

# **TRABAJO HUMANO.**

## **DERECHO DEL TRABAJO.**

### **EL TRABAJO Y SU EVOLUCION HISTORICA.**

En la historia del trabajo humano cabe distinguir dos pocas claramente diferenciadas, cuyo punto de inflexión está dado por el surgimiento del movimiento social y económico de carácter global denominado "revolución industrial", con el que comienzan a aparecer las prestaciones laborales en relación de dependencia y por cuenta ajena.

La primera etapa puede denominarse "**preindustrial**": abarca el periodo comprendido desde las prestaciones rudimentarias de la Roma clásica hasta la aparición de los primeros emprendimientos industriales del siglo XVIII.

La segunda etapa -"**industrial**" propiamente dicha-: en ella hay que incluir todas las formas de prestación laboral que han ido apareciendo desde la revolución industrial hasta hace algunos años.

En la actualidad vivimos en la etapa "**posindustrial**", que presenta características propias cuyo tratamiento excede el marco de análisis del presente trabajo.

### **EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ARGENTINA.**

En la República Argentina la legislación del trabajo propiamente dicha hizo su irrupción, como en casi todos los ordenamientos con medidas protectoras, como la limitación de la jornada de labor, la regulación del trabajo de las mujeres y los niños, la fijación de los descansos hebdomadarios, la protección contra los accidentes del trabajo, y más tarde, las regulaciones del salario vital y de un sistema rudimentario de jubilaciones y pensiones.

Los primeros cuerpos normativos dictados en Argentina en materia laboral son los que, cronológica y sintéticamente se enumeran a continuación:

- En **1904** fue enviado al Congreso Nacional el primer proyecto de ley de trabajo que se redactó en nuestro país, y cuyo autor fue Joaquín V. González.
- En **1905** fue sancionada la Ley 4611, que fue la primera ley del trabajo, que prohibió la labor los días domingo.
- En **1907** fue sancionada la Ley 5291, regulatoria del trabajo de mujeres y niños, modificada posteriormente por la Ley 11.317, de 1924.
- En **1914** fue dictada la Ley 9511, que establecía la inembargabilidad de los bienes del trabajador.
- En **1915** se dictó la primera Ley regulatoria de los accidentes del trabajo (Ley 9688), que estuvo vigente -con distintas modificaciones- hasta 1991; y que fue un modelo y precursora en nuestro continente.
- En **1921** fue dictada la Ley 11.127, que regulaba las normas de seguridad industrial, y en 1929, la ley 11.544, que establecía la jornada laboral, y aún se encuentra vigente.
- En **1934** fue sancionada la Ley 11.729, que hasta 1973 fue la norma regulatoria de las relaciones del trabajo.

El Departamento Nacional del Trabajo, creado en 1912, fue uno de los primeros de su tipo, por lo que nuestro país fue uno de los pioneros en contar con una oficina estatal, especialmente dedicada a tratar y solucionar los problemas inherentes a las relaciones laborales.

A partir de 1940 comenzaron a surgir los primeros estatutos especiales, destacándose, a modo de ejemplo, el estatuto del bancario, aprobado por la Ley 12.637, de 1940, y el de los trabajadores a domicilio por la Ley 12.713, de 1941. Luego de la revolución del 4 de junio de 1943, se inicia una nueva poca en la transformación de la legislación y de las relaciones laborales en nuestro país, a partir de la implantación desde el ámbito oficial de una concepción social, por la cual el derecho del trabajo y de la seguridad social comienzan a ser entendidos como los elementos fundamentales para lograr el desarrollo y la justicia social. Se propiciaron la constitución y el fortalecimiento de los sindicatos, concebidos como factores inmejorables de transformación social y de dignificación de las condiciones laborales de los trabajadores.

Asimismo, el Departamento Nacional del Trabajo adquirió rango de Secretaría de Estado -Secretaría de Trabajo y Previsión-, que fue el antecedente inmediato del actual Ministerio de Trabajo. En el año 1944 se crearon los primeros tribunales del trabajo, con la tarea de solucionar los conflictos entre empleadores y trabajadores.

El año siguiente, por el decreto 33.302/45 fueron consagrados por primera vez los conceptos de estabilidad en el empleo, vacaciones legales pagadas, salario mínimo y vital y sueldo anual complementario en la forma de aguinaldo o decimotercer salario mensual del año.

La reforma constitucional de 1949, hizo que el derecho del trabajo alcance su rango constitucional, al incorporar los derechos al trabajo, a la retribución justa, a la capacitación del trabajador, a las condiciones dignas de trabajo, al cuidado de la salud, al bienestar personal y familiar del trabajador, a la seguridad social, al progreso económico y a la agremiación. Aunque la Constitución del año 1949 fue suprimida al producirse el golpe de Estado de 1955, en 1957 se produjo una nueva reforma a la Carta Magna, incorporándose el art. 14 bis, que consagra los derechos del trabajador, los derechos sindicales y los derechos provenientes de la seguridad social.

A partir de ese momento se dictaron distintas leyes dirigidas a regular aspectos de las prestaciones laborales, de las asociaciones gremiales y de la seguridad social, siendo la de mayor trascendencia -respecto del derecho individual del trabajo-, la Ley 20.744 (1974), modificada por la Ley 21.297 (1976) -Ley de Contrato de Trabajo-, que, con diversas reformas, continúa vigente y constituye el cuerpo normativo

fundamental en la materia. También resulta importante la Ley 11.544, de jornada de trabajo, y la Ley 24.557, de riesgos del trabajo, como asimismo los distintos estatutos profesionales.

En materia de derecho colectivo de trabajo, cabe destacar que en 1953 fue sancionada la Ley 14.250, de convenios colectivos de trabajo, vigente en la actualidad con distintas modificaciones, entre ellas la de la Ley 25.877 (BO, 19/3/ 2004); también cabe destacar las distintas leyes regulatorias de las asociaciones sindicales: 20.615, de 1973; 22.105, de 1979; y 23.551, de 1988, que rige actualmente.

### Las últimas reformas.

En los últimos años se han dictado una serie de normas que resultan trascendentes para la conformación del actual derecho del trabajo de nuestro país, y dan cuenta del estado constante de transformación en que se encuentra la disciplina. Se trata de la llamada Ley Nacional de Empleo (Ley 24.013), las Leyes 24.465 y 24.467 (Ley de Pymes), las Leyes 25.013, 25.323 (BO, 11/10/2000), 25.345 (BO, 17/11/2000) y el art. 16 de la Ley 25561 (7/1/2002) y distintos decretos, y finalmente la Ley de Ordenamiento Laboral 25.877 (BO, 19/3/2004).

## TRABAJO HUMANO

### Concepto.

La definición de trabajo está en el art. 40 de la LCT, donde se establece que *"constituye trabajo, a los fines de esta Ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta Ley "*. De esta definición surge que el trabajador no es un recurso económico más, sino que es digno porque es persona y debe ser respetado como tal.

El concepto de trabajo se circunscribe a toda actividad lícita prestada a otro (empleador individual o empresa) a cambio de una remuneración.

La LCT no regula todo tipo de trabajo; queda fuera de su alcance el trabajo benévolo, el familiar y el trabajo autónomo: no se ocupa de todo el trabajo humano sino sólo del trabajo en relación de dependencia.

### El trabajo benévolo, familiar y autónomo.

Se considera "trabajo benévolo" a aquel que se presta en forma desinteresada, sin buscar el beneficio propio; por ejemplo, el realizado en una parroquia, o las bolsas de trabajo donadas a ciertas organizaciones no gubernamentales, o en ocasión del denominado "trabajo comunitario".

El denominado "trabajo familiar", en principio, tampoco cabe incluirlo dentro de la LCT, como, por ejemplo, los cónyuges o los padres respecto de sus hijos que están bajo su patria potestad. Tampoco puede haber contrato de trabajo entre esposos, en virtud de la prohibición de celebrar entre sí contratos de compraventa (art. 1358, CCiv.) y del art. 27 de la Ley 19.550, por el cual los esposos pueden integrar entre sí sociedades por acciones y de responsabilidad limitada. No puede existir contrato de trabajo entre padres e hijos menores de edad, pero sí con los mayores (art. 277 y 279 del CCiv.). Por el contrario, no existe prohibición legal de celebrar un contrato de trabajo con otros parientes, aunque se debe analizar detenidamente si el cumplimiento de la tarea se realiza en razón de la convivencia familiar.

El "trabajo autónomo", a diferencia del trabajo benévolo, si es retribuido, pero no incluye la nota típica de la dependencia, porque el autónomo trabaja por su cuenta y riesgo. Es el clásico ejemplo del dueño de un local comercial o un cuentapropista. Su característica esencial es que no trabaja sometido a una organización ajena, sino que lo hace en su propia organización o trabaja solo, y puede ganar mucho, poco o nada.

El trabajador autónomo no está protegido por la LCT ni por ninguna otra normativa de tipo laboral, ni está sujeto a un régimen de jornada (lugar y tiempo de trabajo), ni a recibir órdenes ni sometido al poder disciplinario; pero tampoco goza de los beneficios del trabajo dependiente, como vacaciones pagas, licencias, o el derecho a percibir como mínimo un determinado salario legal o convencional.

### La relación de dependencia.

El trabajador en el marco de la LCT y el derecho individual del trabajo es aquel que presta su actividad personal a cambio de una remuneración, en *relación de dependencia o subordinación respecto de otro* -empleador (persona física o empresa)- que requiere de sus servicios.

#### El trabajador dependiente se caracteriza por:

- a) ser una persona física;
- b) trabajar en una organización ajena, sometido a las directivas o instrucciones que se le imparten;
- c) trabajar bajo el riesgo de otro, que recibe la tarea y la dirige: no asume riesgos económicos;
- d) estar protegido por la Constitución Nacional (art. 14 bis) y por la legislación de fondo (LCT, entre otras).

La dependencia es sólo 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.

Subordinación: lo determinante para establecer si existe trabajo dependiente 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*. La relación de dependencia se caracteriza por la subordinación, que se manifiesta en un triple sentido:

1) JURIDICO: es la principal característica para configurar la dependencia; consiste en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa. El trabajador se encuentra sometido a la autoridad del empleador, quien ejerce sobre él facultades de dirección, control y poder disciplinario.

2) TÉCNICO: somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador; resulta más amplia respecto de los trabajadores con menor calificación, y menor en relación con los más capacitados profesionalmente;

3) ECONÓMICO: el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador a cambio de una remuneración; no recibe el producto de su trabajo ni comparte el riesgo empresario, por lo que los mayores beneficios o los quebrantos derivados de la explotación sólo benefician o perjudican al empleador, y son ajenos al obrero.

## **DERECHO DEL TRABAJO.**

### **Concepto.**

El derecho es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan la conducta del hombre en sociedad. Es una unidad sistemática, de la cual el derecho del trabajo forma parte.

El Derecho del Trabajo es 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 profesionales -sindicatos y cámaras empresariales- entre sí y con el Estado.

Su finalidad es la de proteger a los trabajadores; se constituye en un medio -una herramienta- para igualar a trabajadores y empleadores: de esta manera genera "desigualdades" para compensar las diferencias naturales preexistentes entre unos y otros.

### **División.**

El derecho del trabajo puede dividirse en cuatro partes bien diferenciadas; dos de ellas constituyen la esencia de su contenido: el derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del trabajo.

1) Derecho individual del trabajo: se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente considerados: el trabajador (persona física) por un lado y, por el otro, el empleador (persona física o jurídica).

2) Derecho colectivo del trabajo: regula las relaciones de los sujetos colectivos; por un lado, la asociación profesional de trabajadores (sindicato) y, por el otro, los grupos o entidades representativas de los empleadores (cámaras empresariales), y también las de ellos con el Estado (órgano de aplicación y control).

3) Derecho internacional del trabajo: está constituido por los tratados internacionales celebrados entre los distintos estados -tratados multinacionales- la legislación referida a la integración regional, y por los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

4) Derecho administrativo y procesal del trabajo: se ocupa del procedimiento en la órbita judicial ante los tribunales del trabajo, sean conflictos individuales o colectivos, y del procedimiento administrativo, esencialmente ante el Ministerio de Trabajo, en el que actúan como veedor, mediador o árbitro en los conflictos individuales y colectivos (conciliación y arbitraje).

### **Contenido normativo.**

La Ley de Contrato de Trabajo -LCT- (Ley 20.744, modificada por la Ley 21.297) constituye el cuerpo normativo principal del derecho individual del trabajo, y rige todo lo concerniente al contrato de trabajo, se haya celebrado en el país o en el exterior, mientras se ejecute en nuestro territorio.

Están excluido de su ámbito de aplicación los dependientes de la Administración Pública nacional, provincial o municipal (excepto inclusión en ella por acto expreso o por el régimen de las convenciones colectivas de trabajo), los trabajadores del servicio doméstico (decreto-ley 326/1956 y decreto 7979/1956) y los trabajadores agrarios (Leyes 22.248 y 25.191 y decreto 453/2001) (art. 2°, LCT). En las actividades que tienen una regulación particular (estatuto especial o convenio colectivo) opera como norma supletoria.

