**Unidad 1**

**Derecho del trabajo**

Es un conjunto armonioso de normas jurídicas destinadas a regular la conducta humana en el trabajo por cuenta ajena. No se agota en la regulación del vínculo trabajador-empleador, también comprende las vinculaciones que se dan entre los representantes de los trabajadores y los empleadores y de las relaciones colectivas. Este nace y se desarrolla como derecho de protección del trabajador dependiente. Impone proteger al más débil del vínculo equilibrando así la relación laboral. Instituciones y principios que le son propios, el orden público laboral, el fraude laboral, asociaciones profesionales de trabajadores, negociación colectiva y convenios colectivos. Estos habilitan la utilización de mecanismos propios de interpretación de la norma más favorable para el empleador (In dubio pro operario)

**Evolución Histórica**

El punto de inflexión fue la revolución industrial, comienza a aparecer las prestaciones laborales en relación de dependencia y por cuenta ajena. Primera etapa, preindustrial, periodo que corresponde desde las prestaciones rudimentarias de la roma clásica hasta la aparición de los primeros emprendimientos industriales del siglo XVIII. La segunda etapa, Industrial, desde la revolución industrial. Y tercera etapa, posindustrial, a partir de la década del 70’ se va conformando un nuevo orden económico y político. Con la aparición de la maquina comienza la etapa de industrialización. Excedente de mano de obra por la concentración en las grandes ciudades produce nuevas relaciones de poder con abusos por parte del nuevo empresario quien somete al obrero a condiciones indignas de trabajo. En respuesta los trabajadores comenzaron a agruparse, estas asociaciones cumplieron un papel significativo para lograr la intervención del estado con normas de protección para los trabajadores. A comienzos del siglo XIX existían pocas normas reguladoras del trabajo, se estaba frente a una nueva expresión de la esclavitud, trabajo de mujeres y niños como mano de obra barata.

Liberalismo, no intervención. Las ideas liberales justificaron y dieron marco teórico al capitalismo existente naciendo así una filosofía de vida cuyo principal objetivo era lograr la concentración de capitales. El sistema liberal ponía en un pie de igualdad al trabajador y al dueño de los medios de producción, generando injusticias y un sistema perverso mediante el cual se trataba como iguales a quienes en realidad no lo eran.

Socialismo. Evitar los abusos e injusticias de los más fuertes respecto de los más débiles. Otorgando un papel activo al estado en la implementación de reformas que corrijan paulatinamente las injusticias y desequilibrios del sistema social, los socialistas esperaban la consecución del objetivo de una sociedad más equitativa, basada en el interés colectivo más que en el individual.

Comunismo. Es la historia de la lucha de clases irreconciliables entre los burgueses y los proletariados. Los primeros compran la fuerza de trabajo y se apropiaban de la totalidad del producto solo pagaban un salario por una porción de este trabajo. Esta diferencia no remunerada constituye la denominada plusvalía. La contradicción entre las clases es insalvable para los comunistas.

Doctrina social de la iglesia. El trabajo participa de la dignidad del hombre que lo realiza. El trabajo es la aplicación del esfuerzo humano a la producción de bienes y servicios. La sociedad se beneficia porque refuerza los vínculos sociales y también la naturaleza porque completa la obra creadora de Dios. El trabajo es uno de los mayores valores de la vida, no el valor máximo.

La legislación del trabajo comienza en el siglo XX gracias a la incipiente industrialización y crecimiento demográfico y económico. Desprendiéndose de ciertos conceptos del Derecho Civil. El principio de libertad contractual fue causa de desigualdad porque las condiciones del contrato eran fijadas unilateralmente por el empleador, de lo cual resultaban jornadas de trabajo excesivas y salarios bajos. Surgen tensiones sociales, los países industrializados durante el siglo XIX dando inicio a una nueva etapa las leyes protectorias del trabajador; jornada máxima de labor; descansos pagos; límites al trabajo de mujeres y menores y protección contra riesgos del trabajo y sistema de previsión social.

**Evolución histórica Argentina.**

El derecho laboral argentino recibe un fuerte impulso a partir de 1943. El país se encontraba inmerso en un proceso de industrialización sustitución de importaciones y orientado hacia el mercado interno. El estado jugaba un rol central en la distribución del ingreso con políticas subsidios y un mercado proteccionismo. El proceso de sustitución aumento el peso social de los trabajadores, la industrialización aumento la demanda de trabajadores y ello influyo decididamente en la cantidad y en el cambio de la composición de los sindicatos que redundaba en una mejora significativa en las condiciones salariales y de empleo. En febrero de 1946 presidiendo Perón llega al poder junto a una política con orientación nacionalista y el ingrediente laboralista introducido por el mismo desde la ex Secretaria de Trabajo y Previsión conformo un bloque político solido en el cual se encontraban la burguesía industrial y la cúpula sindical (Mejoras de salario y condiciones de trabajo; creación del estatuto del peón; ley de negociación colectiva). El 4 de junio de 1946 asume la presidencia Juan Domingo e implementa un programa económico 1° Plan Quinquenal, cuyo objetivo estratégico era desarrollar un proceso de industrialización por sustitución de importaciones bajo el control del estado dio por resultado, Bienestar del trabajador, Nuevo sindicalismo, Estado-Empresario.

**Constitucionalismo Social**

La constitución sancionada en el siglo XX incorpora los derechos sociales concibiendo al hombre no solo en su aspecto individual sino como parte integrante de una sociedad dentro de la cual es sujeto de derechos y obligaciones. La constitución Mexicana de 1917 fue la primera señal hacia la mejora de protección del trabajador, incorpora principios generales del derecho laboral, estableciendo la jornada laboral de 8 Hs, el descanso semanal de 1 día, salario mínimo e inembargable, el pago diferenciado de horas extraordinarias de labor y la inembargabilidad de los bienes declarados como patrimonio familiar del trabajo, la prohibición de trabajo de la mujer embarazada en los tres meses anteriores al parto, reconoce el derecho a huelga, el derecho a agrupaciones de trabajadores como defensa de sus propios derechos. El principal antecedente del constitucionalismo social argentino es la constitución de 1949. Su texto consagra el derecho al trabajo, la retribución justa, capacitación del trabajador, las condiciones dignas de trabajo, cuidado de la salud, el bienestar personal y familiar del trabajador, la seguridad social, el progreso económico y la agremiación. Considera al trabajo un bien primordial, capaz de satisfacer necesidades materiales y espirituales, que debe ser protegido en todas sus formas por el estado y garantizado a todos los habitantes del territorio. El estado debe también garantizar el derecho a la seguridad social, la digna subsistencia ante la pérdida del trabajador y la asignación de una jubilación al final de su vida laboral útil.

**Artículo 14 Bis CN**

En 1957 los redactores de la reforma de la CN incorporaron el artículo 14 Bis, que otorgo rango constitucional a los derechos del trabajador, derechos sindicales y derechos emergentes de la seguridad social.

