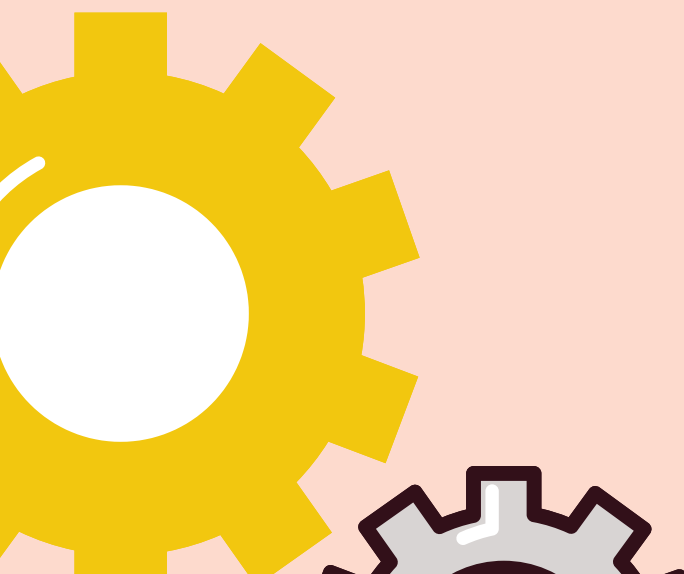



TRABAJO Y CIUDADANÍA

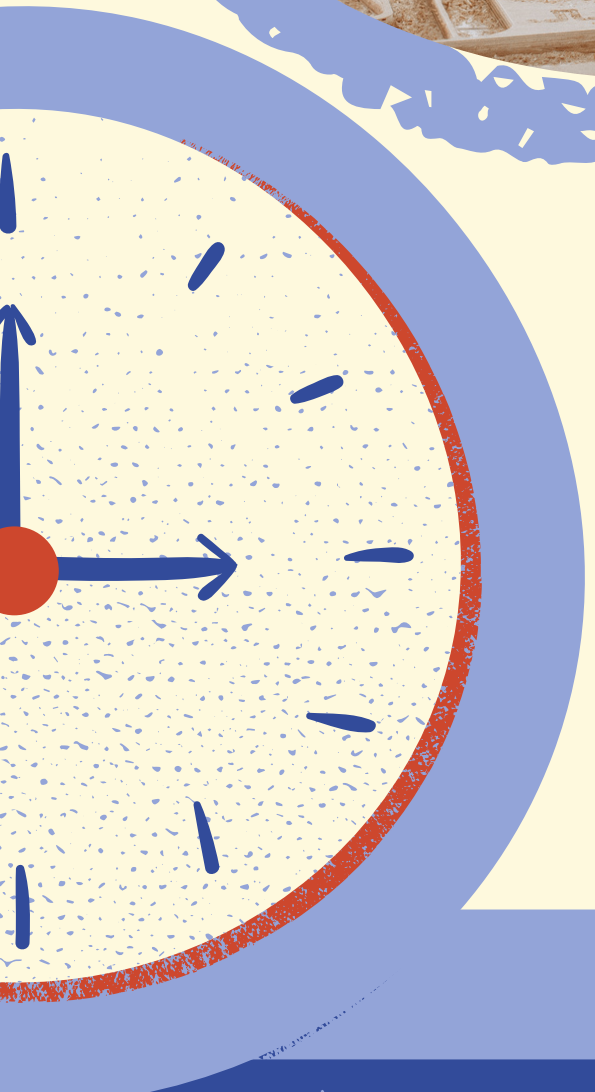
TP 9

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO 20744





Contrato de trabajo



El art. 21 de la LCT: dice: .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 otra y bajo la dependencia de esta, 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 estudios, las convenciones colectivas o los aludos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

Obligaciones y derechos de las partes



Obligaciones del trabajador

La principal consecuencia de la relación laboral para el empleado es la de trabajar, que implica poner su fuerza y creatividad al servicio de su empleador. En cumplimiento de tan esencial obligación, en el ejercicio de su actividad, el trabajador deberá: acatar las instrucciones y órdenes que le imparta su superior en cuanto al modo y tiempo de la ejecución del trabajo que se le encomendó.