Otras leyes importantes son: la ley 11.544, de jornada de trabajo; la Ley 24.557, de Riesgos del Trabajo; la Ley 24.013, conocida como Ley Nacional de Empleo; la ley 24.465; la Ley 24.467 (de Pymes); la Ley 25.013; la ley 25.323 (BO, 11/10/2000); y la Ley 25.345 (BO, 17/11/2000) y la Ley de Ordenamiento Laboral 25.877 (BO, 19/3/2004). También la integran los denominados estatutos profesionales, que son leyes que rigen determinada actividad (por ejemplo, la ley 22.250, de la industria de la construcción; la ley 14.546, de viajantes de comercio; la Ley 12.981, de encargados de casas de renta, etc.).

Respecto del derecho colectivo, las dos leyes fundamentales son la ley 14.250, de convenios colectivos de trabajo, y la ley 23.551, de asociaciones sindicales; además están la Ley 14.786, de conciliación obligatoria, la Ley 23.546 (procedimiento para las negociaciones colectivas) y la Ley de Ordenamiento Laboral 25.877 (BO, 19/3/2004).

### **Caracterización.**

El derecho del trabajo presenta caracteres particulares, que lo distinguen de otras ramas del derecho:

1) Es un *derecho en constante formación, dinámico y en evolución continua, surgido de la realidad social*, siendo frecuentes las reformas de distintos institutos de esta rama del derecho, tanto en el aspecto

individual como colectivo.

2)Es un *derecho de integración social*: sus principios y normas -principio protectorio, de irrenunciabilidad, normas de orden público, limitación de la autonomía de la voluntad- obedecen al interés general de proteger al hombre trabajador.

3)Es *profesional*: se ocupa del hombre por el hecho del trabajo.

4)Es *tuitivo o protector*: su finalidad última es tutelar al trabajador, que es la parte más débil en la relación laboral; el derecho del trabajo parte del presupuesto de que no existe un pie de igualdad entre las partes, es decir, que no hay paridad en el cambio.

5)Es un *derecho especial*: las normas del derecho civil tienen carácter complementario o supletorio y se aplican si no están en pugna con el principio protectorio.

6)Es *autónomo*: tiene autonomía científica, legislativa y didáctica, lo cual le permite resolver de motu proprio el objeto de la materia. Su autonomía es relativa, ya que las diferentes ramas del derecho están interrelacionadas.

### El orden público laboral: el principio protectorio.

El trabajador es la parte más débil en la relación del trabajo: mientras los empleadores tienen los recursos suficientes para imponer determinadas condiciones del contrato, los trabajadores solo cuentan, a la hora de negociar, con su fuerza de trabajo. Así nace el principio protectorio, enunciado en el art. 90 de la LCT, cuya esencia Se observa en toda la LCT y es la materialización de la protección legal consagrada en el art. 14 bis de la CN, cuando dispone que "*el trabajador en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes* "

La equiparación del poder de las partes dentro del marco del contrato buscada por el ordenamiento, se logra mediante la imposición, con carácter de orden público, de un mínimo de condiciones inderogables, sin que ello importe la supresión de la autonomía de la voluntad (art. 1197, CCiv.). Estas normas son inmodificables por las partes en sentido negativo; Se produce una limitación de la autonomía de la voluntad y se establece un mínimo de garantía social con carácter necesario e imperativo.

Por ejemplo, el empleador puede contratar a un trabajador libremente, estableciendo los requisitos que estime necesarios para cubrir el puesto de trabajo y contratando a la persona que, según su parecer, los cumplimente; pero desde el inicio de la relación laboral el empleador debe respetar las condiciones mínimas fijadas en la LCT, o -en su caso- en el convenio colectivo aplicable, pudiendo pactar condiciones m favorables para el trabajador que las establecidas por la ley, pero no ms perjudiciales.

El concepto de orden público es cambiante, ya que está siempre referido a intereses que el legislador considera esenciales en la sociedad en un momento determinado y que deben ser protegidos, dependiendo de las circunstancias sociales y económicas y del modelo de relaciones laborales adoptado. Una excepción al orden público laboral lo constituye el concepto de disponibilidad colectiva, introducido por la Ley 24.013 y reiterado por la Ley 24.467, por el cual se podría pactar beneficios inferiores a los regulados en las normas que lo integran.

### Naturaleza jurídica y su relación con otras ciencias.

Aunque el derecho del trabajo es una parte del derecho privado integrado por normas de orden público, doctrinariamente se lo considera como derecho público, derecho privado o como un derecho mixto. En materia de derecho individual prevalece el orden público, por lo cual cabría afirmar que se trata de un derecho privado limitado por el orden público laboral.

El derecho del trabajo, es un derecho humanista y colectivista, que vela por la dignificación del trabajo humano, mientras que el derecho civil -que parte de la premisa de la igualdad de las partes- es un derecho individualista y patrimonialista donde rige el principio de la autonomía de la voluntad.

Se vincula con otras partes del derecho, como el civil, el comercial y los derechos humanos; y también con otras ciencias, como la sociología (que explica, por ejemplo, la importancia de la empresa, los sindicatos, la huelga y las relaciones colectivas), la economía, la medicina (en ella Se basó para limitar la jornada de trabajo, fijar vacaciones, descansos semanales, medidas preventivas contra accidentes y enfermedades), la psicología (análisis del carácter y gustos del trabajador), la ergonomía (busca la adaptación del hombre al trabajo y su medio para aumentar el rendimiento), la ingeniería (estudio del ámbito de trabajo, ruidos, máquinas y elementos de seguridad), etc.

## PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

### Concepto y funciones.

Los principios generales del derecho son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad que fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma. Son reglas inmutables e ideas esenciales que conforman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral, y su fin último es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, al iniciarse, durante el desarrollo y hasta el momento de la extinción del vínculo laboral.

Si bien la norma hace referencia a ellos, no los expresa directamente (sólo enuncia su presupuesto) ni contempla el procedimiento técnico para su exteriorización.

Cumplen cuatro funciones esenciales:

1) *Orientadora e informadora*: Ilustra al legislador y delimita su actuar conforme a las pautas superiores;



orientando a quien debe sancionar una ley y sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico en una función de política legislativa.

2) **Normativa o integrativa:** Al ser un instrumento técnico para cubrir una laguna del ordenamiento jurídico, cumple el rol de integrar el derecho, actuando como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley. Así lo dispone el art. 11 de la LCT, al disponer que **"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:** Fija reglas de orientación al juez o al intérprete de la norma en las controversias y lo conduce hacia la interpretación correcta; también al abogado cuando deba cuadrar una norma en un caso determinado, y al jurista y doctrinario que debe interpretar una norma en abstracto.

4) **Unificante o de armonización de política legislativa y judicial:** Preserva la unidad sistémica del derecho y tiende a evitar que tanto el legislador al sancionar la ley como el juez al interpretarla se aparten del sistema.

Los principios del derecho del trabajo más relevantes son los que a continuación se enumeran:

1) **Principio protectorio.** Se expresa en tres reglas:

- a) in dubio pro operario;
- b) regla de la aplicación de la norma más favorable;
- c) regla de la condición más beneficiosa.

2) **Principio de irrenunciabilidad de los derechos**

3) **Principio de la continuidad de la relación laboral**

4) **Principio de primacía de la realidad**

5) **Principio de buena fe**

6) **Principio de no discriminación e igualdad de trato**

7) **Principio de equidad**

8) **Principio de justicia social**

9) **Principio de gratuidad**

10) **Principio de razonabilidad**

### 1. Principio protectorio.

Junto con el principio de irrenunciabilidad, puede ser considerado el de mayor importancia. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana, y se manifiesta en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador -diferente poder de negociación-.

Constituye una directiva al legislador para que adopte las técnicas necesarias para cumplir con el art. 14 bis en cuanto consagra que **"el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador..."**, y al juez para interpretar la norma laboral respetando las fuentes y los principios propios.

Se manifiestan tres reglas:

a) **La regla "in dubio pro operario":** Se encuentra plasmada en el art. 9° de la LCT, cuando dispone que **"si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador"**. Es una directiva dirigida al juez o intérprete para el caso de existir una duda razonable en la interpretación de una norma o en caso de resultar ambigua; si pueda ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juzgador obligatoriamente debe inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador.

Mayoritariamente la doctrina entiende que esta regla no es aplicable para valorar las pruebas en un litigio judicial; en caso de duda, el juez debe seguir produciendo pruebas e investigando para alcanzar la certeza.

b) **La regla de la norma más favorable:** Se aplica cuando la duda recae sobre la aplicación de una norma a un caso concreto, cuando dos o más normas sean aplicables a una misma situación jurídica. El juez debe inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior.

El primer párrafo del art. 9° de la LCT establece que **"en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rijan toda una de las instituciones del derecho del trabajo"**. Puede observarse que se adopta aquí el sistema de conglobamiento de instituciones, regla que también se manifiesta en la redacción del art. 8° de la LCT, cuando enuncia que **"las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación"**.

c) **La regla de la condición más beneficiosa:** Dispone que cuando una situación anterior sea más beneficiosa para el trabajador se la debe respetar; la modificación debe ser para ampliar y no para disminuir derechos. Su 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. Las condiciones de trabajo individualmente pactadas por las partes no pueden ser modificadas para el futuro en perjuicio del trabajador, aun cuando surjan de un convenio colectivo homologado.

Al respecto, el art. 7° de la LCT prescribe que **"las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el art. 44 de esta ley"** y el art. 13 de la LCT dispone que **"las cláusulas del contrato"**

**de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se consideraran sustituidas de pleno derecho por éstas".**

## **2. Principio de irrenunciabilidad.**

El derecho del trabajo parte del presupuesto de 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, con el fin de conservar su fuente de ingresos. El principio de irrenunciabilidad procura evitar este tipo de renunciaciones.

Está contemplado no sólo en el art. 12 sino también en los arts. 7º, 13, 15 y 58 de la LCT. Se puede definir a la renuncia como "el *abandono voluntario de un derecho mediante un acto jurídico unilateral* ". Lo pactado por debajo de las normas imperativas no tiene validez, es inoponible al trabajador y, por lo tanto, jurídicamente ineficaz y sustituido de pleno derecho por la norma que corresponda aplicar, imponiéndose un límite concreto a la disponibilidad de los derechos del trabajador.

Al contrario de lo dispuesto en el art. 57 de la LCT con relación al empleador, el silencio del trabajador en ningún caso puede generar una presunción en su contra, y si bien el Código Civil establece en el art. 919 que el silencio frente a una intimación no significa conformidad ni asentimiento salvo que medie obligación de responder, en el derecho del trabajo si el trabajador guarda silencio no puede entenderse que ha consentido determinada situación.

El art. 58 de la LCT afirma que "**no se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquel sentido**", excluyéndose la posibilidad de que por cualquier tipo de presunción (iuris et de iure, iuris tantum, hominis) se pueda sostener la renuncia a cualquier derecho. Una excepción al principio lo constituye el consentimiento tácito del trabajador que surge de su comportamiento inequívoco, que no admita dudas y que lleve a interpretar que efectivamente prestó su libre conformidad (art. 241 in fine LCT).

En sentido amplio, se ha definido doctrinariamente la irrenunciabilidad como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio. Se basa en la imperatividad de muchas de las normas laborales y, concretamente, en el orden público laboral que no puede ser vulnerado.

Si bien el art. 12 de la LCT establece que "**será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción**", cabe preguntarse Si se debe considerar irrenunciable todo el derecho del trabajo o si queda parte de ese derecho fuera de la irrenunciabilidad. De la letra del art. 12 de la LCT no hay duda de que son irrenunciables los mínimos inderogables que surgen de la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos de trabajo homologados; pero dada se dice respecto de los contratos individuales.

La respuesta dependerá según la posición que se adopte: la postura rígida o amplia considera que todo es irrenunciable; mientras que la flexible o restringida que no todo es irrenunciable sino sólo las normas que protegen la integridad física, moral y económica de los trabajadores estableciendo beneficios (orden público laboral). Otra postura afirma que todos los derechos son irrenunciables y no pueden ser abdicados, pero que los correspondientes al orden público laboral son indisponibles y no pueden ser negociados ni siquiera a cambio de una contraprestación, mientras que los mejores derechos pactados en el contrato individual son disponibles (por encima del orden público laboral), pudiendo el trabajador reducirlos o suprimirlos a cambio de otro beneficio.

Por ejemplo, si un trabajador acordó con su empleador una remuneración por encima del mínimo legal y del básico de convenio, se discute si tiene o no la posibilidad de renunciar a ese monto (pactar una reducción) y cobrar una suma menor, hasta lo estipulado en la escala salarial del convenio colectivo aplicable.