“Consagra las garantías:

* Derecho de trabajar
* Derecho a las condiciones dignas y equitativas de labor.
* Derecho a la jornada limitada
* Derecho al descanso y vacaciones pagas
* Derecho a la retribución justa
* Derecho al salario mínimo, vital y móvil.
* Derecho a percibir igual remuneración por igual tarea
* Derecho a participar en el beneficio, el control y la dirección de la empresa.
* Derecho a la protección contra el despido arbitrario
* Derecho a la organización sindical
* Derecho a huelga
* Derecho de los representantes sindicales a las garantías gremiales.
* Derecho a la seguridad social.
* Derecho a la protección de la familia del trabajador.

**Ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo)**

Sancionada el 11 de setiembre de 1974 y publicada el 27 del mismo mes. Constituye un plexo normativo básico que regula las relaciones laborales de modo general dentro del sector privado y se aplica siempre que no exista un estatus que regule especialmente el contrato de trabajo respetando los mínimos legales y demás normas imperativas que constituyen el orden público laboral. Los estatutos profesionales prevalecen sobre la LCT cuando la normativa de la ley general resulta incompatible con la naturaleza y las modalidades de la actividad y con el régimen específico del estatuto; desde ya que el régimen especial prevalece aun cuando no habiendo incompatibilidad sus disposiciones son más favorables al trabajador. No será aplicable:

* A los empleados de la administración pública, salvo acto expreso
* Trabajadores del servicio domestico
* Trabajadores agrarios.

**Principio fundamental del derecho de trabajo**

Los principios generales del derecho del trabajo tienen como función esencial constituir un patrimonio indisponible de derechos para los trabajadores bajo relación de dependencia. El art 14 Bis de la CN con su principio protectorio, el trabajado en todas sus formas gozara de la protección de las leyes.

Funciones de los principios:

* Función de interpretación
* Función normativa
* Función fundamentadora
* Función organizadora
* Función dique y cuña

Principios del derecho del trabajo

* Principio Protectorio: Es considerado el más importante, contiene diversos sub-principios:
  + Indubio pro operario: El juez debe de elegir en sentido más favorable hacia el trabajador
  + De la norma más favorable: El juez debe de aplicar la norma más favorable aun cuando sea de orden inferior.
  + Regla de condición más beneficiosa: El contrato de trabajo no puede ser variado en perjuicio del trabajador

Irrenunciabilidad de derechos: Impide tanto la renuncia anticipada de derechos como la renuncia de derechos ya adquiridos por el trabajador. Frente a una reducción de la jornada laboral se pacta una reducción en el salario proporcional. El art 15 de la LCT habilita a las partes de un contrato de trabajo a arribar a acuerdos conciliatorios, pero demanda del cumplimiento de determinados requisitos para su validez

* Haber intervenido la autoridad laboral administrativa o judicial.
* Dicha autoridad debe expedirse sobre si en el caso ha existido una justa composición de derechos e intereses y en caso afirmativo deberá dictar una resolución fundada homologando el acuerdo de que se trate.

En materia de acuerdos conciliatorios en Capital Federal rige la ley 24.635 de instancia prejudicial obligatoria, Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SCLO), a fin de que con este se busque la autocompensación de los derechos de ambas partes. Excepciones, acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios, renuncia, prescripción, caducidad y desistimiento.

**Continuidad de la relación laboral.**

No solo constituye una medida de seguridad económica, sino que también viene a afianzar la incorporación del trabajador a la empresa como medio de integración a los fines específicos del derecho social. Esta regla de conservación del contrato de trabajo se exterioriza en diferentes disposiciones

* Presunción de que todo contrato ha sido celebrado por tiempo indeterminado
* Subsistencia del contrato pese a la nulidad de sus cláusulas o al incumplimiento de las partes
* La continuidad del contrato en caso de modificaciones o sustitución del sujeto empleador
* La subsistencia del contrato si no se verifica de modo inequívoco el despido o abandono de trabajo.

Derecho de estabilidad del empleo que tiene como antecedente el art 14 bis de la CN. Convenio 158 impide poner término a la relación de trabajo por razones de raza, color, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, embarazo religión, opiniones políticas, ascendencia nacional u origen social.

Despido nulo. Efecto de la nulidad, readmisión del trabajador y el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido ilegitimo hasta la sentencia seguida de su efectiva reincorporación, incluyendo el periodo de tramitación judicial o hasta que el trabajador hubiere encontrado otro empleo con anterioridad a la sentencia debiéndose descontar dichos importes y si el empleador no acatase la orden judicial de reinstalación el trabajador podría impulsar el incidente de ejecución de sentencia siendo acreedor a los salarios hasta el momento de su reincorporación efectiva.

Se clasifica en

* Estabilidad propia: Es absoluta, prohíbe extinguir el contrato de trabajo sin una justa causa y si lo hace se ve obligado a reincorporar al trabajador sin poder negarse. Pero también permite al empleador negarse a reincorporar al trabajador mediante el pago de una indemnización agravada
* Estabilidad impropia: No se garantiza la continuidad de la relación laboral, solo exige el pago de una indemnización para el despido sin causa.

La LCT no reconoce la estabilidad absoluta y otorga eficacia al despido aun sin causa, previendo en ese caso una indemnización a favor del empleado. La estabilidad impropia es la que rige en nuestra legislación.

**Fuentes del derecho de trabajo**

La fuente material es la causa o el origen y la formal es la concreción normativa. Otras clasificaciones pueden ser

* Comunes a otras ramas del derecho: Constitución nacional, los tratados con naciones extranjeras, las leyes y sus reglamentaciones, la jurisprudencia, la doctrina, los usos y costumbres y la voluntad de las partes.
* especificas del derecho laboral: Convenios colectivos de trabajo, los estatutos profesionales, laudos arbitrales, los convenios de la OIT, los reglamentos de empresas
* suplementarias.

Conforme a su origen pueden ser, internacionales y estatales. Por su significación jerárquica, constitucionales y no constitucionales.

El orden público. El orden público laboral.

* Orden público; principios que en una sociedad y época determinadas se consideran esenciales para la conservación del orden social. Según Basso, son leyes dictadas en interés de la sociedad por oposición a las que se promulgan teniendo en mira el interés individual.
* El orden público laboral; se caracteriza por una restricción a la autonomía de la voluntad en un sentido, permitiendo se acuerden condiciones más favorables por decisión del empleador. Las partes de un contrato de trabajo no pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador dispuestas en las normas legales, convencionales o que resulten contrarias a las mismas será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en la LCT, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

**Simulación y Fraude laboral.**

Los negocios simulados o actitudes fraudulentas en cuanto perjudiquen al trabajador con ilícitas y carecen de validez.

La simulación, consiste en disimular una relación laboral ajo la apariencia de otra. Mientras que el fraude se recurre a la ingeniosa elección cambios desviados para lograr que el incumplimiento de normas imperativas quede a salvo de toda sanción, porque otras normas mañosamente elegidas parecen consentirlo. Al caer el acto Simulado o Fraudulento se aplican las normas que se refieren al acto o hecho real que se ha pretendido evadir. (Art 14 LCT)

**Unidad 2**

**El trabajo Humano**

Frente a la naturaleza el trabajo significa el esfuerzo humano para conocer y dominar el universo a fin de arrancarle sus riquezas. El trabajo significa un intento de humanizar la materia para satisfacer las necesidades vitales tanto individuales como colectivas. Pero requieren un esfuerzo que es generador de fatiga, de riesgos y de daños profesionales.

