaja jornadas normales (8 horas diarias), el valor de día se obtendría dividiendo el sueldo por 25; por su parte, para calcular el valor hora, se debería dividir el sueldo por 200 (25 días de 8 horas); cuando la jornada es convencionalmente reducida (7 horas) y las horas normales trabajadas son 154, el valor horario se determinaría dividiendo el total mensual por las horas trabajadas en dicho lapso. Para los restantes rubros el criterio mayoritario es dividir la remuneración mensual por 30, aunque el sistema más realista es tomar en cuenta los días y horas efectivamente trabajados.
Por resultado o rendimiento: Se tiene en cuenta el resultado obtenido. Esta forma de retribuir al trabajador apunta a lograr mayor productividad, y para ello se lo estimula para aumentar su rendimiento individual. Se trata de una forma más equitativa de remunerar, ya que se paga una suma mayor a quien se esfuerza más y logra mejores resultados. Una de las principales características es la variabilidad. La remuneración variables consisten en porcentajes o sumas por unidad de obra, resultado, pieza, medida , etc. En cambio, las remuneraciones que consisten en sumas determinadas sobre unidades de tiempo (hora, día o mes) son retribuciones fijas.
Hay distintos tipos de remuneración por resultado:
-A destajo o por unidad de obra : La remuneración se fija en relación con la cantidad de obra o trabajo producido en una fracción de tiempo determinada, es decir que se asigna un valor económico determinado a cada unidad de producto elaborado. La suma que en definitiva percibe el trabajador, en ningún caso puede ser inferior al salario mínimo vital diario ni al salario básico de la categoría fijado en la escala salarial del convenio colectivo de trabajo aplicable.
-Comisión: es una atribución que se establece con relación a un porcentaje sobre las ventas realizados por el trabajador. La remuneración se fija por las operaciones concertadas y el punto de referencia es el valor del negocio. Es una remuneración que se utiliza especialmente en el personal de ventas y promociones de bienes y servicios. Su monto puede consistir en un porcentaje sobre el valor del negocio, o bien en una cantidad fija que se apaga por cada operación concluida o por cada vendida. En el contrato de trabajo se puede pactar que se liquide individual o colectivamente. En la comisión individual se tiene en cuenta la actuación de un trabajador determinado, que es titular del derecho. Cuando se pacta una comisión colectiva, o porcentajes colectivos sobre ventas, la unidad de cómputo es el rendimiento global de un grupo de trabajadores y debe ser distribuida entre todos ellos, de acuerdo a la participación que cada cual haya tenido en el negocio. La comisión directa es la que se devenga por cada negocio concertado por intermedio del trabajador en una zona o con un cliente de su lista. La comisión indirecta surge cuando la empresa por sí, o mediante un tercero, realiza un negocio con un cliente correspondiente a la zona o cartera reservada de trabajador, pero sin su intermediación.
Principales y complementarias: pueden contener prestaciones no dinerarias que forman parte del salario.
Complementarias:
-Sueldo anual complementario.
-Gratificaciones. Es un pago espontáneo y discrecional del empleador. Es voluntario y se efectúa de acuerdo con su criterio subjetivo. Es un adicional que puede estar o no vinculado con los resultados positivos del negocio. Las gratificaciones con remuneración y, por ende, se las debe en cuenta para liquidar vacaciones anuales, SAC, salarios por enfermedad y accidentes inculpables. En el ámbito de la seguridad social, son remuneraciones solamente las gratificaciones habituales y regulares pagadas durante la vigencia del contrato de trabajo, y la abonada al egreso del trabajador sólo en el monto que iguala el promedio anual de las percibidas con anterioridad en forma habitual y regular. Para que el pago de las gratificaciones sea exigible por el trabajador, deben verificarse las siguientes condiciones:
a) Deben ser habituales. La habitualidad es la reiteración de los pagos que genera expectativas de seguir devengándolos con igual periodicidad.
b) Deben reiterarse las condiciones que originaron su otorgamiento. Para otorgar las gratificaciones, el empleador no debe discriminar a los trabajadores, es decir que debe respetar el principio de igualdad de trato.
c) Debe responder a servicios ordinarios: esto significa que no puede tener como causa la prestación de servicios extraordinarios, los cuales, obviamente, no se cumplirán en el nuevo periodo.
-Participación en las ganancias. Es un tipo de remuneración poco difundida, que se caracteriza por ser esencialmente aleatoria, ya que depende de las utilidades obtenidas por la empresa. Se trata de una remuneración complementaria: por un lado, por su carácter aleatorio, ya que la remuneración principal no puede estar sujeta a la existencia o no de ganancias y, por el otro lado, por su periodicidad, ya que debería ser pagada una vez por año, debido a que su liquidación está relacionada con los resultados de un ejercicio comercial y con la ganancia global del año. La participación en las utilidades no convierte al trabajador en socio de la empresa ni lo faculta para hacer responsable al empleador de la mala gestión.
-Propinas. Es un pago espontáneo que utiliza un tercero (usuario o cliente) al trabajador por encima de la tarifa fijada. Consisten en la oportunidad de obtener beneficios o ganancias con motivo de las modalidades del trabajo o tipo de tareas realizadas. Se caracterizan por ser abonadas por un tercero ajeno a la relación laboral -no las paga el empleador- y por resultar aleatorias. La LCT considera que las propinas son remuneraciones cuando revisten el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas. En caso de ser consideradas remuneraciones, se las tiene en cuenta a los efectos del pago del SAC y de las indemnizaciones y están sujetas a aportes y contribuciones.
-Viáticos. Es la suma que paga el empleador para el trabajador afronte los gastos que ocasiona el desarrollo de sus tareas habituales fuera de la empresa. Básicamente consiste en el pago del transporte alojamiento y demás gastos en los cuales incurra cuando deba viajar. No constituye remuneración cuando el empleador lo paga con posterioridad al gasto y exige su acreditación con comprobantes, ya que no existe ganancia para el trabajador, sino un simple reintegro de la erogación efectuada.
-Adicionales. Tienen carácter remuneratorio. Los trabajadores los perciben por distintos motivos y son accesorias a la remuneración principal. Su aplicación depende de lo establecido en los convenios colectivos, en los estatutos profesionales y lo dispuesto por cada empresa. Los requisitos para acceder a su percepción y su monto varían según la actividad desarrollada por el trabajador y la empresa en la cual preste servicios, es decir, depende de la fuente de derecho de que se trate. Los adicionales más comunes son los siguientes:
a) por antigüedad: es un porcentaje o suma fija que se abona en forma proporcional a la antigüedad del trabajador en la empresa; también se utiliza cuando el dependiente lleva varios años detentando un mismo cargo o en una misma categoría.
b) por funciones determinadas: se paga por desarrollar durante un tiempo determinado una función especial, por ejemplo, de mayor responsabilidad.
c) por tareas riesgosas: es común que se establezca un pago suplementario al trabajador que efectúa tareas peligrosas para su integridad psicofísica o su vida.
d) por título: es un adicional que se paga por haber concluido una carrera, título secundario, terciario o universitario.
e) premios y plus: son sumas que el empleador paga para estimular al trabajador y lograr mayor cooperación en la prestación de la tarea y