Para la postura flexible la respuesta es afirmativa, porque es algo pactado por encima de los mínimos inderogables: se puede renunciar a lo que ha sido libremente pactado en un contrato individual por encima de los mínimos inderogables ("piso") que conforman el orden público laboral; el trabajador tiene autonomía de la voluntad por encima del orden público laboral. Afirman que 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 supere los mínimos inderogables establecidos por el orden público laboral (arts. 12 a 15, LCT). Cabe citar como jurisprudencia trascendente que avala esta posición el caso "Bariain, Narciso v. Mercedes Benz Argentina SA" (CNAT, Sala VI, del 14/5/1985; CSJN, del 7/10/1986, y Sala VII, del 30/11 / 1988), cuya doctrina estableció que puede renunciarse a aquello que está por encima del orden público laboral, que es lo protegido especialmente por el ordenamiento jurídico.

Junta con parte de la doctrina, no comparto en esencia esta postura, porque la validez de un acuerdo que modifica condiciones esenciales de trabajo no sólo debe ceder ante la prueba de un vicio de consentimiento del trabajador, una situación de lesión subjetiva o una afectación de los mínimos legales, sino también cuando el trabajador abdica derechos gratuitamente, a cambio de nada. Para ser válido debería recibir una contraprestación relativamente equivalente. Como sostiene Álvarez, los derechos emergentes de normas no imperativas son irrenunciables pero disponibles a título oneroso, no pudiendo considerarse una contraprestación suficiente la promesa de la conservación del puesto de trabajo. El acuerdo debe ser el reflejo de un acto voluntario del trabajador, efectuado con discernimiento, intención y voluntad, y la desigualdad negocial signada por el estado de necesidad, la posibilidad de perder su fuente de ingreso y el alto índice de desempleo condicionan su plena libertad para decidir.



En síntesis, 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. En cambio, los mayores derechos emergentes de normas no imperativas también son irrenunciables, pero son disponibles, es decir que se pueden disponer a título oneroso (no en forma gratuita, a cambio de nada) y variarse en su nivel de contenido.

#### **Excepciones al inicio de irrenunciabilidad:**

a) **Transacción.** Es un acto jurídico bilateral por el cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas, extinguen obligaciones litigiosas o dudosas (art. 832, CCiv.): cada una cede parte de sus derechos. Tiene efecto de cosa juzgada material sobre la pretensión objeto del negocio jurídico transado; debe presentarse al juez de la causa para su homologación.

b) **Conciliación.** Consiste en un acuerdo suscripto por el trabajador y el empleador y homologado por autoridad judicial o administrativa (art. 15 de la L.C.T.). En el derecho del trabajo es una forma habitual de finalización de las controversias; la ley de procedimiento laboral otorga al juez la facultad y el deber de intentar que las partes arriben a un acuerdo conciliatorio en cualquier estado de la causa, mientras se alcance una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

A partir del 1º/9/ 1997 entró en vigencia, en el ámbito de la Capital Federal, la ley 24.635 (BO, 3/5/1997) que establece un régimen de conciliación obligatoria previo a la instancia judicial. Se crea el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (Seclo), dependiente del Ministerio de Trabajo, y un Registro Nacional de Conciliadores Laborales, dependiente del Ministerio de Justicia (ver capítulo "Procedimiento administrativo y judicial").

El art. 44 de la ley 23.545 (BO 17/11/2000) -"antievasión"- agregó tres nuevos párrafos al art. 15 de la LCT. El último párrafo incorporado al art. 15 expresamente aclara que la homologación administrativa o judicial les otorgará a esos acuerdos autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubiesen celebrado, pero no los hará oponibles a los organismos encargados de la recaudación de los aportes, contribuciones y demás cotizaciones destinadas a los sistemas de la seguridad social, en cuanto se refiere a la calificación de la naturaleza de los vínculos habidos entre las partes y a la exigibilidad de las obligaciones que de esos vínculos se deriven para con los sistemas de seguridad social.

c) **Renuncia al empleo.** La LCT fija requisitos especiales de forma (ad solemnitatem) que se relacionan con la validez de la renuncia. En este sentido, el primer párrafo del art. 240 refiere que **"la extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado, cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo"**. (Ver capítulo "Extinción del contrato de trabajo").

d) **Prescripción.** Es una forma de extinción de la acción por el transcurso del tiempo. Como sucede en otras ramas del derecho, en el derecho del trabajo la inactividad o desinterés durante un periodo determinado, produce la extinción de la acción. En materia laboral ese término es de dos años desde que el crédito es exigible, entrase que en materia de seguridad social el plazo de prescripción es de diez años.

El principio general surge del art. 256, que dispone que **"prescriben a los dos años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo. Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas"**. El plazo de prescripción respecto de cada crédito comienza a correr a partir del momento de su exigibilidad.

La suspensión del término de la prescripción -que impide que siga corriendo, pero borra el transcurrido- se produce cuando se constituye en mora al deudor, en forma fehaciente.

El fallo plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, por mayoría, en la causa "Martínez, Alberto v. YPF SA" (6/6/2006) dispuso que la citación para el trámite conciliatorio ante el SeCLO, no surte los efectos de la interpelación prevista en el art. 3986, párr. 2º, CCiv.; y que en el contexto del art 7º, ley 24.635, no se ajusta la suspensión del plazo de prescripción a la duración del trámite conciliatorio, aunque menos de seis meses.

El art. 7º, ley 24.635, establece que la presentación del reclamo ante el SeCLO en lo que hace al plazo de prescripción liberatoria lo suspende "...por el término que establece el art. 257, LCT...". En cuanto a la pretendida equiparación del trámite con la interpelación del art. 3986, CCiv. (que dispone que la constitución en mora del deudor suspende el curso de la prescripción por un año), resolvió que el efecto suspensivo de la interpelación extrajudicial que establece la norma general queda relegado por la norma específica que reenvía al término que establece el art. 257, LCT"

El voto mayoritario entendió que la tramitación ante el SeCLO produce efectos suspensivos y no interruptivos, ya que tanto el párr. 2º del art. 3986, CCiv., como el art. 7º, ley 24.635, hacen referencia expresa a la suspensión del plazo prescriptivo, lo que implica que un periodo determinado de tiempo no se compute para establecer la prescripción liberatoria de la acción, y al fenecer dicho plazo, se reanudan los plazos inmediatamente añadiéndose el nuevo plazo al anterior (art. 3983, CCiv.). También decidió que el término que el régimen especial (art. 7º, ley 24.635) establece es de 6 meses: único plazo cierto y determinado que se desprende del reenvío normativo.

Asimismo, el art. 257 establece que **"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 meses"**. La interrupción de la prescripción inutiliza el tiempo transcurrido; al cesar sus efectos, el término de la prescripción comienza a computarse nuevamente desde el principio.

El art. 258 sostiene que **"las acciones provenientes de la responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedades profesionales prescribirán a los dos años, a contar desde la determinación de la incapacidad o**

**el fallecimiento de la víctima".** La ley 24.557 -Ley de Riesgos del Trabajo- establece que la prescripción opera desde la muerte del trabajador, desde que las prestaciones en especie y servicios debieron ser otorgadas, desde la fecha de consolidación del daño por incapacidad permanente y a los dos años del cese de la relación laboral (art. 44, LRT).

e) **Caducidad.** Es la pérdida del derecho por el transcurso de un plazo legal; si el trabajador dentro de un plazo determinado no ejerce su derecho, se extingue y se pierde la posibilidad de ejecutar en el futuro el reclamo pertinente. El art. 259 de la LCT dispone que **"no hay otros modos de caducidad que los que resultan de esta ley"**. El instituto de la caducidad -del mismo modo que la prescripción- es de orden público y se funda en la idea de seguridad jurídica.

Los supuestos de caducidad aplicables a la relación individual de trabajo son los contenidos en los arts. 67, 135, 157, 186, 200 y 269, LCT; art. 11, ley 24.013; art. 3°, decreto 2725/1991. Por ejemplo, el art. 67 fija un plazo de 30 días para impugnar las suspensiones disciplinarias y si no lo hace se entiende consentida; el art. 157 de la LCT dispone que si el empleador no otorga las vacaciones y el trabajador no se las toma antes del 31 de mayo, las pierde.

f) **Desistimiento de acción y de derecho.** El desistimiento de la acción requiere la conformidad del demandado, ya si bien pone fin al proceso permite volver a interponer la misma pretensión con posterioridad. El de acción y derecho produce la renuncia a ejercer el derecho en el cual se fundó la pretensión y por ello no requiere conformidad del demandado. En ambos es necesaria la ratificación personal del trabajador y la homologación judicial.

### 3.Principio de continuidad de la relación laboral.

Establece que cuando exista 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 trazo sucesivo, desarrollándose por medio de prestaciones repetidas en el tiempo (ejecución continuada). Tiende al mantenimiento de la fuente de trabajo: el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia, lo que otorga cierta seguridad y tranquilidad al trabajador desde el punto de vista económico y psicológico, y se relaciona con el concepto de estabilidad, esto es, la expectativa de conservar su empleo mientras cumpla adecuadamente con las obligaciones contractuales a su cargo.

Diversos artículos de la LCT consagran el principio de continuidad laboral: el art. 10 dispone que **"en caso de duda, las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato"**, mientras que el art. 90 enuncia que el principio general es que los contratos son por tiempo indeterminado, y las demás formas de contratación resultan una excepción al principio general. El art. 94 establece que la omisión de otorgar preaviso en el contrato a plazo fijo lo transforma en un contrato por tiempo indeterminado. El art. 27 de la ley 24.013 ratifica la vigencia del principio de indeterminación del plazo, el que se extiende hasta que el trabajador se halle en condiciones de gozar de los beneficios jubilatorios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la ley (art. 91, LCT).

### 4. Principio de primacía de la realidad.

El art. 14 de la LCT determina que **"será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley"**.

Otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ocurrió en la realidad sobre las formas o apariencias que las partes pretendan darles o hayan convenido: el contrato de trabajo es un "contrato-realidad", y prescinde de las formas y hace prevalecer lo que efectivamente acontece. En caso de discordancia entre lo que ocurra en la práctica y lo que surja de los documentos suscriptos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, se debe dar preferencia a los hechos: prima la verdad de los hechos por sobre la apariencia, la forma o la denominación que asignaron éstas al contrato.

### 5.Principio de buena fe.

Si bien no es un principio específico ni exclusivo del derecho del trabajo, adquiere especial relevancia, ya que está referido a los deberes de conducta recíprocos de las partes, ya que el contrato no solo contiene prestaciones de carácter patrimonial. Comprende el deber de actuar con fidelidad y adoptar conductas adecuadas en el cumplimiento de sus obligaciones, y se aplica durante toda la relación laboral. Está definido en el art. 63 de la LCT, cuando dispone que **"las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo"**.

### 6. Principio de no discriminación e igualdad de trato.

Se encuentra contenido en el art. 16 de la CN, que consagra el principio de igualdad ante la ley y hace alusión a la **"igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones"**; se extiende al plano salarial a través del texto del art. 14 bis de la Constitución Nacional, que establece el principio de igual remuneración por igual tarea.

En la LCT, hay distintos artículos referidos a este principio, que comprenden la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, edad, etc. (arts. 17, 70, 72, 73, 81, 172, 187, LCT); también se puede hacer extensivo al aspecto físico y a la discapacidad. La ley 25.013 creó la figura del despido discriminatorio (art. 11 ). Además de las políticas activas de la OIT para combatir la discriminación y la desigualdad en materia laboral (Convenios 111 y 100, entre otros), con la reforma constitucional de 1994 adquirieron rango constitucional tratados sobre derechos humanos (art. 75, inc. 22), entre ellos, el Pacto de San José de Costa Rica, que prohíbe la discriminación por raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra condición social (art. 1.1 ).

Cabe aclarar que lo que prohíbe la ley son las discriminaciones arbitrarias entre el personal, ordenando que



se otorgue igual trato en situaciones iguales, pero no impide que el empleador otorgue un trato diferente en situaciones desiguales; la empresa puede demostrar Que el trato desigual alegado por el trabajador respondió a causas objetivas, no resultando arbitrario ni discriminatorio.

El criterio de otorgar igual trato a los trabajadores en igualdad de situaciones y la posibilidad del empleador de premiar los méritos de un trabajador por encima de la remuneración establecida en el convenio colectivo fue sostenido por la Corte Suprema en fa causa "Ratio, Sixto, y otros v. Productos Stani SA" (28/6/1966) -luego incorporado al art. 81, LCT-, y posteriormente en el caso "Fernández, Estrella v. Sanatorio Güemes SA" (23/8/1988).

## 7. Principio de equidad.

Se la puede conceptualizar como la justicia al caso concreto. El principio es consagrado en el art. 11 de la LCT, resultando de trascendental importancia, ya que evita el desamparo que podría generarse por la aplicación estricta y rigurosa de una norma cuando produzca una situación *"disvaliosa"* o no querida por el propio legislador. Al interpretar la norma usando como filtro el principio de equidad (del latín equitas, igualdad), se humaniza su aplicación y se corrigen los resultados injustos.

La equidad posibilita que el juez, ante una solución disvaliosa en un caso concreto por aplicación estricta de la norma, no se transforme en un *"esclavo"* de la letra de la ley y deba aceptar el *summum ius, summa iniuria*, apartándose así de su espíritu para aplicar la letra.

## 8. Principio de justicia social.

También está consagrado en el art. 11 de la LCT, cuando establece que ***"cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe"***. Se trata un concepto amplio consistente 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.