Una segunda dimensión, el trabajo es una ocasión para tomar conciencia de las debilidades y potencialidades humanas y de su utilidad para desarrollar la personalidad. El trabajo solo puede contribuir al desarrollo de la personalidad cuando su ejercicio se efectúa en un ambiente salubre. Pero en general el trabajo provoca el deterioro de la salud y además es vivido como alineación y causa de embrutecimiento.

La tercera dimensión, el trabajador es esencialmente un hecho social, engendra un comportamiento solidario.

La cuarta dimensión, el trabajo permite superar los límites del tiempo y del espacio y encontrar un sentido a la vida.

**Trabajo dependiente. Trabajo autónomo**.

El trabajo dependiente es el efectuado por cuenta ajena. El trabajo autónomo es el realizado por una persona física sin percibir una remuneración de naturaleza salarial ni encontrarse bajo la dirección y organización de un tercero, asume los riesgos económicos de su actividad.

**Empleo Publico**

El art 14 Bis de la CN el empleo público concierne al derecho del trabajo, dispone que el trabajo en sus diversas formas gozara de la protección de las leyes, las que aseguraran al trabajador y estabilidad al empleado público.

**Contrato de trabajo**

Habrá contrato de trabajo siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres. El trabajo en sentido propio existirá recién desde el momento en que el trabajador comience a prestar su trabajo por cuenta del patrón. En el trabajo en negro hay contrato de trabajo y relación de trabajo, ya que hay acuerdo de voluntades y prestación de la actividad. La formación de este sucede cuando el consentimiento es manifestado ya sea entre ausentes o presentes. De este se derivan ciertas consecuencias patrimoniales como la obligación de pago de salarios en tiempo y forma, seguro de vida obligatorio, afiliación a una ART y cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, contribuciones a la entidad sindical. También los llamados costos ocultos como el ausentismo, licencias por enfermedad, accidentes, maternidad, excedencia.

* Es típico o nominado; porque está legislado
* El tipo legal es imperativo o rígido; siempre que no sea demostrable una finalidad no onerosa
* Consensual; acuerdo de las partes recíprocamente manifestando su consentimiento.
* No formal; su validez no depende de la observancia de una forma establecida en la ley
* De ejecución sucesiva; Las prestaciones a cargo de las partes son de carácter continuado.
* Oneroso
* Conmutativo y de cambio
* Personal

Tres aspectos de la dependencia

* Dependencia Técnica: El trabajador está subordinado en el cumplimiento de sus deberes a los modos y condiciones que le impone el empleador.
* Dependencia Económica: El trabajo se realiza enteramente por cuenta ajena a cambio de una remuneración
* Dependencia Jurídica: poder del empleador de disponer de la fuerza de trabajo del empleado, darle ordenes o sustituir la voluntad del trabajador por la suya cuando lo crea conveniente.

El Art 22 de la LCT dispone que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios en favor de otra, bajo la dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una indemnización, cualquiera sea el acto que le de origen.

El Art 23 de la LCT dispone el hecho que la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo salvo se demuestre lo contrario.

**Sujetos del contrato de trabajo**

* Trabajador: Es la persona física que se obligue o preste servicios en favor de otra. A partir del 2008 las personas desde los 18 años pueden celebrar contrato de trabajo. Las personas desde los 16 años y menores de 18 años pueden celebrar contrato de trabajo con autorización de sus padres, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos.
* Empleador: Persona o personas físicas o persona jurídica que requiere los servicios de un trabajador.

Objeto del contrato de trabajo: Según el art 37 de la LCT el objeto es la prestación de una actividad personal e infungible.

**Trabajo ilícito y trabajo prohibido**.

No puede ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos (ART 38 LCT). Trabajo ilícito cuando fuese contrario a la moral y las buenas costumbres, pero no se considerará tas sil, por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consistiera, tolerara o regulara a través de los mismos.

Trabajo prohibido cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleado de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones.

La prohibición esta siempre dirigida al empleador (ART 40 LCT)

Si fuese solo parcialmente prohibido su supresión no perjudicara lo que del mismo resulte valido. En ningún caso podrá afectar los derechos adquiridos por el trabajador en el curso de la relación laboral (ART43 LCT).

**Formación y prueba del contrato de trabajo.**

Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo casos particulares.

Las leyes procesales admiten como medios de prueba:

* Prueba documental o instrumental
* Prueba confesional
* Prueba testimonial
* Prueba pericial
* Prueba informativa

También existen otros medios probatorios como juramento, reconocimiento judicial y las presunciones.

**Derechos y obligaciones de las partes.**

En la relación de trabajo existen vínculos de orden moral y espiritual que, modula los derechos y obligaciones que en ella se originan. Las partes se hallan obligadas a una lealtad recíproca de conductas, sin ambigüedades ni reticencias, imponiéndoles por igual claridad y definición de manera que ninguna duda pueda haber sobre las posiciones que adopten y sus pretensiones.

**Facultad de organización y dirección.**

El empleador tiene derechos de organización y dirección que le son inherentes a su condición de titular de la empresa, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

**IUS VARIANDI (Ley 26.088)**

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que estas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

**Facultades Disciplinarias**

El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho plazo se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

**Resguardo de la libertad y la intimidad del trabajador**

El empleador no podrá durante la duración del contrato de trabajo o con vistas a su disolución, obligar al trabajador a manifestar sus opiniones políticas, religiosas o sindicales (ART 73 LCT)

**Deber de pagar la remuneración (ART 74 LCT)**

El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley.

**Art. 76. —Reintegro de gastos y resarcimiento de daños.**

El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

**Art. 77. —Deber de protección - Alimentación y vivienda.**

El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando este habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refecciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.

**Art. 78. —Deber de ocupación.**

El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquéllas para las que fue contratado tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.

Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia, y el trabajador continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijen al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

**Art. 79. —Deber de diligencia e iniciativa del empleador.**

El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviese en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

**Deberes frente a la seguridad social. Certificados de trabajo. (ART 80 LCT)**

El empleador deberá a la época de la extinción de la relación entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de estos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. Dentro de los dos días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento en caso de no hacerlo se lo indemnizara al trabajador con 3 veces el mejor sueldo del año o del tiempo que hubiera prestado servicio, si este fuera menor.

**Igualdad de trato (ART 81 LCT)**

Obligación de no discriminar o de dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situación

**Invenciones del trabajador (ART 82 LCT)**

Las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen. Las invenciones o descubrimientos que se deriven de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados, son propiedad del empleador. Son igualmente de su propiedad las invenciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto.

**Art. 83. —Preferencia del Empleador - Prohibición - Secreto. —**ARTICULO 83.- El empleador deberá ser preferido en igualdad de condiciones a los terceros, si el trabajador decidiese la cesión de los derechos a la invención o descubrimiento, en el caso del primer párrafo del artículo 82 de esta ley. Las partes están obligadas a guardar secreto sobre las invenciones o descubrimientos logrados en cualquiera de aquellas formas.

**Art. 84. —Deberes 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.

**Art. 85. —Deber de fidelidad.**

El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.

**Art. 86. —Cumplimiento de órdenes e instrucciones.**

El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.