un mejor rendimiento en la empresa; son incentivos.
En dinero y en especie: el salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. El trabajador, normalmente, debe percibir remuneración en dinero. L remuneración en especie consiste en el pago efectuado en cualquier otra forma que no sea dinero; no puede sustituir al pago en efectivo, sino solo complementarlo. El pago en especie es remuneratorio (está sujeto a aportes y contribuciones, y se tiene en cuenta para el SAC, las vacaciones, indemnizaciones, etc.). Se ha establecido una distinción entre remuneración y beneficios sociales. Los beneficios sociales no son remuneración, sino que se trata de prestaciones de la seguridad social que brinda el empleador al trabajador, por si o por medio de terceros, con el objeto de mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.
-Alimentos. Es una típica remuneración en especie, que evita que el trabajador efectúe el gasto que implicaría proveerse de ellos.
-Uso de habitación o vivienda. Consiste en el otorgamiento de una vivienda al trabajador para su uso personal y el de su familia a cargo. En principio tiene carácter remuneratorio ya que significa un beneficio económico para el trabajador que le permite no afrontar ese gasto.

20) Protección de la remuneración. Frente al empleador.
La ley protege la intangibilidad de la remuneración del trabajador frente al empleador mediante distintos recursos que tienen por finalidad el cobro integro y oportuno del salario.
Pago de la remuneración. Es la principal obligación del empleador. Es un acto jurídico de carácter recepticio que consiste en la entrega de dinero al trabajador por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador. La remuneración se debe pagar por periodo vencido.
1- Sujetos: los sujetos del pago son el empleador y el trabajador. En principio, el pago lo debe realizar el empleador, pero excepcionalmente lo puede efectuar un tercero con interés en liberarse. El sujeto que debe recibir el pago es el trabajador personalmente.
2- Tiempo: dispone que el pago de la remuneración se debe realizar en los siguientes periodos:
-al personal mensualizado: al vencimiento de cada mes calendario.
-al personal remunerado a jornal o por hora: por semana o quincena.
-al personal remunerado por pieza o medida: cada semana o cada quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos periodos.
Una vez vencido el periodo que corresponda, el empleador debe pagar la remuneración:
-en un plazo máximo de 4 días hábiles para el personal mensualizado o remunerado por quincena
-en un plazo máximo de 3 días hábiles para el personal remunerado por semana
3- Lugar: surge que el pago de las remuneraciones debe ser realizado en días hábiles laborales, en el lugar de trabajo y durante la prestación de las tareas, es decir, en horas de trabajo.
4- Medios de pago: son los siguientes, en efectivo, mediante cheque a la orden del trabajador o por acreditación en cuenta corriente o caja de ahorro.
Prueba del pago. Recibos. El pago se prueba mediante recibo firmado por el trabajador. Todo pago en dinero debe instrumentar en recibos emitidos con las formalidades fijadas en la LCT. El medio idóneo de prueba original es el recibo original, firmado por el dependiente, que el empleador tiene en su poder, y que en un juicio laboral es ofrecido como prueba instrumental. El empleador, al momento de efectivizar la remuneración, está obligado a otorgar al trabajador el recibo de pago, que debe confeccionar en ejemplar doble, y entregar el duplicado al trabajador para que éste pueda controlar y verificas sus datos. El recibo deberá contener como mínimo las siguientes enunciaciones:
-nombre íntegro o razón social del empleador, su domicilio y su CUIT.
-nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y su CUIL.
-todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial de su determinación.
-total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda.
-importe de las deducciones que se efectúen por aportes jubilatorios y otras autorizadas por esta ley.
-importe neto percibido, expresado en número y letras.
-constancia de la recepción del duplicado del trabajador
-lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador.
-firma, sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos.
-fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeño durante el periodo de pago.
Adelanto. El empleador puede otorgar adelantos; se trata de una facultad. No pueden exceder el 50% de las remuneraciones de un periodo de pago. Este tope máximo puede ser excedido en caso de especiales razones de gravedad o urgencia del trabajador.
Retenciones. Deducciones y compensaciones. No puede deducirse, retenerse ni compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones; aumenta en forma enunciativa distintas causas: entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o especie. La ley se refiere a distintas excepciones, por lo cual cabe concluir que para que una retención, una deducción o una compensación sean válidas, debe existir una autorización legal expresa además de la particular del trabajador:
-Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades del art.130
-Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador
-Pago de las cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo
-Reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por la compra de mercadería de que sean acreedores sindicales, mutualistas o cooperativas
-Pago de cuotas deprimas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación.
-Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de las cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador
-Reintegro del precio de compra de acciones de capital
-Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador
-Reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente

21) Protección de la Remuneración. Frente al propio trabajador.
La LCT limita la posibilidad de requerir adelantos en las remuneraciones, a fin de proteger la integridad salarial; la ley coloca un límite al establecer que solo podrá alcanzar el 50% correspondiente a no más de un período de pago. Además establece como porcentaje máximo de deducción, retención o compensación el 20% del monto total de la remuneración en dinero que debe percibir el trabajador, dejando expresamente a salvo los adelantos de salarios que, en casos ordinarios, pueden llegar hasta un 50% de las remuneraciones y en casos de gravedad y urgencia a uno mayor. Las remuneraciones que deban percibir el trabajador, las asignaciones familiares y cualquier otro rubro

que configuren créditos emergentes de la relación laboral, incluyéndose las indemnizaciones que le fuesen debidas con motivo del contrato o relación de trabajo o su extinción no podrán ser cedidas ni afectadas a terceros por derecho o título alguno.

UNIDAD 7

22) Concepto de jornada. Extensión. Fundamento. Trabajadores excluidos de régimen legal

Concepto de jornada
Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Integrarán la jornada de trabajo los periodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.
Es decir que abarca tanto el tiempo en que presta servicios, realiza obras o ejecuta actos como aquel en que está a disposición del empleador aunque éste no lo requiera.
La jornada comienza con el ingreso del trabajador al establecimiento y finaliza con su egreso. Sin embargo, hay lapsos que no integran la jornada de trabajo, por ejemplo, el tiempo en que el trabajador puede disponer brevemente de su actividad en beneficio propio, sin prestar tareas. Por ello, cuando se trate de media hora, no puede desconocerse que media imposibilidad que hecho para que el trabajador pueda utilizarla en beneficio propio; tan breve tiempo no otorga posibilidad de alejarse de las instalaciones de la empresa.

Extensión
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.
La fijación legal de jornadas máximas de trabajo responde, básicamente, a razones de orden biológico, socioeconómico y de producción, y están direccionadas principalmente a la protección de la salud psicofísica del trabajador.
Está comprobado que las jornadas extensas de labor producen fatiga por encima de lo humanamente aceptable, resultando perjudicial para la salud del trabajador y para su rendimiento; esto repercute negativamente en el proceso productivo y torna más factible la ocurrencia de accidentes de trabajo.
Para proteger la salud psicofísica de los trabajadores también es importante que se trabaje durante el día y evitar en lo posible, tanto el trabajo nocturno, como por turnos, ya que la biología de los seres humanos es diurna y está programada para descansos y sueños nocturnos.
Los turnos pueden ser de 8 o 12 horas, rotativos, fijos o mezcla de ambos. También la llamada jornada promedio produce que un trabajador pueda prestar tareas durante varios días 12 horas diarias, lo cual puede extenderse a semanas. Esto también se verifica en la llamada jornada comprimida, en la cual el trabajador presta tareas durante 3 o 4 días de la semana hasta 12 horas y luego se le otorgan otros 3 días de descanso.

Trabajadores excluidos del régimen legal
No están comprendidos en las disposiciones de esta ley los trabajos agrícolas, ganaderos y los de servicio doméstico, ni los establecimientos en que trabajen solamente miembros de las familias, el jefe, dueño empresario, gerente, director o habilitado especial.

23) Jornada diurna. Jornada Nocturna y jornada insalubre
Jornada normal diurna
Es la comprendida entre las 6 y las 21 horas, en caso de menores hasta las 20 horas. La ley determina que la jornada máxima en todo el ámbito nacional es de 8 horas diarias o 48 semanales.
Cabe recordar que el convenio 1 de la OIT la limito a 8 horas diarias y 48 horas semanales.
Como regla puede establecerse que hay trabajo extraordinario cuando son excedidas las 48 horas semanales en total, o las 9 horas diarias.
Las 48 horas semanales se pueden distribuir desigualmente entre los días laborales de una semana a condición de no exceder las 9 horas diarias y que no se trabaje los sábados después de las 13.