Conservar los elementos y útiles de trabajo, haciéndose cargo de los daños que ocasione a su empleador para el caso que los destruyera por dolo o culpa.



Obligaciones del empleador



La principal obligación del empleador es la de mantener indemne al trabajador y evitar por todos los medios a su alcance que este sufra detrimento en su salud o en su patrimonio.

Podemos entonces enunciar como obligaciones del empleador:

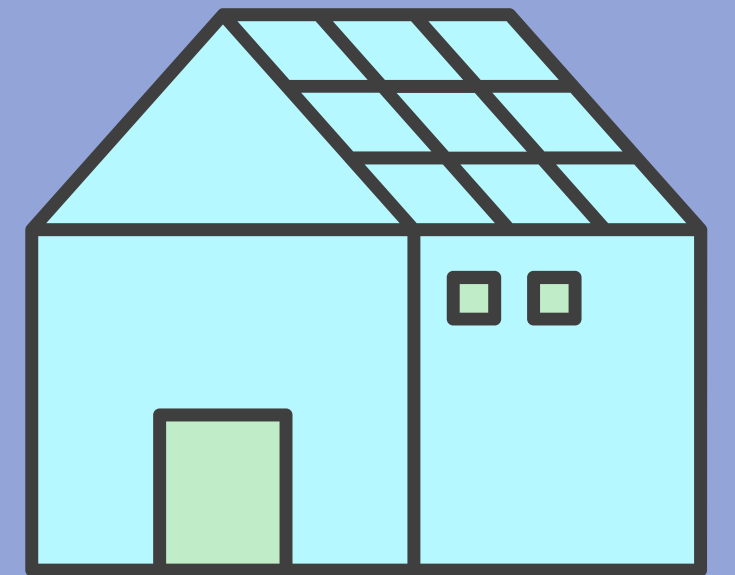
a) Deber de seguridad: éste consiste en la obligación del empleador de observar todas las disposiciones reglamentarias que regulan la actividad que explota y adoptar todas las medidas que sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores. Es obligación del empleador observar todas las normas sobre higiene y seguridad del trabajo, La salud y la vida de los trabajadores son bienes jurídicos de mucho valor en el orden social y económico de un país por lo que su protección exige a los patronos que se abstengan de toda actitud que importe su vulneración.

b) Reintegro de gastos y resarcimiento de daños: la obligación se refiere a aquellos gastos que debe realizar el empleado para ejecutar el trabajo y siempre que sean necesarios. Por ejemplo, la adquisición de un par de guantes para manipular elementos cortantes. No estarían cubiertos los gastos de traslado para llegar al lugar de trabajo, la ropa común para vestirse, etcétera.



c) Deber de protección, alimentación y vivienda: este supuesto se refiere a casos especiales tales como son el trabajo agrario, el encargado de casa de renta, supuestos en donde el empleador debe entregar la vivienda, a veces el alimento como parte integrante de la contraprestación por el servicio prestado.

d) Deber de ocupación: una vez celebrado el contrato de trabajo el empleador debe dar a su empleado la tarea para la cual lo contrató, y los elementos necesarios para que la ejecute. La ocupación debe ser aquella que corresponda a la categoría laboral para la que fue contratado, sería injurioso para el empleador que la tarea que se le asigne corresponda a una categoría inferior a la que tenía o asumió. El deber de dar trabajo es la contrapartida del deber de trabajar por parte del empleado. El patrono solo se libera de esta obligación en casos excepcionales por fuerza mayor o caso fortuito.



e) Deber de cumplir con las obligaciones a favor de los organismos previsionales y/o seguros y/o sindicales:

corresponde al empleador obrar como agente de retención de los aportes previsionales que posibilitaran al obrero en el futuro gozar de su jubilación, pensión o retiro. También obra como agente de retención sobre los pagos sobre las obras sociales y aportes sindicales cuando el obrero se encuentra afiliado a alguna organización sindical. Su incumplimiento genera severas multas y responsabilidades frente a los organismos defraudados y frente al empleado.