**Art. 87. 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.

**Art. 88. —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.

**Art. 89. —Auxilios o ayudas extraordinarias.**

El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

**Transferencia del contrato de trabajo.**

Las empresas pueden sufrir cambios objetivos, de fines económicos o reorganizativos de la misma, como subjetivos, el cambio de su titular. En caso de transferencia, por cualquier título, del establecimiento pasaran al sucesor o adquiriente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun cuando aquellas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos continuara con el sucesor o adquiriente, y el trabajador conservara la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven (art 225 LCT). Excepción, quiebra del empleador. En caso de arrendamiento a la finalización, el locador del mismo internaliza todas las obligaciones laborales generando durante la vigencia del arrendamiento. Si se produce esta reversión, esta solidaridad se comunica al nuevo arrendatario, por más que entre el primer arrendatario y segundo no haya entre ellos ningún vínculo horizontal, convencional ni legal.

Unidad 3

**Empleo registrado y no registrado.**

**Formalidades, exigencias y prohibiciones del art 52 de la LCT**

* Individualización del empleador
* Nombre del trabajador
* Estado civil
* Fecha de ingreso y egreso
* Remuneración asignada y pervivida
* Individualización de las personas que generen derecho a asignaciones familiares
* Demás datos sobre las obligaciones a su cargo
* Los que establezca la reglamentación.

**Queda Prohibido**

* Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada.
* Dejar blancos o espacios.
* Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.
* Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

**Art. 53. —Omisión de formalidades.**

Serán los jueces quienes decidirán sobre la validez de los libros y registros que omitan algunas de las formalidades.

**Art. 54. —Aplicación a los registros, planillas u otros elementos de contralor.**

La validez de los registros, planillas u otros elementos de contralor, exigidos por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, queda sujeta a la apreciación judicial según lo prescripto en el artículo anterior.

**Art. 55. —Omisión de su exhibición.**

Si la autoridad laboral administrativa judicial requiere al empleador que exhiba el libro especial o el registro que haga de sus veces, este está obligado a hacerlo, en caso contrario su omisión será tenida como presunción en su contra y a favor de las afirmaciones del trabajador sobre aquellas circunstancias que debían constar en los asientos respectivos, salvo prueba en contrario.

**Empleo No registrado (Ley 24.013)**

Ley sancionada en 1991 tuvo como fin explicito la regularización del empleo en negro, objetivo que no fue cumplido.

ARTICULO 7 - Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:

a) En el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;

b) En los registros mencionados en el artículo 18, inciso a) “La inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y a la obra social correspondiente Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas”.

Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas.

ARTICULO 8 (**Clandestinidad Total)**- El empleador que no registrare una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente. En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 9 **(Clandestinidad parcial)** - El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

ARTICULO 10 (**Clandestinidad Parcial)**. - El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.

ARTICULO 11. – Las indemnizaciones previstas en los arts. 8, 9 y 10 procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo represente cumplimente en forma fehaciente las siguientes acciones a) intime al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y b) proceda de inmediato y no después de las 24 hs hábiles siguientes, a remitir a la AFIP copia del requerimiento previsto en el inciso anterior, agregando con dicha documentación copia del emplazamiento al empleador. El incumplimiento con ese requisito fulmina el derecho del trabajador a percibir los montos indemnizatorios previstos en los art 8, 9 y 10, no así de la duplicación del art 15.

ARTICULO 12. - El empleador que registrare espontáneamente y comunicare de modo fehaciente al trabajador dentro de los noventa (90) días de la vigencia de esta ley las relaciones laborales establecidas con anterioridad a dicha vigencia y no registradas, quedará eximido del pago de los aportes, contribuciones, multas y recargos adeudados, incluyendo obras sociales, emergentes de esa falta de registro. El empleador que, dentro del mismo plazo, rectificare la falsa fecha de ingreso o consignare el verdadero monto de la remuneración de una relación laboral establecida con anterioridad a la vigencia de esta ley y comunicare simultánea y fehacientemente al trabajador esta circunstancia, quedará eximido del pago de los aportes, contribuciones, multas y recargos adeudados hasta la fecha de esa vigencia, derivados del registro insuficiente o tardío. No quedan comprendidas en este supuesto las deudas verificadas administrativa o judicialmente. A los fines previsionales, las relaciones laborales registradas según lo dispuesto en este artículo:

a) Podrán computarse como tiempo efectivo de servicio;

b) No acreditarán aportes ni monto de remuneraciones.

ARTICULO 13. - En los casos previstos en el artículo anterior el empleador quedará eximido del pago de las indemnizaciones que correspondieren por aplicación de los artículos 8, 9 y 10 de la presente ley.

**Ley 25.323**

Se establece un agravamiento en el pago de las indemnizaciones. Art 1, Duplicación de la indemnización (Art 245 LCT) por antigüedad o despido cuando se trate de un despido sin causa y de una relación laboral que al momento del distracto no estuviese registrada o lo estuviera de modo deficiente. El agravamiento indemnizatorio previsto en la ley no es acumulable con las indemnizaciones de los art 8, 9 y 10 de la LNE. Art 2, Cuando el empleador fehacientemente intimado no abonare al trabajador las indemnizaciones por despido y preaviso y por ello lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para poder percibirlas, tales indemnizaciones serán incrementadas en un 50%.

**Art. 31. —Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad.**

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

**Régimen laboral para las PyMEs**

Caracterizan a las pequeñas empresas como papel dinamizador del empleo. Contribuye generando aproximadamente el 40% del PBI y ocupa más del 60% de la mano de obra de nuestro país. La riqueza de la República Argentina se apoyó muy significativamente en el segmento de las micro. Las que inviertan el 35% de lo ganado al fin del ejercicio en la compra de máquinas nuevas o usadas serian exceptuadas del pago del impuesto a las ganancias, para probar dichas circunstancias los empresarios deberán tener en regla sus balances y a sus trabajadores registrados.

*Normas operativas*

* Registro único de personal: Sustituye los libros y registros laborales de la legislación y convenios colectivos de la actividad que se trate. La violación en materia registral acarrea, además de las sanciones previstas en el régimen de policía de trabajo, la posibilidad de ser excluida del régimen especial. Los datos que debe contener son:
  + Nombre y apellido del trabajador.
  + Numero de CUIL
  + Domicilio del trabajador
  + Estado civil e individualización de las cargas de familia
  + Fecha de ingreso
  + Tarea a desempeñar
  + Modalidad de contratación
  + Lugar de trabajo
  + Forma de determinación del salario, monto y fecha de pago.
  + Régimen previsional optado por el trabajador y en su caso individualización de la AFJP
  + Toda modificación posterior de datos y fecha de egreso.
* Preaviso
* Formación profesional: El art 96 de la ley 24.467 prevé la capacitación profesional es un derecho y un deber fundamental de los trabajadores financiados con fondos públicos.