## 9. Principio de gratuidad.

Su esencia es garantizar el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para reclamar por sus derechos. Durante la etapa prejudicial se materializa en la posibilidad de remitir intimaciones telegráficas y hacer denuncias en sede administrativa sin costo alguno y durante el proceso, en la eximición a 108 trabajadores del pago de la tasa de justicia y en la gratuidad del procedimiento.

El art. 20 de la LCT dispone que ***"el trabajador o sus derechohabientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno. En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre las partes y el profesional actuante"***. Con esta protección se trata de evitar que los trabajadores resignen sus derechos por falta de recursos económicos. Esta gratuidad se extiende también a los procedimientos administrativos.

La ley 23.789 (BO, 31/7/1990) establece para los trabajadores dependientes (y para los jubilados y pensionados) un servicio de telegrama y carta documento gratuito para el remitente. Este servicio puede ser utilizado para cualquier comunicación, vinculada con el contrato de trabajo, dirigida a un empleador. El gasto que demanda el sistema se carga en una cuenta del Ministerio de Trabajo. La ley 24.487 (BO, 27/6/1995) regula el servicio de telegrama del trabajador al empleador y establece que el empleador condenado en costas está obligado a pagar el importe de los telegramas y cartas documento enviados por el trabajador que hubiere obtenido sentencia favorable.

## 10. Principio de razonabilidad.

Es un principio general 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 a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales.

## 11. Principio de Progresividad.

Este principio apunta a que las garantías constitucionales de los trabajadores en virtud de la protección establecida en el art. 14 bis, CN, no se vean condicionadas por eventuales normas regresivas que atenten contra el orden público laboral. Por un lado, impone el deber de que, ante cada cambio normativo en materia laboral, se vaya progresivamente Se amplía el nivel de tutela y no se disminuya; y, por otra parte, implica la recuperación de derechos de los trabajadores, reformando la legislación, incorporando mayores beneficios laborales en las leyes y los convenios colectivos de trabajo, y compatibilizando la jurisprudencia con los principios y garantías de carácter protectorio.

También sustenta la adquisición de los derechos consagrados por las constituciones nacional y provinciales, los tratados y convenios de la OIT, estatutos profesionales, y demás fuentes normativas por las que los trabajadores obtengan mayores derechos. Establece que una vez adquiridos revisten carácter obligatorios, inderogables e irrenunciables, bajo pena de la nulidad de los actos que se contrapongan, ya que disponer de los beneficios del trabajador una vez obtenidos configura un comportamiento ilícito. Su esencia es el sentido prospectivo de las normas constitucionales, que deben direccionarse en idéntico sentido que las declaraciones, convenciones y tratados sobre derechos humanos a los cuales nuestro país ha adherido.

# **CONTRATO DE TRABAJO**

## **REGISTRACION. EMPLEO NO REGISTRADO.**

### **CONTRATO DE TRABAJO.**

#### **Concepto.**

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

#### **Elementos.**

De la definición transcripta se desprenden los siguientes **elementos**:

- 1) existe un acuerdo de voluntades para que cada parte cumpla sus obligaciones: cuando utiliza el término "se obligue" se refiere a que el contrato se perfecciona cuando las partes prestan su consentimiento;
- 2) Se trata de un servicio personal, lo cual define al trabajo como un "hacer infungible": hace referencia a "persona física", descartando la posibilidad de que una persona de existencia ideal o jurídica preste el servicio;
- 3) no tiene relevancia la denominación asignada por las partes ni las formas, lo que se evidencia al consignar "cualquiera sea su forma o denominación": el contrato es el acuerdo en sí mismo, sin formalidades; adquiere trascendencia el principio de primacía de la realidad y la presunción establecida en el art. 23 de la LCT;
- 4) no tiene importancia el plazo, existe contrato celebrado por un plazo cierto o incierto, lo que queda evidenciado al consignar "durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo";
- 5) el trabajador se obliga a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, que se plasma en "realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios"; constituye un elemento esencial del contrato;
- 6) el empleador asume el compromiso del pago de una retribución -remuneración- por el trabajo recibido;
- 7) el trabajo se pone a disposición de otro, y el empresario lo organiza, lo aprovecha y asume los riesgos del negocio.

#### **Caracteres.**

Los principales caracteres del contrato de trabajo son los siguientes:

- 1) Es consensual: se perfecciona por el mero consentimiento de las partes.
- 2) Es personal: es personalísimo respecto del trabajador y se sustenta en las características personales del contratado.
- 3) Tiene carácter dependiente: existe una subordinación técnica, jurídica y económica entre el trabajador -que queda sometido a una organización del trabajo ajena y el empleador. Comprende la facultad de dar órdenes, con el consecuente deber del trabajador de acatarlas. Esencialmente es una vinculación jerárquica en la que el empresario -propietario del capital- tiene la potestad de organizar y dirigir el trabajo de conformidad con los fines de la empresa, mientras que el trabajador no asume riesgos, ya que el trabajo se efectúa por cuenta ajena.
- 4) Es de tracto sucesivo: es un contrato de ejecución continuada (no instantánea) que se desarrolla por medio de prestaciones repetidas en el tiempo.
- 5) Es no formal: hay libertad de formas; no se exigen formas solemnes ni determinadas para su celebración, salvo en algunas modalidades (por ejemplo, plazo fijo).
- 6) Es oneroso, porque tiene contenido patrimonial. El art. 115 de la LCT establece que el contrato no se presume gratuito y el art. 76 de la LCT dispone que el pago de la remuneración es una obligación esencial del empleador.
- 7) Es bilateral y sinalagmático: al existir reciprocidad en las posiciones jurídica los derechos y obligaciones del trabajador se corresponden con los del empleador y viceversa.
- 8) Es conmutativo: hay equivalencia en las prestaciones y las ventajas para ambas partes no dependen de un acontecimiento incierto.
- 9) Es típico: tiene una regulación propia contemplada en la LCT que admite modalidades especiales relativas al tiempo o a la forma de la prestación de los servicios y que lo distinguen claramente de otros contratos.

### **RELACION DE TRABAJO.**

#### **Concepto.**

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 remuneración cualquiera sea el acto que le dé origen "***. Sin perjuicio del contrato de trabajo, la relación de trabajo es la prestación efectiva de las tareas, las que pueden consistir en la ejecución de obras, actos o servicios; es una situación de hecho que manifiesta una relación de dependencia.

La ley presume que quien trabaja en relación de dependencia celebró con anterioridad por lo menos un acuerdo tácito, que resulta válido al ser el contrato de trabajo por esencia informal. Para evitar que el empleador utilice los servicios del trabajador y posteriormente desconozca el vínculo fundándose en la inexistencia de contrato, se impone que los efectos de la relación sean similares a los del contrato de trabajo, salvo que un tercero de buena fe lo desconozca y se haya opuesto a esa prestación (contrato de trabajo sin relación de trabajo).

Los efectos del incumplimiento del contrato, antes de iniciarse la efectiva prestación de los servicios están previstos en el art. 24 de la LCT, que remite a la acción de daños y perjuicios del derecho civil; como mínimo se debe pagar al trabajador una indemnización que no puede ser menor a un mes de la remuneración convenida.

En el caso del ***trabajo "en negro"***, hay contrato de trabajo y relación de trabajo, ya que hay acuerdo de voluntades y prestación de la actividad, pero ni el contrato ni el trabajador fueron registrados por el empleador en la forma que prescribe la ley.

## RELACION DE DEPENDENCIA

### Concepto.

El trabajo en relación de dependencia es un trabajo dirigido: el trabajador está bajo la dependencia o dirección del empleador, pone a su disposición su fuerza de trabajo y se somete a sus decisiones e instrucciones respecto del trabajo, y como contraprestación el empleador se compromete a pagarle la remuneración pactada y a otorgarle condiciones de trabajo dignas, seguras e higiénicas para su condición humana. Es decir que trabaja en una organización ajena, sometido a las directivas o instrucciones que se le imparten y bajo el riesgo de otro, que recibe la tarea y la dirige: no asume riesgos económicos.

La dependencia es uno de los conceptos cuya delimitación más dificultad ha planteado a la doctrina. La LCT no la define concretamente, limitándose a resaltar la relación jerárquica existente entre las partes (art. 5) y las facultades de organización y dirección que tiene el empleador (arts. 64 y 65). La doctrina estableció sus elementos tipificantes, haciendo hincapié en su faz jurídica y desatendiendo la técnica y, especialmente, la económica.

Pese a prestar servicios para terceros con dependencia fueron excluidos expresamente del ámbito de aplicación de la LCT los casos los empleados del servicio doméstico, el trabajo agrario y los empleados públicos.

### Empleo público.

El régimen del empleo público está regulado en la ley 25.164; su texto debe compatibilizarse con la ley 24.185 de negociación colectiva en el ámbito de la Administración Pública. El empleado público es un trabajador en relación de dependencia de la Administración Pública, pero la singular condición del empleador (el Estado), que goza de determinadas prerrogativas para modificar el *status* de dichos trabajadores, imprime a la relación condiciones que la distinguen.

Respecto de la naturaleza jurídica del empleo público, hay distintas posturas: 1) se trata de una situación o *status* estatutario, legal o reglamentario, por lo cual no se los "emplea" sino que se los " nombra" mediante un acto administrativo; 2) reconoce un elemento consensual en la formación del vínculo y una situación legal o reglamentaria posterior susceptible de ser modificada por la Administración a su solo arbitrio; 3) se trata de un contrato administrativo.

## Diferencia entre el contrato de trabajo y la locación de servicios.

La locación de servicios es un contrato civil por el cual una parte se compromete a prestar el servicio y la otra a pagar una suma determinada de dinero; sin perjuicio del carácter autónomo de la prestación y que su objeto consiste en el resultado, el locador acepta ejecutar el servicio que le contratan bajo las instrucciones del locatario.

El autónomo es titular del CUIT (Clave Única de Identificación Tributaria) y debe cumplir obligaciones tributarias (presentar la declaración jurada del impuesto a las ganancias) y previsionales (aportar mensualmente al sistema previsional), emitiendo facturas por servicio prestado, y percibiendo una retribución (precio u honorario). El trabajador autónomo organiza su propio trabajo, e incluso puede tener trabajadores dependientes, estableciendo las condiciones y tiempo de trabajo y asumiendo los riesgos de la actividad.

A pesar de estas diferencias, se presentan dudas para determinar la existencia de relación de dependencia, inclusive a veces los propios organismos recaudadores de la seguridad social desconocen el carácter autónomo de determinadas relaciones entendiendo que configuran un fraude. Los casos deben ser resueltos a la luz del principio de primacía de la realidad y tomando en cuenta la presunción de relación laboral en los casos de prestación de servicios (art. 23, LCT).

## Diferencias con el trabajo autónomo, benévolo y familiar. (Ver Cap. 1)

### Teletrabajo

Consiste en la realización de cierto tipo de trabajos sin la presencia física del empleador, por parte de personal a su cargo, que se mantienen en contacto con él mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (tics).

Puede definirse como la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los arts. 21 y 22, LCT, en los cuales el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos que no pertenecen al empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones

## LAS PARTES EN EL CONTRATO DE TRABAJO.

En principio, en el derecho individual del trabajo los sujetos del contrato de trabajo son dos: el trabajador o dependiente y el empleador.

### Trabajador o dependiente.

Se trata de una persona física con capacidad jurídica, que se obliga a prestar servicios en relación de dependencia y en forma personal a cambio del pago de una retribución. El art. 25 de la LCT expresa que se considera trabajador **"a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los arts. 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación"**. El derecho del trabajo no considera trabajador ni a los incapaces ni 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.

- **Auxiliares del trabajador:** Se trata de un caso de intermediación del trabajador. El art. 28 de la LCT establece que los auxiliares son aquellas personas que ayudan al dependiente en la realización de sus tareas; 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, no organiza la empresa ni tiene a su cargo un establecimiento; se intenta prevenir el fraude por interposición de personas (art. 14), que se verifica cuando se utiliza a un trabajador como empleador aparente. Un caso particular se presenta en el caso del encargado de casa de rentas, que cuando es ayudado por sus familiares a efectuar sus tareas específicas, no se generan responsabilidades para el consorcio empleador ni convierte al familiar en dependiente (art. 2º, ley 12.981).

- **Socio empleado:** Es la persona que, aun integrando una sociedad en carácter de socio o accionista, presta a ésta su actividad en forma principal y habitual con sujeción a las instrucciones y directivas que le son impartidas. La LCT (art. 27) considera al socio empleado como trabajador dependiente, sin perjuicio del reconocimiento de los derechos emergentes de su calidad de socio. La excepción a esta regla la constituyen las sociedades de familia entre padres e hijos que carezcan de naturaleza laboral (art. 277, CCiv.).

### Empleador.

Dispone el art. 26 de la LCT que **"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, sirviéndose para ello de facultades de control y disciplinarias conferidas por ley. Pueden ser empleadores las entidades sin fines de lucro, las sociedades de hecho o, inclusive, un conjunto de personas físicas.