Jornada nocturna
Es la que se cumple entre la hora 21 de un día y la hora 6 del día siguiente. Lo que importa es que el trabajo realizado de noche, sea habitual o excepcional, transitoria o permanente. Su duración no puede exceder las 7 horas por jornada.
El trabajo nocturno debe ser remunerado de la misma forma que el diurno, es decir que un trabajador que presta servicios en jornada nocturna, y por lo tanto trabaja 7 horas diarias y 42 semanales, debe percibir la misma remuneración que el que trabaja en una jornada de 8 horas diarias o 48 semanales.
La LCT fija pautas a utilizar cuando el trabajador presta servicios en una jornada mixta diurna y nocturna, dispone que cuando se alternen horas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho minutos por cada hora nocturna trabajada.
Actualmente no existe ninguna prohibición para las mujeres de realizar trabajo nocturno.
En cambio, los menores de 18 años no pueden ser ocupados en trabajos nocturnos, entendiéndose por ellos los comprendidos entre las 20 y las 6 del día siguiente.

Jornada insalubre
La jornada que se desarrolla en lugares que por las condiciones del lugar de trabajo, por las modalidades o por su naturaleza, ponen en peligro la salud de los trabajadores y que la autoridad administrativa determinó como insalubre.
En caso de trabajo insalubre la jornada máxima no podrá exceder de las 6 horas diarias y 36 semanales; la limitación legal tiene su fundamento en la protección de la salud psicofísica del trabajador.
La calificación de insalubridad de una tarea debe surgir necesariamente de una resolución de la autoridad administrativa con fundamento en dictámenes médicos; por lo tanto; no hay trabajo insalubre sin una declaración de la autoridad administrativa en tal sentido.
En cuanto a la remuneración en la jornada insalubre, el dependiente que presta tareas en esas condiciones y que por ende, trabaja 6 horas y 36 semanales, debe percibir la misma remuneración que el que trabaja 8 horas diarias o 48 horas semanales en una jornada normal.
Está absolutamente prohibido el cumplimiento de horas extraordinarias en la jornada insalubre, no pueden ser realizadas ni con autorización administrativa, ello es así en virtud del fundamento de la limitación de la extensión de la jornada, que es la protección de la salud del trabajador.
Las mujeres y los niños menores de 18 años no pueden desempeñar tareas declaradas insalubres

24) Pausa en la relación de trabajo. Descanso diario, descanso semanal y descanso anual.

Pausa en la relación de trabajo
El descanso es el tiempo en que el trabajador reposa y se recupera física y psíquicamente de la fatiga producida por la realización de la tarea. Fundamentalmente tiene una función higiénica y biológica y resulta imprescindible. Pero el ser humano también necesita gozar de tiempo libre para dedicar a su familia, al esparcimiento, al deporte y a desarrollar actividades sociales y culturales.
Hay tres clases de descanso obligatorio: el descanso diario, el semanal y el anual.

Descanso diario
Existen dos tipos de descanso diario: el que se otorga dentro de la jornada y el que se da entre dos jornadas.
El descanso dentro de la jornada es una pausa que se produce para el almuerzo o refrigerio del trabajador, o por razones higiénicas. Como cualquier período de inactividad en horas de trabajo integra la jornada, excepcionalmente algún convenio colectivo dispuso interrupciones parciales pagas para un refrigerio, el almuerzo o la merienda.
En el caso de las mujeres y los menores se establece que dispondrán de un descanso de dos horas al medio día, pero las partes pueden suprimirlo o reducirlo si la interrupción del trabajo ocasiona perjuicios los beneficiarios o al interés general.
El descanso entre dos jornadas es el tiempo mínimo que necesita el trabajador para recuperarse del esfuerzo psicofísico efectuado durante la jornada de trabajo y ocuparse de cuestiones particulares. “entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce horas”.

Descanso semanal
El descanso semanal tiene para el trabajador la función de recuperarse del esfuerzo físico o psíquico producido a lo largo de la semana laboral. No debe afectar su remuneración ni el tiempo de trabajo.
“queda prohibida la ocupación del trabajador desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas de día siguiente, salvo en los casos de excepción y los que los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones, atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales”.
Esta prohibición no llevará aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma, ni importará disminución del total semanal de horas de trabajo.
Cuando se trabaja los sábados después de las 13 horas o los domingos, si se otorga el correspondiente descanso compensatorio se debe remunerar normalmente sin recargo. Por lo tanto en caso de prestación durante estos días, el empleador debe otorgar un descanso compensatorio equivalente en tiempo y forma es decir de 35 horas, en la semana siguiente.
Como excepción a la prohibición de ocupación de los días sábados después de las 13 y de los domingos, quedan habilitados los trabajadores que se dedican a actividades que por razones de interés general se llevan a cabo durante el fin de semana, entre ellas pueden citarse bares, centros de compras, museos, etc.
El trabajador que presta estos servicios tiene derecho a gozar de un franco compensatorio equivalente al tiempo de su prestación, dentro de los siete días posteriores al franco trabajado.