*Disponibilidad Colectiva*

* Vacaciones: Las pequeñas empresas podrán modificar en cualquier sentido las formalidades, requisitos, avisos y oportunidad del goce las vacaciones anuales. Es obligatorio concederle a cada trabajador el goce de la licencia por lo menos en una temporada de verano cada tres periodos. No pueden disponer lo referente a la extensión de la licencia, la forma de pago y la prohibición de compensar en dinero.
* Aguinaldo: Sera pagado hasta en 3 veces.
* Movilidad interna: Redefinición de los puestos de trabajo.
* Mantenimiento y regulación de empleo: Cuando una pequeña empresa decida reestructurar (reducción de personal) puede proponérselo a la asociación sindical signataria CCT. Si pactaran tal modificación no se podrá efectuar despidos por la misma causa durante el tiempo que dure tal cambio.

**Duración del contrato de trabajo.**

Es el contrato típico, no tiene plazo de finalización. Dura hasta que el trabajador esté en condiciones de jubilarse.

**Periodo de prueba.**

Para los contratos de trabajo por tiempo indeterminado corresponden 3 meses. Se prohíbe contratar a un trabajador más de una vez utilizando el periodo de prueba. Se considera abusiva la conducta del empleador que contrate sucesivamente a distintos dependientes en un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente. El tiempo de prueba se computa como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social.

**Contrato a tiempo parcial.**

Estamos frente a un contrato a tiempo parcial cuando el trabajador se obligue a prestar servicios durante un número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad de que se trate. La remuneración no podrá ser menor a la proporcional que correspondería en una jornada completa. Los empleados de este tipo contractual no pueden realizar horas extras salvo que haya peligro en las cosas o en las personas si se permitiera su realización se estaría desnaturalizando el tipo contractual parcial.

**Contrato por tiempo determinado**

* *Contrato de trabajo a Plazo Fijo:* Se fija por escrito la duración de la relación laboral. No es el único requisito de validez, requiere que esa modalidad contractual se justifique por la modalidad de la tarea o de la actividad y ambos requisitos son acumulativos. No puede ser celebrado por más de 5 años. Obligación de otorgar preaviso con antelación no menor de un mes ni mayor de dos meses ante de la terminación del plazo pactado. La parte que lo omitiere acepta que el contrato a plazo se convierta en uno de tiempo indeterminado. Extinción contractual, a) si se hubiera cumplido el plazo pactado y se hubiera cumplido con el deber de preavisar, si el trabajador contara con una antigüedad mayor a un año debe abonársele la indemnización reducida medio mes de sueldo por cada año de antigüedad, b) si se produce el despido del trabajador sin causa justificada antes del vencimiento del plazo le corresponderá no solo la indemnización por antigüedad, sino también los daños y perjuicios provenientes del derecho común. El contrato a plazo fijo puede ser rescindido, antes del plazo pactado, no exigiendo la ley requisito alguno para ello y sin responsabilidad indemnizatoria para el empleador si el despido obedece a justa causa. Si el despido es incausado o si teniendo causa no puede ser probada el trabajador recibirá una indemnización por antigüedad.
* *Contrato de Trabajo Eventual:* Art 99 de la LCT, el trabajador sabe que al culminarse la tarea a la cual se obligó, su contrato concluye, sin estar determinado el tiempo exacto de su duración. Las tareas a desarrollar deben ser extraordinarias. Los artículos 70 y 71 prohíben utilizar el contrato eventual para sustituir trabajadores por el ejercicio de medidas legitimas de acción sindical o se hayan realizado despidos y/o suspensiones por falta o disminución de trabajo en los 6 meses anteriores a la celebración del contrato. El empleador cumple con los requisitos no tiene obligación de preavisar ni de abonar indemnización.

**Contrato de temporada**

Este contrato es permanente pero su prestación es discontinua porque las prestaciones a cargo del trabajador solo se realizan en determinadas épocas del año.

* Típico: cuando la actividad solo se desarrolla en la temporada.
* Atípico: Cuando la actividad se desarrolla durante todo el año, pero presenta picos en determinadas épocas.

El trabajador, por el solo hecho de haber trabajado en una temporada, tiene derecho a ser llamado en la próxima. En caso de que el empleador despidiese sin justa causa a su trabajador durante el transcurso de la temporada, se adicionara a la indemnización una de daños y perjuicios por la ruptura anticipada que se la fija en una suma equivalente a las remuneraciones que hubiese percibido el trabajador hasta finalizar la temporada. Respecto de la indemnización por antigüedad, debe computarse el tiempo trabajado durante los lapsos de actividad en la explotación, no debiendo tomarse en cuenta los intervalos entre un ciclo y otro.

**Contrato de aprendizaje (Ley 25.013)**

Es de naturaleza laboral. Estaremos frente a un contrato de aprendizaje cuando el empleador se obliga por contrato a emplear a un joven trabajador y a enseñarle, o hacer que le enseñen metodológicamente un oficio, durante un periodo previamente fijado y en el curso del cual el aprendiz está obligado a trabajar bajo el servicio de dicho empleador.

Joven sin empleo entre 15 y 28 años, duración mínima de 3 meses y máxima de 1 año. La jornada semanal no debe excederse de las 40 hs incluyendo formación teórica. Si este fuera menor de edad debe de respetársele la jornada reducida. La cantidad de aprendices en un mismo establecimiento no puede superar el diez por ciento de los trabajadores, en empresas donde la planta no llegue a 10 trabajadores se les permite contratar un aprendiz. El contrato se extiende por cumplimiento del plazo previsto, si omitiera el preaviso deberá abonar una indemnización sustitutiva de medio sueldo.

**Pasantías**

No constituyen un contrato laboral, es ajeno del derecho del trabajador. El empresario no pagara cargas sociales durante el vínculo ni indemnizara al pasante al finalizar el contrato. Las pasantías educativas son para estudiantes mayores de 18 años:

* Educación superior
* Educación permanente de jóvenes y adultos
* Formación del profesional

El objetico principal del sistema es lograr que el pasante realice practicas complementarias académicas de los estudios que cursa, incorporando saberes, habilidades y actitudes vinculadas a la realidad del mundo del trabajo, que le permitirán mejorar posibilidades de empleo, aumentar el manejo tecnológico y obtener así herramientas útiles para su futura profesión.

* Son destinadas de modo exclusivo para estudiantes
* La figura no puede ser utilizada para cubrir vacantes o creación de nuevos empleos ni para reemplazar al personal de la empresa u organización pública o privada.
* El plazo máximo es de 12 meses
* La carga horaria es de 20 hs semanales.
* La asignación estimulo no puede ser inferior al salario básico de convenio
* Se establecen programas, evaluaciones, informes periódicos y responsabilidades de tutores designados por la institución educativa
* Si se viola alguno de los requisitos o características de la pasantía se transforma la relación en un contrato de linaje laboral.
* En caso de duda se entenderá que se está frente a un contrato de trabajo.

**Unidad 4**

**Remuneración.**

El salario es el pago, percepción económica a que tiene derecho el trabajador con motivo de la prestación de su trabajo. También la ausencia de prestación efectiva se encuentra especialmente protegida por la ley. Es el medio de sustento del trabajador y de su familia. Tiene carácter alimentario.