- **Empresa:** El art. 5º de la LCT define a la empresa como "la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos". Debe entenderse por "medios materiales" a los instrumentos de producción; los inmateriales los conocimientos y la tecnología en general.

La LCT la define utilizando un concepto organizativo y finalista, o sea, como un instrumento para satisfacer necesidades humanas. Por lo tanto, no es un ente jurídico ni un sujeto de la relación laboral, ya que ésta se establece entre personas físicas o jurídicas.

- **Empresario:** La misma norma refiere que el empresario es "quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la empresa". Resulta relevante la ausencia de empresa y de empresario para descartar la existencia de relación de trabajo.

- **Establecimiento:** El art. 6 de la LCT lo define como **"la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones"**. Es el lugar donde se produce. Es una parte de la empresa que - más allá de su autonomía- depende de ella. La empresa puede explotar distintas ramas y, por ende, estar integrada por varios establecimientos.

### El Estado.

El Estado puede asumir también el carácter de empleador en relaciones regidas por la normativa laboral. Sin embargo, su función esencial dentro del contrato de trabajo no es como empleador sino como autoridad pública, al intervenir como órgano de control y de aplicación tanto en las relaciones individuales como colectivas por medio del Ministerio de Trabajo.

## REQUISITOS DEL CONTRATO.

Los requisitos del contrato de trabajo que se relacionan con su validez son cuatro: consentimiento, capacidad, objeto y forma.

### Consentimiento.

Consiste en la exteriorización de la voluntad de las partes de realizar un contrato con determinado objeto, puede ser expreso o cito. Por lo general, el consentimiento se presta en forma verbal en lo atinente a las condiciones de trabajo, horario, duración de la jornada y remuneración, pudiendo las partes pactar diversas condiciones en tanto no conculquen el orden público laboral.

El art. 45 de la LCT establece que el consentimiento **"debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes dirigidas a la otra y aceptadas por ésta, sea entre presentes o ausentes"**, bastando que se enuncie lo esencial del objeto de la contratación; en lo demás rigen las normas del derecho común. Cuando expresa "entre ausentes" la ley se refiere a la contratación a distancia. En la práctica, solamente en contadas ocasiones y/o en modalidades de contrato específicas se utiliza la forma escrita, y el consentimiento se otorga con la prestación laboral misma, es decir que se manifiesta en el desarrollo de la actividad con la ejecución del servicio.

## Capacidad de las partes.

La capacidad de derecho es la aptitud de la persona para adquirir y ejercer los derechos y contraer obligaciones: es la aptitud para ser titular de relaciones jurídicas. La capacidad de derecho no puede faltar en forma total, mientras que la de hecho se refiere concretamente al ejercicio de esos derechos.

Capacidad del empleador: si se trata de una persona física tiene plena capacidad cuando se da alguno de estos supuestos:

- Siendo mayor de edad: la capacidad plena se adquiere a los 21 años (art. 126, CCiv.);
- Si tiene 18 años y es emancipado comercialmente por habilitación de edad otorgada por quien ejerza la patria potestad, o por el juez a pedido del tutor, o del menor, si estuviere bajo tutela (arts. 10 y 11, CCom.);
- Si es menor, pero está emancipado por matrimonio -16 años el varón y 14 años la mujer- (art. 131, párrs. 1° y 2°, CCiv.).

No tienen capacidad para ejercer el comercio y, obviamente, no pueden ser empleadores: los incapaces, que incluye a los menores no emancipados, los interdictos, los dementes declarados en juicio (arts. 140 y 141, CCiv.), los sordomudos que no sepan darse a entender por escrito (art. 153, CCiv.), los inhabilitados judicialmente por embriaguez habitual o uso de estupefacientes, los disminuidos mentales que no lleguen a ser dementes (art. 152 bis, CCiv.), los interdictos y fallidos -ya que sus actos son inoponibles a la masa- (art. 24, CCom.). Asimismo, resultan anulables los actos jurídicos de los dementes no declarados en juicio (art. 1045, CCiv.).

Capacidad del trabajador: tienen plena capacidad laboral los menores -varón o mujer- mayores de 18 años y los menores emancipados por matrimonio. Tienen capacidad laboral limitada: los menores entre 14 (15 años, según el convenio 738 de la OIT, ratificado por ley 24.650) y 18 años si viven independientemente de sus padres o tutores, pudiendo trabajar con su conocimiento. En caso de vivir con ellos, se presume su autorización (art. 283, CCiv.).

No pueden trabajar ni celebrar contrato de trabajo los menores de 14 años; existe una expresa prohibición de trabajar en cualquier actividad, con excepción de las empresas en las cuales trabajen miembros de la familia (art. 189, LCT). La LCT dedica varios artículos al trabajo de menores (arts. 187/195), que prohíben el trabajo nocturno, el trabajo a domicilio y las tareas penosas, peligrosas o insalubres, y limitan la jornada a 6 horas diarias y 36 semanales.

En cuanto a su capacidad procesal, es facultado para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato de trabajo y para hacerse representar por mandatarios, con la intervención promiscua del Ministerio Público a partir de los 14 años (art. 33, LCT). Respecto de los derechos sindicales, desde los 14 años está facultado -sin necesidad de autorización-, a afiliarse al sindicato o desafiliarse. En cambio, es necesario contar con 18 años para ser delegado o integrar una comisión interna y tener 21 años para integrar órganos directivos.

Tienen incapacidad absoluta para contratar los dementes declarados judicialmente -las personas que por causa de incapacidad mental no tengan aptitud para dirigir su persona o administrar sus bienes (arts. 140 y 141, CCiv.)-; en cambio, los dementes no declarados no son incapaces, aunque el acto que realicen puede invalidarse si al momento de su otorgamiento estaban privados de razón (art. 1045, CCiv.), ya que carecían de discernimiento (art. 921, CCiv.). En este caso, la obligación contraída en un intervalo lucido sería válida como obligación natural, y el empleador no podría repetir la remuneración abonada.

También son incapaces los inhabilitados judicialmente por embriaguez habitual, uso de estupefacientes, disminución mental o prodigalidad (art. 152 bis, CCiv.), pero -en principio- pueden celebrar contrato de trabajo porque pueden otorgar actos de administración sin conformidad del curador.

Si bien el fallido en principio no puede contratar como empleador, puede ser trabajador, porque la quiebra le impide administrar su patrimonio comprendido en la masa, pero no el ejercicio de los derechos inherentes a su persona.

Los contratos de trabajo pueden ser celebrados por argentinos o extranjeros sin limitación. Los extranjeros ilegales y los residentes temporarios que no están habilitados por la autoridad migratoria para desarrollar actividades remuneradas encuadran en el concepto de contrato de trabajo de objeto prohibido, que es inoponible al trabajador (art. 40, LCT).

Mención especial merece el caso de los discapacitados, definidos por la ley 22.431/20, aclarado por el art 90, ley 24.901) como *"toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, motora, sensorial o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral"*. Se trata de personas que, si o pueden desarrollar determinadas tareas, pueden realizar otras. La normativa de intentar la integración del discapacitado al mercado laboral, otorgando determinadas ventajas a las empresas que decidieren su contratación. Mediante la resolución MT 802/2004 (BO del 5/11/2004), se creó el Programa de Inserción Laboral para Trabajadores con discapacidad, destinado a insertar laboralmente en el sector privado a los discapacitados como a grupos especialmente vulnerables, por medio de un pago directo durante 9 meses, que puede integrarse a la suma aportada por los empleadores a fin de alcanzar el monto de la remuneración correspondiente. Asimismo, la resolución MT 575/2005 (BO del 3/8/2005) creó el Programa de Apoyo Económico a Microemprendimientos para Trabajadores con Discapacidad.

## Objeto.

Constituye 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 indeterminada o determinado debe existir una mínima determinación, ya que de lo contrario el trabajador podría ser asignado a cualquier tipo de tareas.

El contenido y la calidad del trabajo comprometidos están determinados por la calificación contractual (categoría), que es la tarea o conjunto de tareas sobre las cuales hubo acuerdo de partes como constitutivas de



la prestación del trabajador. No debe confundirse con la calificación profesional, que es una cualidad subjetiva del trabajador y que puede haber quedado fuera del contrato de trabajo.

Lo frecuente es que las partes al celebrar el contrato verbalmente se pongan de acuerdo sólo en los aspectos principales de la relación laboral, quedando todo lo restante -en lo cual se puede incluir distintas condiciones de trabajo- sujeto a la legislación aplicable y a los convenios colectivos (art. 46, LCT).

Contratos de objeto ilícito y objeto prohibido: El art. 38 de la LCT establece que **"no podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos "**. La LCT distingue entre contrato de objeto "ilícito" y "prohibido".

El art. 39 de la LCT señala que el objeto ilícito es contrario a la moral y las buenas costumbres, es decir que es reprochable desde el punto de vista ético; por ejemplo, "prestar servicios" para una banda que se dedica a delinquir. Sin embargo, en la parte final el artículo prescribe que excepcionalmente no se lo considerara ilícito si las leyes, ordenanzas municipales o los reglamentos de policía lo consintieran, toleraran o regularan (por ejemplo, la prostitución).

En cuanto a sus efectos, la ilicitud conlleva la nulidad absoluta: no es susceptible de confirmación porque está afectado el orden público: no genera consecuencia alguna entre las partes; ni el trabajador ni el empleador pueden efectuar reclamos con fundamento en la LCT (art. 41).

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". Es el contrario a la ley o a las normas reglamentarias; es una norma protectora y resulta coincidente con el art. 953 del CCiv. Por ejemplo, emplear menores de 14 años el trabajo de las mujeres en el periodo del parto (30 o 45 días, a opción de la mujer) y posparto (45 o 60 días), el trabajo de menores y mujeres en tareas penosas, peligrosas o insalubres, las horas extras laboradas en exceso de lo permitido o en jornadas insalubres.

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 (art. 42, LCT): es inoponible al trabajador y no afecta los derechos adquiridos durante la relación. El trabajador puede reclamar por el cobro de las remuneraciones debidas y "en caso de despido sin causa- exigir las indemnizaciones legales pertinentes: el valor tutelado es el interés del trabajador.

La declaración de nulidad, tanto en los contratos de objeto prohibido como en los de objeto ilícito, puede ser efectuada por los jueces de oficio, es decir, aun sin mediar petición de parte. No perjudica su aspecto válido, quedando aquellas cláusulas sustituidas de pleno derecho por la norma legal o convencional aplicable (art. 13, LCT), subsistiendo el vínculo en la medida en que con ello no se altera decisivamente su normal prosecución. La autoridad de aplicación tiene la facultad de inspeccionar y -en su caso- aplicar multas.

Trabajo de extranjeros: La ley 22.439 dispone que los extranjeros sólo pueden desarrollar tareas, en relación de dependencia o en forma autónoma, siempre que hayan sido autorizados para ello. La admisión del ingreso y permanencia de los extranjeros puede ser permanente, temporaria o transitoria y precaria (aquellos que gestionan la regularización de su permanencia). La ley prohíbe expresamente "proporcionar trabajo u ocupación remunerada" y vivienda a los extranjeros que residan ilegalmente en el país, bajo pena de multa (arts. 31, 32, 48).

#### Forma.

En la celebración del contrato de trabajo rige el principio de libertad de las formas: no se requiere una forma determinada como requisito de validez, como en el caso de los contratos formales. El principio de libertad de formas está plasmado en art. 48 de la LCT, al disponer que **"las partes pueden escoger libremente sobre las formas a observar, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares"**.

Consecuentemente, el principio general es que el contrato de trabajo es informal: no hay formas impuestas u obligatorias. Sin embargo, existen excepciones legales; por ejemplo, se requiere la forma escrita en el contrato a plazo fijo (art. 90, LCT), en el contrato eventual -en algunos casos- (art. 99, LCT) y en el contrato de aprendizaje (art. 1º, Ley 25.013).

De todos modos, la LCT exige una forma determinada para ciertos actos, que en esos casos constituye requisito para su validez, es decir, para que dichos actos cumplan el efecto previsto. A modo de ejemplo, requieren para perfeccionarse la forma escrita: la comunicación del embarazo (art. 177); la notificación del matrimonio (art. 181); la comunicación de la excedencia (art. 186); la comunicación de la fecha de vacaciones (art. 184); la notificación de las suspensiones (art. 218); la conformidad del trabajador en caso de cesión del personal (art. 229); la notificación del preaviso (art. 235); el acto de renuncia (art. 240); la extinción por mutuo acuerdo (art. 241); la comunicación de la justa causa del despido (art. 243); y la intimación para que el trabajador se jubile (art. 252).

Pero también, con el fin de proteger los derechos del trabajador, el legislador ha impuesto al empleador determinadas obligaciones formales, entre otras llevar la documentación laboral que registra al dependiente.

#### LA PRUEBA DEL CONTRATO.

El art. 50 de la LCT establece que **"el contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y por lo previsto en el art. 23 de la LCT "**. Rige el principio de la libertad de prueba, ya que el contrato de trabajo puede probarse por todos los medios comunes (art. 1190, CCiv., y art. 208, CCom.), además de la presunción consagrada en el art. 23 de la LCT que surge de la mera prestación de servicios.