Asimismo, al finalizar la relación laboral el empleador deberá extender un certificado de trabajo y aportes debidamente firmado y certificada la firma, comprobante necesario para poder tramitar en el caso que corresponda el seguro de desempleo.

f) Deber de trato igualitario: el empleador tiene la obligación de no hacer distinciones por razones de sexo, religión o etnia.

g) Deber de reconocer la propiedad al trabajador de los inventos y descubrimientos que realice con motivo de la ejecución de su trabajo aun cuando para lograrlos se haya valido de los elementos, máquinas e instrumentos de la empresa.

La remuneración

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

No toda compensación que recibe el trabajador es salario, como es el caso de las indemnizaciones por despido o por accidente, el reintegro de gastos, los aportes jubilatorios y de obras sociales que a cargo del empleador. En 2007 la Ley 26341 estableció que los que antes eran considerados beneficios sociales no incluidos en el salario (vales alimentarios para el almuerzo o canastas de alimentos) sean incorporados en una suma equivalente en dinero dentro del sueldo del trabajador. El monto debido en concepto de remuneración será igual al valor que determine para la categoría o puesto correspondiente al trabajador la escala salarial del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad o a la empresa en la cual el trabajador se desempeñe.

En ningún caso la remuneración total que perciba un trabajador mensualizado que cumpla una jornada legal a tiempo completo podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil establecido por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y **el Salario Mínimo, Vital y Móvil, el cual asciende a los \$16.875. (Febrero 2020)** Este monto es modificado periódicamente por el gobierno teniendo en cuenta el aumento del costo de vida.



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



-El pago del salario en dinero debe realizarse mediante el depósito en cuenta bancaria a nombre del trabajador. Dicha cuenta debe ser abierta en entidades bancarias habilitadas que posean cajeros automáticos, en un radio no superior a dos (2) kilómetros del lugar de trabajo en zonas urbanas y a diez (10) kilómetros en zonas no urbanas o rurales, y el servicio operativo prestado por el banco debe ser gratuito para el trabajador en todos los casos. La Resolución N° 653/2010 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, reglamentaria de la Ley N° 26.590, establece que el funcionamiento de la cuenta sueldo prevista en la Ley de Contrato de Trabajo no podrá tener límites de extracciones ni costo alguno para el trabajador.

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

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





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

a) Al personal que cobra mensualmente, al finalizar el mes trabajado.

b) Al personal que se le paga por jornal o por hora, al vencimiento de cada semana o quincena.

c) Al personal que se le paga por pieza o medida, al terminar la semana o quincena, por el total de los trabajos realizados en ese período.

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



Formas de determinar la remuneración

El salario puede fijarse por el tiempo de trabajo o por el rendimiento del trabajador.

En el segundo supuesto, a su vez, puede determinarse por unidad de obra, comisión, habilitación o participación en las utilidades o también integrarse con premios en cualquiera de las formas o modalidades.

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

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

-según el número de piezas que produce el obrero, se lo llama generalmente trabajo a destajo;

- según el número de bultos vendidos;

-según el valor económico de una operación: se trata de una retribución por rendimiento del trabajador consistente en el pago de un porcentaje sobre el monto total del negocio realizado, la cantidad de cosas o unidades de la venta que se realicen o también por el número de operaciones. Se la utiliza habitualmente para incentivar las ventas de un empleado. Se trata del pago por comisión usados en los comercios, ventas telefónicas, ofrecimiento de mercadería en la vía pública, ventas inmobiliarias.



Edad mínima de admisión al empleo

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

La modificación se basa en los principios de la Protección Integral de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes que sostiene la Convención sobre los Derechos del Niño.

La Ley Introdujo un nuevo artículo (189 bis) referido a la empresa de familia: los mayores de 14 y menores de 15 años podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor: pero por no más de 3 horas diarias y 15 semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas o insalubres y que cumpla con la asistencia escolar.