Formas de determinación:

* Determinación del salario por decisión estatal: El estado interviene en el mercado de trabajo y determina el salario. Sucede en casos excepcionales en los que el presidente interviene y determina el Salario Mínimo Vital y Móvil como lo son las crisis económicas.
* Determinación del salario por negociación colectiva: Es el salario estipulado por la convención colectiva de trabajo en el marco de la negociación entre la asociación profesional de trabajadores con personería gremial y un empleador o conjunto de estos. Las cláusulas de tales acuerdos resultan operativas y vinculantes para quienes suscribieron el convenio y para todos los empleadores de la actividad en beneficio de sus trabajadores.
* Determinación del salario por negociación individual: Como cláusula de un negocio jurídico bilateral. Es determinada entre trabajador y empleador.
* Determinación del salario por fijación judicial: Permite declarar la nulidad de los salarios irrisorios o de aquellas retribuciones que no impliquen una contraprestación adecuada al trabajo, sino que por su insignificancia traduzcan actos de explotación prohibidos por la ley. En el caso cuando no hay monto determinado por acuerdo de partes, o por convenio colectivo o cuando negada la relación laboral, se probará su existencia el juez debe fijar el salario teniendo en cuenta el salario de otro trabajador que cumpla idénticas tareas y posea la misma categoría profesional.

**Salario Mínimo Vital y Móvil**

La LCT en su Art 116 lo define como 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. Es imperativo y por lo tanto irrenunciable, no pudiéndose pagar salarios inferiores a su monto. Su monto es inembargable, con la excepción de las deudas alimentarias. Quedan excluidos los trabajadores de:

* Administración publica provincial y municipal
* Servicio domestico
* Trabajadores agrarios.
* Los menores de 18 años que tienen jornadas máximas de 6 Hs diarias y 36 Hs semanales.

Art 129 LCT, Autoriza la reducción de su monto para aprendices, menores, trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida, jornada de trabajo reducida, así como la prohibición de ser tomado como índice o base para la determinación cuantitativa de ningún otro estatuto legal o convencional.

**Prestaciones salariales y no salariales.**

Las prestaciones salariales son a) ventajas patrimoniales para el trabajador y b) se trate de una retribución de los servicios prestados por este. Cuando esto no se cumple no son prestaciones salariales.

**Beneficio Social**

A la par de los ingresos económicos que el trabajador percibe con motivo de su trabajo es frecuente que el empleador reconozca unilateralmente o pacte en los convenios colectivos, prestaciones no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero denominadas beneficios sociales. Exceden el esquema contractual y apuntan a mejorar la calidad de vida del trabajador o de su familia a cargo.

Art 103 LCT

* Servicios de comedor de la empresa
* Reintegros de gastos de medicamentos y gatos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, medico u odontólogo, debidamente documentados.
* Provisión de ropa de trabajo para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas
* Reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal.
* Provisión de útiles escolares y guardapolvos
* Cursos o seminarios de capacitación o especialización
* Pago de los gastos de sepelio

Toda aquella obligación que asuma el empleador con sus trabajadores que tengan por objeto merar su calidad de vida. Estos una vez concebidos por el empleador constituyen un derecho adquirido del trabajador, pasando a convertirse en una prestación contractual no remunerativa en la medida en que no esté condicionada a la prestación laboral.

**Tipos de remuneraciones**

* Por tiempo: Días, horas, semanas, quincenas o meses. El mínimo de la convención colectiva o el salario mínimo y vital que se lo fracciona, si correspondiera, abonando la porción correspondiente al tiempo trabajado. Se gana o se pierde en una proporción directa al tiempo trabajado.
* Por rendimiento del trabajador: Se incentiva el rendimiento del trabajador y se premia al obrero más capaz y diligente. La desventaja resulta en que el trabajador se somete a jornadas estresantes con riesgos para su salud.
  + Salarios a destajo: Cantidad de trabajo producido en una fracción de tiempo
  + Comisiones: Se toma como punto de referencia un porcentaje sobre el valor del negocio. O sea, se tiene en cuenta la gestión del trabajador. Las comisiones pueden ser *individuales,* cuando la recibe directamente quien realizo el negocio, y *colectivas,* cuando se calcula sobre la totalidad de las ventas de la empresa para ser distribuida entre la totalidad del personal. A demás pueden ser *directas,* las que provienen de la gestión del negocio por el propio trabajador, e *indirectas*, cuando se ganan por la gestión del negocio producido por un tercero.
  + Gratificaciones: Tienen generalmente periodicidad anual. Se las puede computarizar como el pago espontaneo y discrecional que los empleadores hacen a sus dependientes por el trabajo prestado o por la expectativa de trabajos futuros. Revisten carácter remuneratorio e integran la retribución exigible si son liquidadas con habitualidad y regularidad. Esto conlleva a la retribución de aportes y el pago de contribuciones a los recursos de la seguridad social. Puede establecerse el reconocimiento de una gratificación en forma extraordinaria lo que implicara su no exigibilidad a futuro.
  + Primas o premios: Remuneraciones variables que por su naturaleza tienen como objetivo reconocer un esfuerzo o cumplimiento de objetivos específicos, por encima de la remuneración básica.
  + Participación en las utilidades: Se trata de un salario diferido que integra el concepto de remuneración y por sobre el cual procede reconocer la incidencia del SAC.

**Formas de pago del salario.**

El salario pude ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentación o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. El salario mínimo y vital debe pagarse siempre íntegramente en dinero y el básico de convenio debe pagarse por lo menos en un 80% en dinero, pudiéndose imputar a las prestaciones en especie que se otorguen, el 20% del monto de la remuneración fijada para la categoría del convenio. El salario en especie puede ser a través de ropa, vivienda y alimentos.

**Propinas**

Pago espontaneo que realiza el cliente por encima de la tarifa establecida, con motivo del servicio que se le presta. Art 113 LCT, Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas serán considerados formando parte de la remuneración, si revistieran el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas. Se lo computara como salario cuando su entrega sea habitual y licita. Al ser este considerado pago en especie no podría imputársele más del 20% respecto de su salario. Debe ser computado para determinar el importe del SAC y las vacaciones anuales pagas.

**Adicionales.**

Son los plus que pueden percibir los trabajadores en virtud de determinadas circunstancias. Se liquidan junto con el salario y conforman la remuneración total. En algunas oportunidades su monto se fija en base a un porcentual del salario básico y en otras en sumas fijas que son generalmente incrementadas cuando se incrementa el salario básico.

**Viáticos**

Es la suma de dinero que se entrega al empleado para soportar ciertos gastos que le impone su trabajo fuera de la empresa, generalmente relativas a alojamiento, comida, transportes, comunicaciones telefónicas. La LCT califica como salarial al viatico a menos que se exija rendición de cuentas documentado del gasto. En caso contrario, incrementan el salario porque el trabajador tiene la libre disposición de dichos importes. No son remunerativos los viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes, tampoco se consideran remunerativos los reintegros de gastos de automóviles de los viajantes, aun cuando se efectúen sin comprobantes.

**Sueldo Anual Complementario**

El SAC adquiere carácter general en 1945, se acostumbraba a dar un plus salarial a su personal con motivo de las fiestas de fin de año.