El principio procesal adoptado en el art. 377 del CPCCN es que la carga de la prueba recae en la parte que invoca un hecho, y no en quien lo niega. Por lo tanto, si un trabajador invoca la existencia de un contrato de trabajo y la empresa lo niega, es al trabajador a quien corresponde demostrar sus afirmaciones. Sin embargo, la presunción contenida en el art. 23 de la LCT -la prestación de servicios hace presumir el contrato de trabajo- funciona en la práctica invirtiendo la carga de la prueba.

En cambio, si el trabajador invoca la existencia de un contrato por tiempo indeterminado y el empleador

lo niega, pero aduce que entre las partes medió, por ejemplo, un contrato de plazo fijo, es al empleador a quien le corresponde probar tal afirmación.

### Medios de prueba.

Respecto de los medios de prueba aceptados por las leyes procesales, en el ámbito de Capital Federal rige la ley 18.345, de procedimiento laboral (reformada por la ley 24.635) y el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, existiendo, por ende, amplitud en la posibilidad de ofrecer y producir pruebas. En la provincia de Buenos Aires rige la ley 11.653 (BO, 16/8/1995).

Entre los principales medios de prueba para acreditar la existencia del contrato se pueden mencionar: la prueba confesional; la prueba documental -esencialmente recibos de sueldos, callas documento, telegramas y certificados-; la prueba pericial -especialmente la contable mediante el control efectuado por el experto a los libros que obligatoriamente debe llevar la empresa-; la prueba informativa -informes provenientes de entidades públicas y privadas- y la prueba testimonial; aunque nada obsta para que el magistrado recurra a otros menos utilizados, como los careos, o el reconocimiento judicial, con el fin de dilucidar la litis.

### Presunciones.

Las presunciones dentro del proceso laboral, juegan un rol fundamental en materia probatoria. El art. 23 de la LCT establece que **"el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostre lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien preste el servicio"**.

Se configura una presunción legal de la existencia de contrato de trabajo -de sus notas tipificantes- cuando se acredita la prestación de servicios para otro, produciendo la inversión de la carga probatoria. Cuando opera la presunción del art. 23 -que es iuris tantum (admite prueba en contrario)- el empleador para desvirtuar la presunción de la existencia del contrato, con todos los medios probatorios (art. 50 LCT) debe demostrar que esos servicios personales no tienen como causa un contrato de trabajo, que "el hecho de la prestación de servicios" está motivado en otras circunstancias desvinculadas de un contrato laboral.

Existe una controversia en la jurisprudencia y en la doctrina con relación al alcance de la presunción. Los defensores de la postura restrictiva sostienen que para que se tome operativa se debe acreditar no sólo la prestación de servicios sino su carácter dependiente (en los términos de los arts. 21 y 22), es decir, la existencia del contrato de trabajo; mientras que los que propician una postura amplia entienden que la sola demostración de la existencia de prestación a favor de un tercero es suficiente para que opere la presunción. Esta última es la tesis mayoritariamente aceptada por la jurisprudencia; al respecto cabe destacar que el texto del art. 23 no hace mención al carácter dependiente de la prestación de servicios, el que si es requerido por los arts. 21 y 22.

Para acreditar la existencia de trabajo en relación de dependencia también se puede recurrir a indicios y presunciones. Al contrario, hay ciertas circunstancias que excluyen la existencia de un contrato de trabajo; por ejemplo cuando se trata de servicios prestados de empresa a empresa; prestaciones no personales efectuadas por terceros; inexistencia de órdenes o del cumplimiento de horarios; o que exista organización del trabajo por el propio trabajador.

La LCT establece otra presunción "iuris tantum" en favor del trabajador en caso de silencio del empleador a un emplazamiento: impone al empleador una carga de explicarse o contestar. El art. 57 establece que **"constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo. A tal efecto, dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable, el que nunca será inferior a dos días hábiles"**.

La ley requiere un plazo razonable, que nunca puede ser inferior a dos días hábiles. Como "no hábiles" se incluye a los días no laborables para las empresas, en los cuales no existe opción de trabajar y, en general, cuando el empleador haya optado por no trabajar. Esa actitud configura un accionar contrario al principio de buena fe que debe prevalecer en el contrato de trabajo, para evitar la incertidumbre del trabajador sobre las circunstancias de la relación laboral; es Una presunción que puede ser desvirtuada por prueba en contrario aportada por el empleador.

## MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

### TIPOS DE CONTRATO.

El principio general establecido en la LCT es el contrato de trabajo por tiempo indeterminado (art. 90, LCT), que es el contrato típico. No tiene plazo de finalización; dura hasta que el trabajador esté en condiciones de jubilarse, salvo que se configuren las otras causales de extinción que enumera la ley (art. 91, LCT). En el contrato de trabajo está ínsita la idea de estabilidad en el empleo y permanencia del trabajador, prevista en el art. 14 bis de la CN, que protege al trabajador contra el despido arbitrario.

En cambio, la regulación de los contratos por tiempo determinado -que son la excepción- 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. Asimismo, en caso de

duda, por aplicación del principio de continuidad, las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato (art. 10, LCT); por ejemplo, el art. 94 de la LCT dispone que la omisión de otorgar preaviso en el contrato a plazo fijo lo transforma en un contrato por tiempo indeterminado.

Si bien la LCT favorece los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, hay excepciones en la propia ley para que el empleador, en determinadas circunstancias, pueda efectuar contrataciones por tiempo determinado; ese plazo puede surgir expresamente del contrato o tratarse de uno indeterminado pero determinable.

**Coexisten dos tipos diferenciados de contratación de carácter laboral:**

- 1) el contrato por tiempo indeterminado (periodo de prueba); y
- 2) las modalidades (contratos por tiempo determinado y prestación discontinua).

Asimismo, existen formas de contratación no laborales que se han incorporado recientemente a nuestra legislación.

## CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

### Período de prueba.

El contrato de tiempo indeterminado se inicia con un periodo de prueba (art. 92 bis, LCT), instituto introducido en nuestra legislación por la ley 24.465 (BO, 28/3/1995), modificado por las leyes 25.013 (BO, 24/9/1998) y ley 25.250 (BO, 2/6/2000). Actualmente rige la redacción del art. 92 bis modificada por la ley 25.877 (19/3/2004).

El art. 92 bis en su redacción actual dispone lo siguiente: ***"El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.***

El periodo de prueba se regirá por las siguientes reglas:

***1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el periodo de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al periodo de prueba.***

***2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.***

***3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el periodo de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se derive de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho periodo.***

***4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.***

***5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.***

***6. El trabajador tiene derecho, durante el periodo de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del periodo de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.***

***7. El periodo de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social".***

### MODALIDADES.

Se trata de formas de contratación de carácter excepcional, que -salvo el contrato de temporada- están 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.

A partir de la sanción de la ley 25.013 (3/ 10/1998) -que derogó los llamados contratos promovidos (ley 24.013 y 24465)- las modalidades vigentes para contratar trabajadores son las siguientes: contrato a plazo fijo, temporada, eventual, de equipo, a tiempo parcial y aprendizaje. Las pasantías no constituyen un contrato laboral.

#### a) Contrato a plazo fijo.

Las condiciones para que el empleador pueda utilizar este contrato están fijadas expresamente en la LCT (arts. 90 y 93). Para que resulte valido deben cumplimentarse requisitos formales y materiales. Los requisitos formales son: ser realizado por escrito expresándose la causa, y que el plazo está determinado (cierto), es decir que el trabajador debe saber de antemano cuando 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 son acumulativos (deben concurrir en forma conjunta) y no alternativos.

#### b) Contrato de temporada.

Es un contrato de trabajo de tiempo indeterminado, pero de prestación discontinua: el trabajador pone

a disposición su fuerza de trabajo y el empleador paga la correspondiente remuneración sólo durante una determinada época del año, quedando los derechos y obligaciones de las partes durante cada temporada suspendidas en el periodo de receso.

#### **c) Contrato de trabajo eventual.**

El art. 99 de la LCT lo define al referir que *"cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá, además, que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador. El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad tendrá a su cargo la prueba de su aseveración"*.

El contrato de trabajo eventual está dirigido básicamente a cubrir un lugar de trabajo en circunstancias excepcionales; se dirige a la obtención de resultados concretos y temporales. Es admisible cuando no se puede determinar el plazo (requisito que surge de la ley 24.013 y colisiona con el art. 3°, decreto 342/1992).

Su nota característica es la ausencia de un plazo predeterminado de duración puesto que se sabe cuándo comienza, pero no se sabe con certeza cuando finaliza. El objeto de la prestación es intrínsecamente eventual (efímera, extraordinaria, transitoria) y predeterminada por el empresario. La vinculación entre las partes debe comenzar y terminar con la realización de la tarea comprometida o con la prestación del servicio; la precariedad de vínculo debe ser conocida por el trabajador desde el comienzo.

#### **d) Contrato de equipo.**

El contrato de equipo, de grupo o de cuadrilla (art. 101 LCT) consiste en un acuerdo celebrado entre el empleador -persona física o empresa- con un coordinador que representa al grupo de trabajadores. El empleador contrata con un capataz, jefe de equipo, encargado de Una cuadrilla (de cinco, diez o veinte personas, por ejemplo) que hace las veces de intermediario y los coloca a disposición del empleador para cumplir con el objeto contractual. Ese intermediario es quien pacta las condiciones de trabajo y tiene la facultad y responsabilidad de contratar en nombre de todos. Es un contrato poco utilizado en la actualidad.

#### **e) Contrato a tiempo parcial.**

Está contemplado en la ley 24.465 (art. 2°) e incorporado al art. 92 ter de la LCT. 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. El concepto de jornada habitual de la actividad no debe confundirse con el de jornada legal.

Puede tratarse de un contrato por tiempo indeterminado o de un contrato por tiempo determinado.

Su nota característica es la reducción del tiempo normal de trabajo (diario, semanal o mensual) pero siempre en un lapso inferior a las dos terceras partes del tiempo de trabajo habitual de la actividad. Lo que se reduce es la duración del tiempo de trabajo y no la duración del contrato.

#### **f) Contrato de aprendizaje.**

El art. 1° de la ley 25.013 estableció el nuevo régimen del contrato de aprendizaje disponiendo específicamente su naturaleza laboral y su finalidad formativa teórico-práctica. Es un contrato de trabajo que tiene en mira como prestación principal el aprendizaje de un arte u oficio y como prestación accesorial la realización de un servicio.

El contrato de aprendizaje se debe celebrar por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de entre 15 y 28 años y tiene una duración mínima de 3 meses y una máxima de 1 año. A su finalización, el empleador tiene el deber de entregar al aprendiz un certificado (suscripto por el responsable legal de la empresa) que acredite la experiencia o especialidad adquirida.

### **CONTRATOS NO LABORALES.**

Son aquellos que tienen por finalidad la capacitación de un futuro trabajador. Se los denomina "prelaborales" y su objetivo es otorgarle conocimientos en determinado oficio, arte o profesión para que luego se pueda desempeñar en un contrato en relación de dependencia.

Las formas de contratación no laborales se integraron a nuestro derecho positivo, pero fueron objetadas porque en muchos casos son utilizadas en forma fraudulenta, violentando la legislación laboral. Es común en las empresas observar personas que realizan idénticas tareas que los demás trabajadores, cumpliendo horario, con un ingreso similar y cumpliendo órdenes y sometidos a un régimen disciplinario, pero que no son trabajadores; es decir que a pesar de configurarse las notas tipificantes del contrato de trabajo están expresamente excluidos de la protección de la legislación laboral y trabajan "en negro".

### **PASANTÍAS.**

Decreto 340/92 y Ley 25.165: es uno de los contratos no laborales que tiene por finalidad la capacitación y el entrenamiento de jóvenes que están cursando sus estudios en instituciones públicas o privadas; también se incluyen las prácticas que se relacionen con la educación y la formación. Es regulado por el decreto 340/92 y la ley 25.165.

Es un contrato civil entre una institución educativa y una empresa (empleador), destinado a la práctica y prestación laboral de alumnos (pasante), y debido a su naturaleza (un vínculo no laboral), no tiene cargas

sociales ni genera derecho a indemnización alguna.

La ley 25.013 establece que habrá de modificarse el decreto 340/1992 y se estructurar en un nuevo contexto, siendo la autoridad de aplicación el Ministerio de Trabajo, estableciendo que existe contrato de pasantía cuando la relación se configure entre un empleador y un estudiante y tenga como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formaciín (art. 2°). No establece expresamente su carácter laboral y de la redacción del art. 19 -que determina que se deben registrar todos los contratos de trabajo y las pasantías- puede concluirse su exclusión.

En el ámbito del Ministerio de Educación estaba regulada solamente por el decreto 340/1992 -cuya duración podía extenderse a cuatro años- y en el ámbito del Ministerio de Trabajo por el decreto 1547/1994 (Pronapas), que era similar al anterior y tenía una duración máxima de tres meses. Por su parte, el decreto 93/1995 (BO, 25/1/1995) reglamenta el sistema de pasantías para el sector público.