Vacaciones anuales
La OIT define a las vacaciones anuales remuneradas del trabajador como un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos y los días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, cumpliendo el trabajador ciertas condiciones de servicios, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración.
Se trata de un descanso anual obligatorio pago: el trabajador es dispensado de todo trabajo durante un cierto número de días consecutivos de cada año, después de un periodo mínimo de servicios continuos, con derecho a percibir sus remuneraciones habituales.
Como requisitos para su goce se encuentran:
a) Tiempo mínimo: Para tener derecho a cada año de vacaciones completas, el trabajador debe haber prestado servicios, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles del año calendario o aniversario respectivo, a elección del trabajador.
b) Antigüedad: El criterio adoptado es el del año calendario, la antigüedad del trabajador se computa desde el 31 de diciembre del año al cual corresponden las vacaciones.
Y corresponde respecto de un solo empleador, o sea se toma en cuenta el tiempo trabajado en la empresa.

25) Sistema de vacaciones. Régimen de la LCT

Requisitos para su goce:
a) Tiempo mínimo: Para tener derecho a cada año de vacaciones completas, el trabajador debe haber prestado servicios, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles del año y el año aniversario respectivo, a elección del trabajador.
Si no se totaliza el tiempo mínimo de trabajo exigido por la norma, le corresponde un día de vacaciones por cada veinte de trabajo efectivo, este criterio también se aplica en los contratos de temporada.
Desde el punto de vista de la remuneración es necesario distinguir entre los feriados obligatorios y días no laborales. En el caso de los feriados obligatorios, si no cumple tareas, el trabajador jornalizado cobra un jornal simple y el mensualizado cobra el sueldo habitual; en cambio si se trabaja, el jornalizado cobra doble jornal y el mensualizado el sueldo habitual más un día. Si se trabajan horas extras un feriado corresponde el 100%.
En el caso de los días no laborales, si el dependiente trabaja o no la situación no varía: el jornalizado cobra un jornal simple y el mensualizado el sueldo habitual.
Se consideran trabajadas, las ausencias por enfermedad inculpable, accidente de trabajo, licencias especiales fijadas por ley o convenio. No se consideran como trabajadas, las usencias injustificadas y las suspensiones disciplinarias, tampoco las licencias sin goce de haberes, la conservación del puesto de trabajo por cargos electivos y gremiales ni la situación de excedencia, ya que, en estos casos el trabajador deja de prestar tareas por su voluntad.
b) Antigüedad: El criterio adoptado es el del año calendario, la antigüedad del trabajador se computa desde el 31 de diciembre del año al cual corresponden las vacaciones.
Y corresponde respecto de un solo empleador, o sea se toma en cuenta el tiempo trabajado en la empresa.
Plazos: el plazo de vacaciones se deriva de acuerdo a la antigüedad que tenga el trabajador en la empresa. Aunque se trate de trabajadores de jornada completa, o de media jornada o a tiempo parcial, tiene igual tiempo de vacaciones sobre la base de su antigüedad en la empresa.

14 días cuando la antigüedad no excede los 5 años
21 días cuando la antigüedad es mayo a 5 años y menor de 10 años
28 días cuando la antigüedad es mayor a 10 años y no excede los 20 años
35 días cuando la antigüedad es superior a 20 años.
En todos los casos al antigüedad se computa al 31 de diciembre del año al que corresponden las vacaciones. La ley determina que los días son corridos y no hábiles, las vacaciones deben comenzar en día lunes o en el siguiente día hábil si éste fuera feriado, esto se prescribe para evitar superposición de descansos con distinto fundamento.
Acumulación y fraccionamiento: Está prohibido acumular un periodo de vacaciones a otro futuro. Lo que se permite es existiendo acuerdo de partes que a un periodo de vacaciones de le acumule la tercera parte de las vacaciones inmediatamente anteriores.
El fraccionamiento es una excepción que requiere necesariamente, que el trabajador goce de un plazo mínimo de descanso de las dos terceras partes de las vacaciones.
Periodo de otorgamiento: Las vacaciones deben ser gozadas en forma continuada. El empleador tiene la obligación de otorgarlas en un periodo determinado: entre el 1 de octubre hasta el 30 de abril del año siguiente.
Entre esas fechas es el empleador quien decide cuándo otorgar las vacaciones, pero debe necesariamente, otorgarlas por lo menos en una temporada de verano cada tres periodos.
Por alguna característica especial de la actividad de la empresa, puede ocurrir que la época de mayor trabajo coincida con el período fijado por la ley, mediante resolución fundada la autoridad de aplicación puede conceder al empleador la autorización para otorgar las vacaciones en otro periodo.
Si los cónyuges trabajan en la misma empresa, el empleador debe otorgar las vacaciones en forma conjunta, esto apunta a preservar la institución matrimonial y resguardar el principio de convivencia.
Omisión de otorgamiento: el empleador tiene el deber de comunicar por escrito con 45 días de anticipación la fecha de inicio de las vacaciones. Si el empleador no cumple con la obligación de otorgar vacaciones en tiempo y forma, el dependiente puede tomarse la licencia por sí, previa notificación fehaciente de ello.
La LCT prohíbe que las vacaciones sean compensadas en dinero y establece que no podrán ser gozadas en el futuro.
Retribución: las vacaciones deben ser pagadas a su inicio, y el trabajador debe percibir un importe similar al que hubiera correspondido en caso de estar en actividad. Deben ser pagadas en el último día de trabajo, a partir del cual el empleador incurre en mora, por ende, no corresponde aguardar el día en que comiencen las vacaciones.
Extinción del contrato: Cualquiera fuera la causa de extinción del contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización por vacaciones proporcionales.