**Garantía de protección del salario.**

* Frente al empleador:
  + Modo de pago del salario: La legislación garantiza que las remuneraciones deben abonarse mediante dinero efectivo o mediante cheques a la orden del trabajador.
  + Tiempo de pago del salario: 4 días hábiles para la remuneración mensual o quincenal. 3 días para la semanal. La mora en estos casos es automática y consecuentemente, a partir del vencimiento del plazo máximo, se devengan intereses pudiendo el trabajador considerarse en situación de despido, previo requerimiento de pago por medio fehaciente y bajo apercibimiento de considerarse injuriado.
  + Lugar de pago del salario: Efectivo en el lugar de trabajo y durante la jornada. Para las empresas que tengan un número menor de 50 empleados.
  + Principio de pago íntegro y oportuno del salario: Prohibidos los anticipos a cuenta de remuneración como práctica habitual. Sin embargo, se autoriza la entrega de adelantos que no excedan del 50% de las remuneraciones de un periodo de pago y aun puede excederse este tope cuando medien especiales razones de gravedad.
  + Principio de no retención, no deducción y no compensación: ´Queda totalmente prohibido que el empleador reduzca, compense o retenga monto alguno que haga reducir la remuneración del trabajador. Excepciones
    - Retenciones de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador
    - Pago de cuotas, aportes o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o convencionales o que resulten de su carácter de afiliado a asociaciones profesionales con personería gremial o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas.
    - Reintegros de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas o por compra de mercadería de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas.
    - Pago de cuotas de primas de seguros de vida colectivo 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, municipios, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores y pagos de cuotas por prestamos acordados por esas instituciones al trabajador.
    - Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador y que corresponda a la empresa en que presta servicios.
    - Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran exclusivamente de las que se fabrican o producen en el o de las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expanden en el mismo.
    - Reintegro del precio de compra de viviendas del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad.
    - Otra excepción es la posibilidad empresaria de consignar judicialmente un porcentaje de la retribución del operario (20%) cuando este hubiere causado un daño grave e intencional en el establecimiento.
  + Incrementación de pagos laborales: Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración debe instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador.
* Frente a los acreedores del trabajador: Asignaciones familiares y cualquier otro rubro que configuren créditos emergentes de la relación laboral. No podrán ser cedidas ni afectadas a terceros por derecho o título alguno. Límites de embargabilidad:
  + Sobre remuneraciones no superiores al doble del SMVM (mensual), se puede embargar hasta un 10% de lo que exceda.
  + Sobre remuneraciones superiores al SMVM hasta un 20% del excedente.

Los importes se calculan sobre el importe bruto de las remuneraciones en dinero y las remuneraciones pagadas en especie no son embargables, aunque se las tiene en cuenta para determinar la cuota de embargabilidad.

* Frente a otros acreedores del empleador: Los acreedores laborales tienen preferencia de cobro que se transmite a los sucesores del trabajador. Dos tipos de privilegios
  + Especiales: Se apoyan sobre un bien determinado del deudor
  + Generales: Se proyectan sobre la totalidad de su patrimonio.

Los créditos por remuneraciones adeudadas por un periodo de 6 meses, indemnizaciones por despido, preaviso, accidente de trabajo y fondo de desempleo, gozan de ambos privilegios. Siendo el asiento de estos privilegios las mercaderías, materias primas y maquinarias que integren el establecimiento donde este haya prestado servicios.

Si concurren varios créditos laborales con idénticos privilegios lo hacen a prorrata y por el excedente pasan a ser créditos quirografarios.

**Extinción del crédito laboral: Prescripción**

Para que haya prescripción debe a) existir inacción del titular del derecho laboral y b) que la pasividad se mantenga por el tiempo que fija la ley 2 años.

Art. 257. —Interrupción por actuaciones administrativas**:** Sin perjuicio de la aplicabilidad de las normas del Código Civil, la reclamación ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis (6) meses.

**Caducidad**

Es un modo de extinción de ciertos derechos en razón de la omisión de su ejercicio durante el plazo fijado por la ley.

Diferencias con la prescripción:

* La caducidad extingue el derecho, la prescripción se limita a extinguir la acción judicial correspondiente
* La prescripción puede verse suspendida o interrumpida durante su curso, la caducidad no.
* Los plazos en materia de prescripción son más prolongados que los establecidos en materia de caducidad.

Plazos de caducidad establecidos por la LCT

* 30 días corridos de notificada la medida para cuestionar las sanciones disciplinarias
* 90 días para que el empleador pueda iniciar acción de responsabilidad contra su dependiente por daños graves e intencionales sufridos en su propiedad.
* 48 hs a fin de que la trabajadora se reincorpore a su empleo tras su licencia por maternidad, o en su caso opte por acogerse al beneficio de excedencia.

**Unidad 5**

**Jornada de trabajo**

Todo el tiempo durante el cual el trabajador este a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a 12 hs. 4 criterios para medir el tiempo de trabajo;

* Legal o reglamentario
* Nominal
* Efectivo
* A disposición

**Exclusiones**

* Trabajo agrícola y ganaderos
* Servicio domestico
* Establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal
* Dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, salvo que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.

**Excepciones permanentes**

* Empleos de dirección o vigilancia
* Trabajos por equipo o turnos rotativos: La duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las 8 hs diarias y de 48 hs semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un periodo de tres semanas no exceda de 8 hs por día o de 48 semanales. Se entiende por equipo:
  + Un numero cualquiera de empleados u obreros cura tarea comience y termine a una misma hora de trabajos en que, por su naturaleza, no admitan interrupciones
  + Un numero cualquiera de empleados u obreros cuya tarea este en tal forma coordinada que el trabajo de unos no pueda realizarse sin la cooperación de los demás

El trabajo por turnos es un método de ordenación del tiempo de trabajo, con arreglo al cual los trabajadores se van sucediendo en el lugar de trabajo de tal modo que las horas de funcionamiento de la empresa exceden las horas de trabajo de cada uno de los empleados.

* Trabajos complementarios, preparatorios e intermitentes.
* Cobradores, viajantes

**Excepciones temporales**

* Aumento extraordinario de trabajo
* Accidentes, trabajo urgente y fuerza mayor.

**Tipos de jornadas**

* Legal o máxima
* Reducida
  + Nocturna: No podrá excederse de las 7 hs
  + Insalubre: No podrá exceder de 6 hs diarias o 36 hs semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación y solo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad. Solo tendrá aplicación cuando el obrero o empleado trabaje toda o la mayor parte de esa jornada en los lugares que se consideren insalubres, bien por las condiciones del local de trabajo o por las modalidades o naturaleza del trabajo que se ejecuta. Si se alterna el trabajo insalubre con trabajo salubre, cada hora que se haga del primero representara 1:33 hs del segundo. El personal no deberá permanecer trabajando en lugares insalubres mas de tres horas, pudiendo extenderse la jornada normal hasta completar el límite máximo de 8 hs diarias. Las tareas que por su forma o demás circunstancias en que se cumplen exponen al trabajador a contraer enfermedades serán consideradas insalubres. Este reglamento solo tiene efecto hacia el futuro, no pudiendo ser aplicada retroactivamente.
* Intensiva: Donde la persona presta servicios de alta productividad, conforme la demanda productiva, o la fluctuación de los pedidos de los clientes.
* Jornada Virtual: Lugar de trabajo es instalado en un ámbito análogo al del establecimiento, pero fuera de él y normalmente en la vivienda del mismo trabajador.
* Jornada Extensiva: Sistema de trabajo en donde el trabajador tiene jornada de número muy reducido de horas y cuando se produce una necesidad operativa se la extiende hasta cubrir las necesidades productivas.
* Jornada ultraflexible: Se emplea para definir los sistemas de jornada que varían en forma en forma diaria y sin seguir un patrón de horarios y rutinas.
* Jornada Ultravariable: Subsistemas del anterior. El trabajador tiene un tiempo predeterminado de presencia pasiva y un plazo de presencia activa.