La ley 25.013 no derogó ninguno de los dos decretos y haciendo una interpretación estricta de lo dispuesto en el nuevo régimen, la figura no podría ser utilizada por docentes ni investigadores porque solamente regula la posibilidad de que sea entre un estudiante y un empleador.

Esta figura, en muchos casos, se ha utilizado fraudulentamente ya que los pasantes suscribían contratos sucesivos para trabajar en tareas propias de planta y absolutamente ajenas a los estudios cursados, es decir, desvirtuando su finalidad. También podría ser utilizada la beca (práctica rentada para la capacitación del becario) para desarrollar programas de capacitación encubriendo un fraude laboral.

El art. 2° de la ley 25.165 define a la pasantía coma **"la extensión orgánica del sistema educativo en el ámbito de empresas u organismos públicos o privados en los cuales los alumnos realizarán residencias programadas u otras formas de prácticas supervisadas relacionadas con su formación y especialización, llevadas a cabo bajo la organización y control de las unidades educativas que lo integran, y a la que aquellos pertenecen"**. Según el art. 9°: **"la situación de pasantía no generará ningún tipo de relación jurídica entre el pasante y el organismo o empresa en la que aquel preste servicios"**.

Para poder contratar a un pasante es necesaria la celebración de un convenio de acuerdo con las previsiones de la ley y su registro (art. 5°), el cual deber contener como mínimo (art. 6°): la denominación, domicilio y personería de las partes que lo suscriben; características y condiciones de las actividades que integra la pasantía; lugar en que se realizaran; su extensión; objetivos educativos perseguidos; régimen disciplinario (asistencia, puntualidad, etc.); monto y forma de pago de la asignación estímulo.

Si no se cumplen los requisitos del art. 5° (celebración de un convenio conforme a las previsiones de la ley, firma y registración) no se puede considerar válidamente la existencia de una pasantía. En tal caso opera la disposición contenida en el art. 23 de la LCT, y el empleador debe desvirtuar la presunción de existencia de un contrato de trabajo.

La duración mínima de la pasantía es de dos meses y la máxima de un año, con una jornada semanal máxima de cinco días y diaria de cuatro horas (art. 11). Los pasantes deben recibir Una retribución en calidad de estímulo para viajes, gastos escolares y erogaciones derivadas de su ejercicio (art. 15).

El propósito de las pasantías es complementar la formación educativa teórica de los estudiantes universitarios por media de un vínculo con el mundo de la economía real, es decir que es una especie de "trabajo practico" para que el estudiante aplique sus conocimientos teóricos en la actividad empresarial. Obviamente, su objetivo no es reemplazar a los trabajadores ni tampoco que los pasantes realicen tareas que no estén vinculadas a su formación y especialización.

El decreto 487/2000 (BO, 3/7/2000) modificó su duración, que según la ley 25.165 era de dos meses a un año, con una jornada máxima de 4 horas diarias en cinco días por semana. El decreto elevó la duración de las pasantías a un plazo que oscila entre dos meses a cuatro años, con una jornada máxima de hasta 6 horas diarias en cinco días por semana.

**Decreto 1547/1994 (Pronapas):** el Programa Nacional de Pasantías (Pronapas) es un contrato no laboral y está reglamentado por el decreto 1547/1994 y la resolución del MT 1051/1994. Tiene por finalidad capacitar en un oficio o profesión personas sin ninguna formación por medio de un subsidio del Estado. Por tratar de un vínculo no laboral no tiene cargas sociales ni genera indemnización alguna.

**Decreto 1227/2001:** el decreto 1227/2001 (BO, 5/10/2001) reglamentó el art. 2° de la ley 25.013, estableciendo un nuevo sistema de pasantías, que coexiste con los regímenes vigentes, establecidos en los decretos 340/1992, 1547/1994, y con la ley 25.165 modificada por el decreto 487/2000. La Resolución ST 237/02 (BO 13/12/02) reglamentó el Decreto 1227/01.

Seguidamente en forma esquemática, se enumeran las principales características del régimen:

- Vincula a un empleador privado y a un estudiante de 15 a 26 años desocupado.
- Amplia el sistema a todos los estudiantes (con primaria o secundaria).
- Debe celebrarse por escrito y especificarse el contenido horario y duración.
- Debe asegurar diez días pagos por afio de licencia por estudio.
- La duración máxima es de dos años y la mínima de tres meses. El horario máximo es de 6 horas.
- Tiene la cobertura médica del Programa Médico Obligatorio.
- Está prohibido contratar a quienes hayan tenido contratos de trabajo, aprendizaje o pasantía.
- La compensación dineraria no debe ser inferior a la remuneración mínima convencional.
- En caso de actividades no convencionales, la suma no debe ser inferior salario mínimo vital y móvil. Por ejemplo, si el pasante trabaja 6 horas diarias en veintidós días de trabajo a \$ 3 la hora cobrar \$ 396.
- Los contratados por un año o más gozan de un periodo de receso anual de quince días corridos sin reducción de compensación dineraria.
- El empleador sancionado por no haber registrado trabajadores en los dos años anteriores a la vigencia del decreto o con posterioridad no podrá contratar pasantes por un año a contar desde el momento en que quede firme la sanción impuesta.
- En caso de incumplimiento de las normas previstas en el decreto, la pasantía se convierte en un



contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

- En cuanto a las pasantías en curso, continúan hasta su finalización conforme el régimen de origen.
- La fiscalización está a cargo del Sistema Integrado de Inspección del Trabajo de la Seguridad Social.
- El número mínimo de pasantes por cada establecimiento varía según la cantidad de trabajadores: en establecimiento de hasta 5 trabajadores: 1 pasante; entre 6 y 10 trabajadores: 2 pasantes; entre 11 y 25 trabajadores: 3 pasantes; entre 26 y 40 trabajadores: 4 pasantes; entre 41 y 50 trabajadores: 5 pasantes; más de 50 trabajadores: hasta el 10% de los trabajadores.

Actualmente, en las Comisiones de Educación y Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados de la Nación se discuten algunas reformas al sistema, que intentan mejorar algunos de sus aspectos centrales. En líneas generales, reafirma el carácter educativo del sistema, establece controles más estrictos en el cumplimiento de los convenios por parte de las autoridades universitarias, fija funciones delimitadas para los pasantes, y reduce el plazo máximo de las pasantías a 9 meses y las jornadas de trabajo a 4 horas diarias con un máximo de 5 días semanales, estipulándose que la asignación estímulo mensual no debe ser inferior al salario básico de convenio con licencias, francos, cobertura médica y seguro de riesgo laboral.

**BECAS.**

También son denominadas "prácticas rentadas", tienen como finalidad la capacitación y entrenamiento del becado por la empresa becaria y la posterior inserción laboral en la compañía que ha contratado la beca o en otra que necesite de sus servicios.

Se trata de un contrato no laboral celebrado entre un becario y un empleador, destinado a la práctica y prestación laboral de quienes requieren aprender un oficio o profesión. Sin embargo, a pesar de que la circunstancia de la asistencia a un curso con o sin prestación de tareas sea pagada por la empresa (asignación por beca), y en principio excluye la figura del contrato de trabajo, en determinados casos puede también analizarse partiendo de la presunción del art. 23, LCT.

Las becas están tangencialmente admitidas en la legislación. La ley 24.241 -de jubilaciones y pensiones-, en sus arts. 6° y 7°, establece como prestaciones no remuneratorias a las asignaciones pagadas en concepto de becas. Si bien la ley no define que se entiende por becas, se trata de contratos no laborales (salvo el caso de fraude) y atípicos, celebrados entre empresas y entidades educativas o estudiantiles que tienen como objeto la práctica de un oficio y propenden a la capacitación y el perfeccionamiento.

El contrato de beca Se debe realizar por escrito y debe contemplar el sistema de evaluaciones y el programa de capacitación y entrenamiento, su duración debe ser breve (no superior a un año), y el cese del contrato no genera derecho a indemnización ni preaviso, debiendo la empresa entregar al becario un certificado que acredite la capacitación y entrenamiento, y la especialización u oficio adquirido.

**DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES**

**CONCEPTO y CLASIFICACION**

**Concepto.**

Se entiende por derechos y deberes de las partes a las prestaciones recíprocas y las facultades que surgen del contrato de trabajo; abarcan tanto al trabajador coma al empleador porque ambos actúan como acreedores o deudores, ya que a cada obligación de una parte le corresponde un derecho de la otra. Están regulados especialmente en la LCT (arts. 62 a 89), surgiendo también de los estatutos profesionales y de los convenios colectivos.

La piedra angular del contrato de trabajo está conformada por dos obligaciones fundamentales. El trabajador debe "trabajar", prestar su fuerza laboral con el fin de brindar el trabajo prometido; puede consistir en la prestación concreta de las tareas o en la puesta a disposición de la fuerza de trabajo en favor del empleador. Se trata de una obligación de hacer. El empleador, coma contraprestación está obligado al pago de la remuneración (obligación de dar), y otorgar ocupación efectiva al trabajador según su categoría profesional.

Las obligaciones de las partes se presentan coma deberes de prestación, y pueden consistir en obligaciones de dar, hacer o no hacer. Se deben cumplir dentro del marco de la buena fe, la colaboración y la solidaridad (arts. 62 y 63, LCT), Que son deberes genéricos de conducta que resultan aplicables tanto al trabajador coma al empleador al iniciarse, durante el desarrollo y al momento de la extinción del contrato de trabajo.

**DERECHOS y DEBERES DEL EMPLEADOR**

**- DERECHOS DEL EMPLEADOR**

El empresario tiene distintas atribuciones o poderes enumerados en la LCT, indispensables para que la empresa pueda cumplir con su finalidad básica: la producción de bienes y la prestación servicios. Estas facultades, que deben ser ejercidas con criterio funcional y en forma razonable -a la luz de las disposiciones del art. 1071 del Código Civil que prohíbe el ejercicio abusivo de derechos- en la p ca se interrelacionan y necesitan mutuamente. El empleador establece las modalidades de la prestación laboral (facultad de organización), dicta en algunos casos, reglamentos internos (poder reglamentario) y emite 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). Otra de las facultades consiste en modificar las formas y modalidades no esenciales del contrato (*ius variandi*).

#### **Derechos del empleador:**

- 1) Facultad de organización
- 2) Facultad de dirección
- 3) Facultad de control
- 4) Poder reglamentario
- 5) Facultad de alterar las condiciones del contrato (*ius variandi*)
- 6) Poder disciplinario

#### **1. Facultad de organización.**

Es el conjunto de atribuciones jurídicas 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. Debe ajustarse a las disposiciones legales, reglamentarias, convencionales y consuetudinarias. Por ejemplo, prohibición para el empleador de otorgar al trabajador funciones ajenas a su categoría profesional (salvo en forma transitoria y por necesidad urgente), o inmiscuirse en la conducta del trabajador fuera de su trabajo.

#### **2. Facultad de dirección.**

Es 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. Debe ser ejercido con carácter funcional y dentro de los límites legales y convencionales. Se trata de un poder jerárquico: tiene su fundamento en la desigual posición de las partes en el contrato; su contracara es el deber de obediencia del trabajador.

#### **3. Facultad de control.**

Se trata de una consecuencia lógica del poder de dirección, y consiste en el poder y posibilidad del empleador de controlar la debida ejecución de las órdenes impartidas. Se realiza sobre la prestación del trabajo, verificando la producción, y sobre la asistencia y puntualidad del trabajador; también incluye el control de salida, mediante el cual el empleador puede ejercer la custodia y protección de los bienes de la explotación mediante la realización de controles personales, cuyo fin no sólo es el de evitar sustracciones de bienes de la empresa, sino también impedir que ingresen en el establecimiento elementos peligrosos o prohibidos.

#### **4. Poder reglamentario.**

Las directivas del empleador pueden manifestarse verbalmente, o por escrito en un reglamento interno, también llamado "reglamento de empresa o de taller". Consiste en la facultad del empleador de organizar el trabajo en un ordenamiento escrito, estableciendo obligaciones y prohibiciones propias de la actividad, la forma en que se deben prestar las tareas, la organización del trabajo y las conductas a asumir en determinadas ocasiones. También puede reglamentar cuestiones referidas a las conductas del personal en el trabajo y fijar las formas adecuadas para llevar a cabo la prestación laboral (por ejemplo, la obligatoriedad del uso de los medios de protección).

Las disposiciones del reglamento son exigibles y deben ser acatadas obligatoriamente por los trabajadores presentes y futuros, en tanto no violen las normas imperativas de la LCT, el convenio colectivo aplicable a la actividad o a la empresa, los estatutos profesionales ni los contratos individuales de trabajo. Tampoco pueden contener cláusulas que afecten la moral o las buenas costumbres y deben tener carácter funcional y respetar la dignidad del trabajador.

#### **5. Facultad de alterar las condiciones del contrato. *ius variandi***

El art. 66, LCT, de acuerdo con el texto introducido por la ley 26.088 (BO de 124/4/2006) dispone que "el empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se sustanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva".