Pero la empresa de familia deberá gestionar para ello un permiso otorgado por la autoridad administrativa laboral. Dicha autorización no será otorgada si la empresa está subordinada económicamente, es contratista o proveedora de otra empresa.



Jornada laboral

La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o las cuarenta y ocho horas semanales, para toda persona ocupada por cuenta ajena en entidades públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro. La limitación establecida por la ley es máxima y no impide una duración menor.

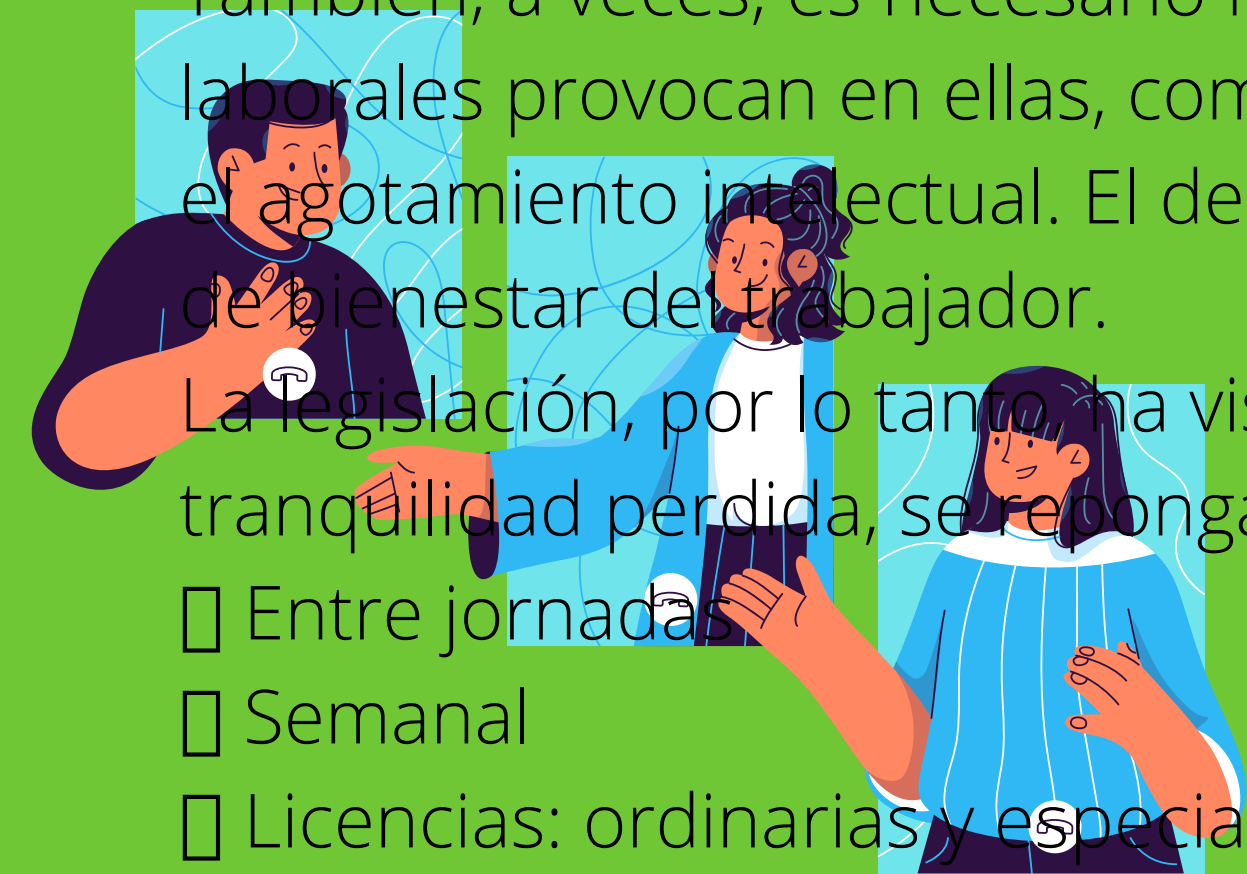
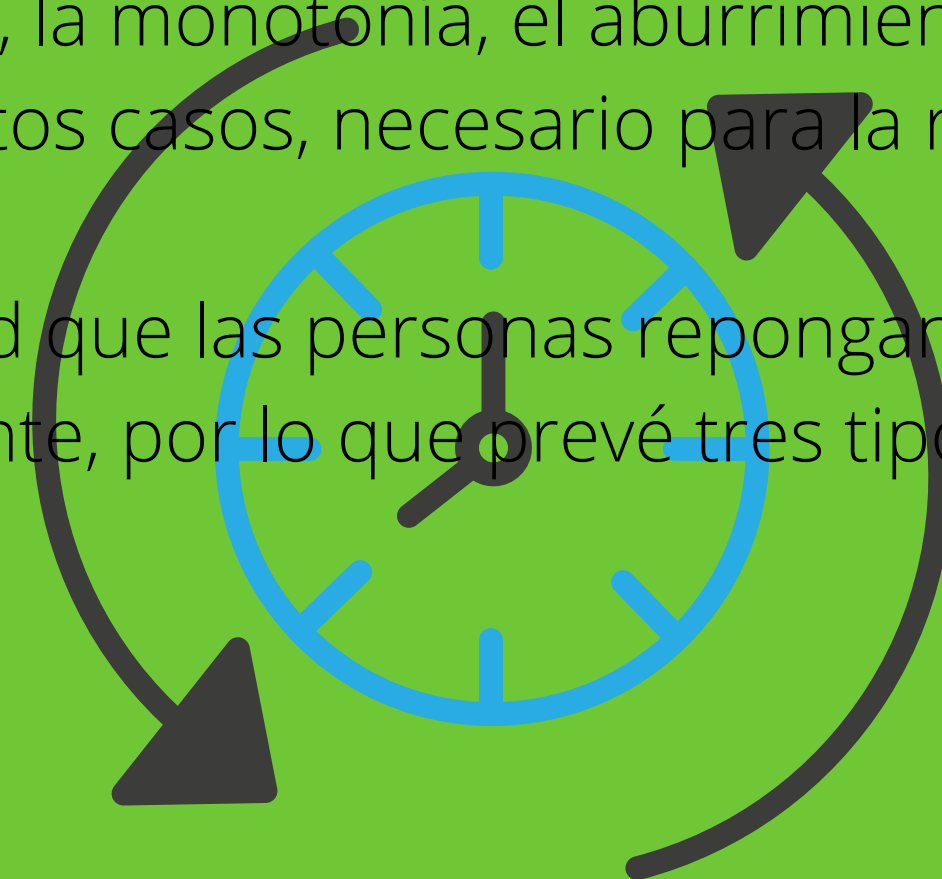
El descanso y las licencias

El derecho del trabajo tiene un contenido altamente humanitario y social, en cuanto es su preocupación, entre otras cosas, la salud psicofísica del trabajador y el cuidado de éste como sostén de su grupo familiar. El descanso cumple en las personas de trabajo una función de recuperación frente a la fatiga que implica la jornada laboral.

También, a veces, es necesario reparar las consecuencias del deterioro físico o psíquico que las tareas laborales provocan en ellas, como la angustia, el estrés, la monotonía, el aburrimiento, acostumbramiento, el agotamiento intelectual. El descanso es, en todos estos casos, necesario para la recuperación del estado de bienestar del trabajador.

La legislación, por lo tanto, ha vislumbrado la necesidad que las personas repongan fuerzas, recuperen su tranquilidad perdida, se repongan moral y psíquicamente, por lo que prevé tres tipos de descanso.

- Entre jornadas
- Semanal
- Licencias: ordinarias y especiales





Licencias ordinarias o vacaciones

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

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

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

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

ACTIVIDAD

1) Busca distintos artículos periodísticos que traten sobre el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones de los empleadores para con los empleados.