**Horas extraordinarias**

La jornada de trabajo puede ser ordinaria o extraordinaria, esta última es el trabajo realizado fuera de los límites fijados para aquella.

Art 201 LCT El empleador deberá abonar al trabajador un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del 100% en días sábados posterior a las 13 hs, domingos y feriados. El trabajo realizado fuera de la jornada convenida por las partes sin exceder el máximo legal, deberá abonarse sin el recargo.

La base de cálculo se establece sobre el salario habitual. Tomar en cuenta todos los rubros remunerativos como los pagos en especie y demás adicionales.

**Tiempo de descanso**

El descanso del empleado responde a una necesidad de su cuerpo y espíritu, que debe ser tutelada por el Estado, porque esa protección contribuye no solamente al desarrollo y conservación de la personalidad del individuo, sino que trasciende la vida de la familia y a todas las actividades de relación, con lo que resulta un factor importante del desenvolvimiento económico de la sociedad. Tres tipos de descansos:

* Descanso diario: Consiste en una brece pausa dentro del tiempo de duración del trabajo que integra la jornada y el obligatorio entre dos jornadas que no puede ser inferior a 12 hs
* Descanso semanal: Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las 13 hs del día sábado hasta las 24 del día siguiente, salvo excepción en cuyo caso el trabajador gozara de un descanso compensatorio de la misma duración. Si se omitiere el otorgamiento de descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de 24 hs. El empleador estará obligado a abonar el salario habitual con el 100% de recargo.
* Descanso anual o Vacaciones: Según el art 14 bis de la CN el trabajador gozara de un periodo de vacaciones pagadas. Los plazos son los siguientes:
  + 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años
  + 21 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor a 5 años no supere los 10 años
  + 28 días corridos cuando superado los 10 años no exceda de los 20 años
  + 35 días corridos una vez superado los 20 años

Para gozar de estos derechos deberá haber prestado servicio al menos durante la mitad de los días hábiles comprendidos en el año calendario. Cuando el trabajador no llegue a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto gozara de un periodo de descanso anual en proporción de un día de descanso cada 20 días trabajados efectivamente. El trabajador percibirá retribución durante el periodo trabajado la que se determinará de la siguiente manera:

* Trabajos remunerados con sueldo mensual, dividido 25 el importe del sueldo que perciba en ese momento.
* Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, abonara por cada día de vacaciones el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas.
* En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante los últimos 6 meses de prestación de servicios.
* Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que este perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de 45 días al trabajador. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los periodos, deberá ser convenida por las partes. El empleador deberá conceder el goce de las vacaciones acumuladas. Cuando un matrimonio se desempeñe a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.

**Feriados Obligatorios y no días no laborales.**

En caso de prestar servicio en los días feriados se cobrará el salario habitual más una suma igual. En los días no laborales el trabajo será operativo para el empleador, salvo en bancos, seguros y actividades afines. En dichos días los trabajadores que presen servicio percibirán el salario simple.

**Protección de la maternidad**

Las embarazadas y madres en periodo de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para lactancia. Esta protección no solo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de ingresos.

La mujer

* No estará autorizada a trabajar durante un periodo de 6 semanas después del parto
* Tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la prestación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de 6 semanas
* Recibirá durante todo el periodo en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b) prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; d) tendrá derecho en todo caso, si amamantara a su hijo, a dos descansos de media hs.
* Prohibido el despido por motivos de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.
* Implementar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables, sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.
* Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesario para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida publica
* Prestar protección a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado que puedan resultar perjudiciales para ella.

**Licencia pre y post-parto y conservación del empleo.**

Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de 45 días anteriores del parto hasta 45 días posteriores del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior de 30 días; en tal caso, el resto del periodo total de licencia se acumulara al periodo de descanso posterior al parto. La trabajadora conservara su empleo durante los periodos indicados, y gozara de las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social. La licencia anterior y posterior al alumbramiento no es remunerada. La trabajadora ha de recibir una asignación por maternidad consistente en una suma igual a la remuneración que hubiera debido percibir. Para el goce de esta se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de 3 meses.

Tiene derecho a una asignación prenatal que consiste en el pago de una suma equivalente a la asignación por hijo, se abonara desde el momento de la concepción hasta el nacimiento del hijo. Debe ser acreditado entre el tercero y cuarto mes de embarazo, mediante certificado médico.

La mujer luego podrá optar por las siguientes:

* Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
* Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigne por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenios colectivos de trabajo. La compensación ser al 25% de la remuneración de la trabajadora, promedio, por año de servicio, no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor a 3 meses.
* Quedar en situación de excedencia por un periodo no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses.

Los plazos de excedencia no se computan como tiempo de servicio. Tampoco son remunerados ni generan derecho a asignación alguna.

El ingreso podrá ser:

* En cargo de las mismas categorías que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo.
* En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de un despido injustificado.

**Prohibición de despido por causa de matrimonio**

Serán nulos y sin valor los actos o contratos que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando se produjere dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador. En caso de incumplimiento de esta prohibición el empleador deberá abonar una indemnización equivalente a un año de remuneraciones.

**Trabajo de menores.**

El trabajo infantil es una violación de derechos humanos fundamental, habiéndose comprobado que entorpece el desarrollo de los niños y que potencialmente produce daños físicos y psicológicos para toda la vida. Ha sido relacionado con el bajo crecimiento económico y el escaso desarrollo social. Se considera niño a toda persona menor de 18 años.

Convención sobre los derechos del niño:

* Prohibición de perjuicio o abuso físico o mental, o trato negligente o malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual
* Derecho a la seguridad social
* Derecho a la educación
* Prohibición contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo peligroso o nocivo
* Prohibición contra otra forma de explotación

Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolecente.

Las personas desde los 16 años y menores de 18 años podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo con igualdad de retribución, cuando cumplan jornadas de trabajo o realicen tareas propias de trabajadores mayores. El empleador deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un certificado médico que acredite su actitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Queda prohibido a los empleadores ocupar personas menores de 16 años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.

Las personas mayores de 14 y menores a 16 podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las 3 hs diarias y las 15 hs semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. Deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción. La empresa que se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otras empresas, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma.

No podrá ocuparse a personas de 16 años a 18 años en ningún tipo de tarea durante más de 6 hs diarias 36 hs semanales. La distribución desigual de las horas laborales no podrá superar las 7 hs diarias. La jornada de las personas menores de más de 16 años, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, podrá extenderse a 8 hs diarias o 48 hs semanales. No se podrá ocupar a personas menores de 18 años en trabajos nocturnos, entre las 20 hs y las 6 hs del día siguiente. Las personas menores de 18 años gozaran de un periodo mínimo de licencia anual, no inferior a 15 días.