UNIDAD 8

26) Situación de las mujeres ante el embarazo en el marco laboral. Protección legal

Protección de la maternidad – Licencia por nacimiento
Queda prohibido el trabajo de las mujeres durante 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferíos a 30 días, el resto del periodo total de licencia se acumulará al periodo de descanso posterior al parte.
También se hace referencia al nacimiento en pretérmino, al disponer que en ese caso se acumulara al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.
En caso de producirse un aborto espontáneo, la interrupción del embarazo por causas naturales no corresponde la acumulación del periodo de descanso no gozado al descanso posterior al parto.
La trabajadora tiene derecho a percibir una asignación por maternidad por los periodos que se hubiera optado, pero su percepción está sujeta a que se cubra el tiempo mínimo de embarazo 180 días excluyendo en día de nacimiento. Para tener derecho a percibir la asignación por maternidad, la trabajadora debe tener una antigüedad mínima y continuada en el trabajo de tres meses.
Las trabajadoras por temporada tienen derecho al cobro íntegro de la asignación cuando el periodo de licencia preparto se inicie en la temporada, sin perjuicio de su finalización.
Excepcionalmente, si el nacimiento se produce a término pero la trabajadora no se hubiese tomado la licencia por maternidad por no haber denunciado el estado de embarazo, sólo le corresponde la percepción de los 45 días posteriores al parto.
Se establece una licencia y una asignación especial a la madre trabajadora en relación de dependencia que diera a luz un hijo son síndrome de Down. La licencia comienza al finalizar la de maternidad y se extiende por un periodo de seis meses. Durante ese lapso la trabajadora no percibe remuneraciones, sino una asignación familiar cuyo monto equivale a la remuneración que hubiera percibido en caso de prestar servicios.
En caso de adopción, jurisprudencialmente se resolvió que la empleadora está obligada al otorgamiento de licencia, pero no corresponde asimilar tal situación a la maternidad.
Conservación del empleo: la trabajadora conservará su empleo durante los periodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al periodo de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.
Como en el periodo de la licencia la trabajadora no percibe remuneración, sino una asignación conferida por el sistema de seguridad social, en este lapso no se devenga SAC.
Además, se la asignación prenatal mensual, a partir del día en que se declare el estado de embarazo y por un lapso de nueve meses anteriores a la fecha presunta de parto, luego del nacimiento percibirá la asignación por hijo mensual.
Obligación de comunicar el embarazo: La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.
La trabajadora tiene dos obligaciones concretas: comunicar el embarazo y presentar certificado médico al empleador en el cual conste la fecha probable de parto.
Resulta trascendente la comunicación del embarazo, porque a partir del momento en que la notificación llegue a conocimiento del empleador, la trabajadora tiene derecho a la estabilidad en el empleo que LCT reconoce durante toda la gestación.
Descansos diarios por lactancia: Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un periodo no superior a un año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.
En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá

habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.
Opciones de la trabajadora al finalizar la licencia por maternidad:
a) Continuar su trabajo en la empresa: es este caso sus obligaciones consisten simplemente en reintegrarse en tiempo oportuno.
b) Rescindir su contrato de trabajo: La rescisión puede ser expresa o tácita, siempre que se tuviere como mínimo un año de antigüedad. Es una forma de extinción distinta a la renuncia ya que genera la posibilidad de percibir una compensación por tiempo de servicios a la trabajadora.
c) quedar en situación de excedencia por un periodo no inferior a tres meses ni superior a seis: esta opción deberá ejercerla dentro de las 48 horas anteriores de la finalización de la licencia por maternidad.
d) No incorporarse a su trabajo: crea la opción tácita de que ha decidido rescindir el contrato.
Estado de excedencia: es la situación en la que voluntariamente puede colocarse la madre trabajadora por haber tenido un hijo, 48 horas antes de que se agote su licencia por maternidad. Es una licencia especial, y a su término corresponde que la mujer se reincorpore a su trabajo. Se trata de una suspensión unilateral de trabajo que la madre trabajadora tiene derecho de gozar y el empleador debe conceder.
Si la madre trabajadora se halla en estado de excedencia no puede formalizar un nuevo contrato de trabajo, es decir, colocarse a disposición de otro empleador; si lo hiciese, se disuelve el primer contrato y queda privada de la posibilidad de reintegrarse a su trabajo y pierde todo derecho indemnizatorio.

UNIDAD 9
27) Concepto de suspensión. Caracteres
La suspensión es una característica particular del contrato de trabajo contemplada en la LCT, consiste en una interrupción transitoria de algunas de las obligaciones y prestaciones de las partes. Es transitoria porque puede durar sólo un tiempo determinado, y afecta a alguna de las obligaciones y prestaciones de las partes porque subsisten otras. Lo trascendente es que el contrato sigue vigente y limita sólo alguno de sus efectos.
La suspensión es una manifestación del principio de continuidad del contrato, y tiene por finalidad mantener subsistente el vínculo y evitar la ruptura del contrato, sin perjudicar los intereses de la empresa y del trabajador.
Notas características:
a) Son siempre temporarias: las suspensiones están limitadas en el tiempo y en algunas de ellas el empleador puede reemplazar al trabajador suspendido mediante un contrato eventual.
b) Surgen de una causa imprevista que puede depender o no de la voluntad unilateral de las partes: por ejemplo una enfermedad no depende de la voluntad del trabajador, mientras que una suspensión por causas económicas se origina en la decisión del empleador.
c) Pueden o no devengar salario según la causa que las produce: por ejemplo, el empleador debe pagar la remuneración en caso de suspensión por enfermedad, pero no debe abonarla en caso de suspensión disciplinaria.
d) Siempre subsisten las prestaciones de conducta: como el deber de actuar de buena fe y la obligación de no incurrir en concurrencia desleal.
5) Se computa o no la antigüedad según los casos: no se computa cundo la responsabilidad es del trabajador y si se computa cuando surge de la decisión o culpa del empleador.
6) Siempre subsisten derechos indemnizatorios: ya que el contrato de trabajo sigue vigente.

28) Suspensión por causas económicas. Concepto, requisitos, características

Los fundamentos que utilicen los empleadores para disponer de suspensiones por causas económicas (falta o disminución de trabajo y fuerza mayor) son justificados cuando se originan en hechos ajenos a la empresa, o resultan imprevisibles o inevitables de acuerdo con su naturaleza y con la diligencia exigible a buen hombre de negocios.
La legislación laboral admite que por un cierto lapso de suspenda el contrato cuando el deber de dar trabajo del empleador se torna en una obligación de difícil cumplimiento (falta o disminución de trabajo) o de cumplimiento imposible (fuerza mayor), siempre que el hecho no le sea imputable al empresario y no haya habido negligencia de su parte.
Estas suspensiones se caracterizan por surgir de una decisión unilateral por parte del empleador, en este periodo en trabajador deja de prestar servicios y el empleador no abona la remuneración.

Requisitos:
Toda suspensión dispuesta por el empleador, para ser considerada cálida deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.
1) justa causa: dado que el empleador está obligado a dar ocupación, pagar la remuneración y en general, a cumplir el contrato dentro del marco de la buena fe, la colaboración y la solidaridad, debe existir una causa que en forma justificada avale la suspensión de aquellos deberes, ya que tal disposición no puede tener como origen el solo arbitrio patronal.
El empleador debe expresar claramente la causa de suspensión y esa causa debe estar prevista en la ley, de lo contrario no se puede suspender. Finalmente es el juez quien valora si el motivo alegado por el empleador para suspender constituye justa causa
2) Plazo fijo: Se requiere que tenga un plazo cierto, se debe establece específicamente su duración, resultando conveniente que también contenga la fecha de comienzo y finalización. No es válida una suspensión por tiempo indeterminado.
Además cada suspensión en particular y todas en conjunto no pueden exceder los plazos máximos fijados en la LCT.
3) Notificación por escrito: para dar a conocer la medida, el empleador debe utilizar, necesariamente la forma escrita; por lo general se estila el telegrama, una carta documento o una nota cuya recepción debe firmar el trabajador. En este caso el empleador debe entregarle copia de la comunicación, de no hacerlo acarrea la nulidad de la medida.
Queda perfeccionada la recepción, cuando entra a la esfera de conocimiento del trabajador.
Plazos máximos: La LCT fija plazos máximos por año aniversario para cada una de las suspensiones y para todas en conjunto:
- Por falta o disminución de trabajo 30 días.
- Por razone disciplinarias 30 días.
- Por fuerza mayo 75 días.
- En conjunto todas pueden sumar 90 días.
Se trata de plazos máximos legales de suspensión en un año, se cuenta a partir de la última suspensión lo que sería año aniversario.
La LCT establece que si el empleador excede cualquiera de los plazos, ya sea en forma individual o conjunta, y el trabajador impugna la suspensión excesiva en forma expresa, personal e inmediata, para que el empleador revea la extensión de la medida adoptada, ello

configura una injuria que lo habilita a considerarse despedido o sin extinguir el contrato, a reclamar los salarios correspondientes.
Salarios de suspensión: si el empleador al efectuar la suspensión, no cumplimentó los requisitos de validez exigidos (justa causa, plazo fijo y notificación por escrito), “el trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido si hubiere impugnado la suspensión”
La impugnación debe ser personal y oportuna mediante una manifestación clara en tal sentido, siendo suficiente la firma en disconformidad y la reserva de derechos efectuada al notificarse.

Características
Se trata de una suspensión que no genera la obligación del empleador de pagar la remuneración, ello sin perjuicio del carácter alimentario del salario.
Previo a notificar una suspensión que afecte a más del 15% de los trabajadores de empresas menores de 400 trabajadores, a más del 10% de empresas de entre 400 y 1000 trabajadores y a más del 5% de empresas de más de 1000 trabajadores, se debe agotar el procedimiento preventivo de crisis de empresas.
La LCT fija un orden de antigüedad que el empleador debe respetar para efectuar suspensiones por falta de trabajo o fuerza mayor. La norma expresa que “deberá comenzarse por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en el mismo semestre, deberá comenzarse por el que tenga menos cargas de familia, aunque con ello se altere el orden de antigüedad”.
No pueden ser suspendidos los trabajadores que estén gozando de licencia paga por accidente o enfermedad inculpable y aquellos que ocupen cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, delegados del personal y postulantes a cargos de representación gremial.
1) suspensión por falta o disminución te trabajo: para que una suspensión fundada en falta o disminución de trabajo sea justificada, tiene que reunir los siguientes elementos:
a) debe derivar de un hecho que afecta al mercado e impacta en la empresa.
b) ese hecho debe ser excepcional y ajeno al empresario y no debe ser imputable al empleador.
2) suspensión por fuerza mayor: se la podría definir como aquellos hechos imprevistos o previstos que no pudieron evitarse, que afectan el proceso productivo de una empresa y provocan la imposibilidad de cumplir su obligación de dar ocupación.
Para que la suspensión resulte justificada, debe obedecer a causas externas, graves y ajenas al giro y a la previsión empresarial. Tiene que constituir impedimentos insuperables y no meras circunstancias que tornen más onerosas las prestaciones.

29) Suspensión por causas disciplinarias. Concepto, requisitos, características

Las suspensiones disciplinarias no sólo deben ajustarse a los requisitos validez (justa causa, plazo máximo y notificación por escrito), sino que también deben respetar el principio de proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción aplicada, valorando los antecedentes del trabajador, resultar contemporánea a la falta y no producir una duplicación de sanciones.
Está direccionada a cumplir un fin específico: corregir la conducta del trabajador.
La falta que justifica la suspensión disciplinaria debe ser un incumplimiento del trabajador a sus deberes. Obviamente que no requiere dolo, aunque la valoración del elemento subjetivo, culpa leve o grave, resulta esencial para establecer la extensión de la suspensión.
Estas suspensiones se caracterizan por surgir de una decisión unilateral por parte del empleador, en este periodo en trabajador deja de prestar servicios y el empleador no abona la remuneración.

Requisitos

Toda suspensión dispuesta por el empleador, para ser considerada cálida deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.
1) justa causa: dado que el empleador está obligado a dar ocupación, pagar la remuneración y en general, a cumplir el contrato dentro del marco de la buena fe, la colaboración y la solidaridad, debe existir una causa que en forma justificada avale la suspensión de aquellos deberes, ya que tal disposición no puede tener como origen el solo arbitrio patronal.
El empleador debe expresar claramente la causa de suspensión y esa causa debe estar prevista en la ley, de lo contrario no se puede suspender. Finalmente es el juez quien valora si el motivo alegado por el empleador para suspender constituye justa causa
2) Plazo fijo: Se requiere que tenga un plazo cierto, se debe establece específicamente su duración, resultando conveniente que también contenga la fecha de comienzo y finalización. No es válida una suspensión por tiempo indeterminado.
Además cada suspensión en particular y todas en conjunto no pueden exceder los plazos máximos fijados en la LCT.
3) Notificación por escrito: para dar a conocer la medida, el empleador debe utilizar, necesariamente la forma escrita; por lo general se estila el telegrama, una carta documento o una nota cuya recepción debe firmar el trabajador. En este caso el empleador debe entregarle copia de la comunicación, de no hacerlo acarrea la nulidad de la medida.
Queda perfeccionada la recepción, cuando entra a la esfera de conocimiento del trabajador.
Plazos máximos: La LCT fija plazos máximos por año aniversario para cada una de las suspensiones y para todas en conjunto:
- Por falta o disminución de trabajo 30 días.
- Por razone disciplinarias 30 días.
- Por fuerza mayo 75 días.
- En conjunto todas pueden sumar 90 días.
Se trata de plazos máximos legales de suspensión en un año, se cuenta a partir de la última suspensión lo que sería año aniversario.
La LCT establece que si el empleador excede cualquiera de los plazos, ya sea en forma individual o conjunta, y el trabajador impugna la suspensión excesiva en forma expresa, personal e inmediata, para que el empleador revea la extensión de la medida adoptada, ello configura una injuria que lo habilita a considerarse despedido o sin extinguir el contrato, a reclamar los salarios correspondientes.
Salarios de suspensión: si el empleador al efectuar la suspensión, no cumplimentó los requisitos de validez exigidos (justa causa, plazo fijo y notificación por escrito), “el trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido si hubiere impugnado la suspensión”
La impugnación debe ser personal y oportuna mediante una manifestación clara en tal sentido, siendo suficiente la firma en disconformidad y la reserva de derechos efectuada al notificarse.

Red de docentes de la UBA - Clases particulares y cursos. Todas las materias
Primario - Secundario - CBC - Universitario -Idiomas - Computacion - Programación. Arte: Danzas y teatro.
info@clasesatodahora.com.ar / 4788-8542 y 4780-5977