El empresario, en virtud del carácter dinámico del contrato de trabajo, puede alterar algunos aspectos del contrato en forma unilateral, efectuando aquellos cambios que considere resultan necesarios para modernizar y mejorar la producción. Si bien se trata de una potestad, de una decisión unilateral que adopta el empleador y que no requiere ni la consulta ni el consentimiento del trabajador, en la práctica es común que se busque su anuencia para evitar posibles litigios; cuando esto ocurre, y se plasma en un acuerdo celebrado entre ambas partes, no se trata del ejercicio del *ius variandi* propiamente dicho.

Se trata de un derecho direccional pero no absoluto; es una facultad del empleador que debe ejercitarse con prudencia y en modo razonable, y que está limitada por el cumplimiento de determinados requisitos. La alteración de las condiciones del contrato sólo puede referirse a aspectos no esenciales (accidentales o secundarios) -las modalidades de la prestación de la tarea-, debe estar justificada en las necesidades funcionales de la empresa y no debe causar perjuicio material o moral al trabajador. La LCT impone otra limitación al prohibir expresamente que se apliquen sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo (art. 69).

## 6. Poder disciplinario.

El primer párrafo del art. 67 de la LCT establece que **"el empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador"**. Su función es punitiva y surge como consecuencia de la facultad de dirección, del poder reglamentario y de la facultad de control. Su finalidad es corregir la mala conducta del trabajador materializada en 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; consiste en la posibilidad del empleador de aplicar sanciones al trabajador por dichos incumplimientos.

La ley limita el poder disciplinario al imponer una necesaria proporcionalidad entre falta y sanción, excluyéndose así la aplicación de medidas disciplinarias irrazonables o arbitrarias en relación con el incumplimiento del trabajador. La sanción debe posibilitar el derecho de defensa, permitiendo al trabajador su impugnación y su ulterior cuestionamiento judicial. Está prohibido "sancionar" al trabajador modificando el contrato (art. 69, LCT), ni como consecuencia de una falta aplicarle multas ni deducirle o retenerle el monto de su remuneración (art. 131, LCT).

Las sanciones disciplinarias aplicables según nuestro régimen legal, son: el apercibimiento, las suspensiones (entre 1 y 30 días en un año) y el despido con justa causa. El denominado "llamado de atención", o la simple advertencia verbal, no constituyen una sanción disciplinaria propiamente dicha, no son susceptibles de impugnación ni recurso posterior. La amonestación o el apercibimiento es la sanción más leve. Aunque no está regulada se debe efectuar por escrito por razones de prueba, ya que el antecedente consta en el legajo del trabajador. En la práctica plasma en una nota que se le hace firmar al dependiente para que tome conocimiento pudiendo también ser notificada por telegrama o Carta documento. La LCT no exige que se apliquen formas solemnes, pero las sanciones deben ser comunicadas por escrito por medio del superior jerárquico para permitir el descargo del trabajador.

En el caso de la suspensión disciplinaria existe un límite temporal contemplado en el art. 220 de la LCT, al consignar que **"las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, no podrán exceder de treinta días en un año, contados a partir de la primera suspensión. Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deberán ajustarse a lo dispuesto por el art. 67, sin perjuicio de las condiciones que se fijaren en función de lo previsto en el art. 68"**.

El trabajador tiene 30 días para cuestionar la sanción aplicada por el empleador ya sea respecto de su procedencia o de su extensión; la consecuencia de no hacer lo es que se considera consentida y pierde el derecho a reclamar en lo sucesivo: se trata de un plazo de caducidad. Esto surge claramente del segundo párrafo del art. 67 de la LCT, que dispone que **"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 término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria"**. Si bien la norma no especifica ante quién se debe cuestionar la sanción, se entiende que es ante el empleador; también podría impugnarla judicialmente, iniciando una acción legal dentro de los 30 días. El objeto perseguido es el reclamo por los salarios caídos, es decir, por los días de suspensión aplicados por el empleador que no devengaron remuneración.

### - DEBERES DEL EMPLEADOR

Los deberes del empleador son el conjunto de obligaciones que surgen de la LCT, los convenios colectivos, los estatutos profesionales y el contrato individual; su 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.

#### Deberes del empleador:

- 1) Pago de la remuneración
- 2) Deber de seguridad y protección
- 3) Deber de ocupación
- 4) Deber de diligencia
- 5) Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social. Entrega de certificado de trabajo
- 6) Deber de no discriminar e igualdad de trato
- 7) Deber de llevar libros
- 8) Deber de formación profesional
- 9) Deber de información

## 1. Pago de la remuneración.

En tanto la obligación fundamental del trabajador es poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, el principal deber del empleador es el pago de la remuneración en tiempo y forma. La LCT dedica todo el título IV a la remuneración (arts. 103 a 149), ocupándose el capítulo IV de la tutela y del pago (arts. 124 a 149). Asimismo, el art. 74 de la LCT establece que **"el empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley"**. Es decir que el pago de la remuneración debe ser íntegro y oportuno. Este tema es desarrollado en el capítulo siguiente.

## 2. Deber de seguridad y protección.

Es el conjunto de 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; también se lo denomina deber de prevención o de previsión. Se expresa en tres aspectos: el deber de seguridad personal (salud

psicofísica), el deber de seguridad patrimonial (reintegro de gastos y resarcimiento de daños), y el deber de protección, alimentación y vivienda; están referidos en los arts. 75, 76 y 77 de la LCT, respectivamente. Se trata de un comportamiento exigible jurídicamente tanto por la autoridad administrativa del trabajo como por el trabajador (arts. 62 y 79, LCT).

a) Deber de seguridad personal: es la obligación del empleador de tomar las medidas necesarias para que las tareas se presten en condiciones de seguridad adecuadas, para impedir la producción de daños evitables.

b) Deber de seguridad patrimonial o indemnidad: están comprendidas las 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. 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 su arreglo.

c) Deber de protección, alimentación y vivienda: se refiere a los casos en el que el trabajador viva dentro del establecimiento; consiste en la obligación del empleador de proteger la integridad psicofísica

### 3. Deber de ocupación.

Es la obligación del empleador de brindar trabajo adecuado (ocupación efectiva), a la categoría del trabajador, otorgándole trabajo en las condiciones legales y pactadas. Si el empleador no otorga ocupación efectiva, el trabajador puede exigirlo y, en caso de negativa, considerarse injuriado y darse por despedido.

El art. 78 de la LCT en su primera parte, establece que **"el empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva según su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber"**. Estos motivos están contemplados en la LCT y son, entre otros, los casos de suspensión disciplinaria, o por falta o disminución de trabajo, o fuerza mayor y el periodo de reserva de puesto. También puede surgir de una causa funcional (por ejemplo, la rotura de una máquina, la caída del sistema informático) o por un motivo de fuerza mayor (un incendio, una inundación); en estos casos en que transitoriamente no se cumple con el deber de ocupación efectiva, el empleador tiene la obligación de pagar la remuneración.

La segunda parte del art. 78 dispone que **"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 en las convenciones colectivas de trabajo"**. Significa que, si el trabajador presta transitoriamente tareas de una categoría superior, el empleador debe pagar la diferencia salarial por dicha categoría, y si se transforma en permanente, debe pagar definitivamente la remuneración de la categoría superior.

### 4. Deber de diligencia e iniciativa.

Está plasmado en art. 79 de la LCT que hace referencia a distintas situaciones; dispone que **"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 acuerden. No podrá invocar, en ningún caso, el incumplimiento por 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 estuviesen a su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar"**.

### 5. Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social. Entrega del certificado de trabajo. Ley 25.345.

El empleador tiene tres obligaciones: 1) ingresar los aportes y contribuciones de la seguridad social y sindicales, 2) entregar las constancias de tal cumplimiento cuando causas razonables así lo justifiquen y 3) entregar -al momento de la extinción- un certificado de servicios y remuneraciones, con Constancia de tiempo de duración del empleo y de las cargas sociales ingresadas.

Los aportes y las contribuciones están dirigidas a cubrir las contingencias sociales (cuota sindical, contribuciones especiales pactadas en los convenios colectivos de trabajo), y son las sumas retenidas al trabajador (aportes) o las que el empleador ingresa a modo de impuesto al trabajo y por razones de solidaridad (contribuciones). La primera parte del art. 80 de la LCT considera que **"ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual"**.

Por lo tanto, el empleador está obligado, por un lado a retener de la remuneración de los trabajadores determinadas sumas y a efectuar los pagos pertinentes a la orden del ente recaudador (actuando como agente de retención) y, por otro lado a depositar los montos que resulten legalmente exigibles cuando es deudor directo; dichas sumas son las correspondientes a las contribuciones para el sindicato al que están afiliados (ley 23.551), para el sistema integrado de jubilaciones y pensiones (ley 24.241) y para el de obras sociales (leyes 23.660 y 23.661); también debe aportar al régimen de asignaciones familiares (ley 24.714). El empleador también está obligado a demostrar al trabajador, mediante constancias documentadas, que ha efectuado dichos aportes. El incumplimiento de estas obligaciones puede justificar que el trabajador -previa intimación para regularizar su situación- decida disolver el contrato de trabajo por culpa del empleador.

### 6. Deber de no discriminar e igualdad de trato.

Parte del principio de igualdad ante la ley consagrado en el art. 16 de la CN, del principio de igual remuneración por igual tarea (art. 14 bis) y de interpretación que ha efectuado la Corte Suprema al

establecer que se debe dispensar igualdad de trato a los iguales en igualdad de circunstancias (Fallos, 270:374, 271:320, 273:211, 274:334). La ley 20.392 prohíbe establecer diferencias de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina "por un trabajo de igual valor".

La ley prohíbe las discriminaciones arbitrarias, pero no impide que el empleador otorgue un trato distinto ante situaciones diferentes cuando responde a causas objetivas. El trabajador debe probar la identidad de situaciones y el trato desigual, y el empleador tiene que acreditar las razones que justificaron la desigualdad. El art. 81 de la LCT tiene su origen en el fallo de la Corte Suprema "Ratto v. Productos Stani SA", del 26 de agosto de 1966, que estableció que la igualdad no impide remunerar a determinados trabajadores por encima de otros si esa distinción esta' basada en un mejor desempeño, valorado con criterio objetivo por el empleador.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ordenó a una empresa a reincorporar a una empleada basándose en la figura de la discriminación laboral, al comprobarse que su despido se había debido a cuestiones discriminatorias (Sala IX, 31/5/2005, "Greppi, Laura Karina v. Telefónica de Argentina SA").

#### 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 principales de comercio (art. 52, LCT). El tema ha sido desarrollado al tratar la registración y el empleo no registrado.

#### 8. Deber de formación profesional.

Es la obligación del empleador de otorgar al trabajador capacitación profesional para desarrollar sus tareas en la empresa. Fue incorporado a la LCT por medio de la ley 24.576 (BO, 13/11/ 1995), que modifica el título II, agregando el capítulo VIII entre los arts. 89 y 90 de la LCT, denominado "De la formación profesional". La ley 24.576 establece que la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato será un derecho fundamental para todos los trabajadores. El deber de formación profesional consiste en la obligación del empleado a otorgar al trabajador capacitación profesional para desarrollar sus tareas en la empresa y colocarlo en condiciones de desempeñar otras funciones con mayores requerimientos técnicos, para poder ser promovido y avanzar profesional y humanamente.

#### 9. Deber de información. Balance Social.

El derecho a la libre información de los trabajadores -y el consecuente deber de los empleadores- en el marco de la negociación colectiva, que se ha incorporado hace pocos años en la legislación de nuestro país, es común en la regulación de las relaciones laborales de los países desarrollados, especialmente en los Estados Unidos de Norteamérica, Italia, Reino Unido y Suecia. 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 formule peticiones.

El deber de información, que para la ley es una consecuencia del deber de negociar de buena fe, se encuentra regulado en los incisos a) apartado III, b), c) y d) del art. 4 de la ley 23.546 (texto según art. 20, ley 25.877).

El Balance Social es una herramienta útil que le permite a la representación de los trabajadores determinar la política de acción con respecto a determinada empresa de acuerdo a su situación, así como también reviste fundamental importancia a la hora de establecer las materias que serán objeto de la negociación colectiva. Sin embargo, no existe disposición alguna que sancione el incumplimiento del empleador a su deber de confeccionar y entregar el Balance Social. Y aun cuando éste se entregue, no tiene ninguna garantía de sinceridad y pueden asentarse datos que no son correctos, sin que se sancione esta circunstancia.

### DERECHOS y DEBERES DEL TRABAJADOR

#### - DERECHOS DEL TRABAJADOR

En su mayoría son la contrapartida de las obligaciones del empleador, por lo cual, cabe remitirse a lo allí referido. Los principales derechos del trabajador son: la percepción del salario en tiempo y forma (arts. 103 a 149), el ejercicio de las facultades de dirección y organización del empleador con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa (arts. 64, 65 y 66), respetando su dignidad y sus derechos patrimoniales (art. 68), la seguridad a su salud psicofísica y protección de sus bienes (arts. 75 a 77), exigir ocupación efectiva (art. 78), el cumplimiento de las obligaciones previsionales y sindicales del empleador y la entrega de certificado de trabajo (art. 80) y que se le dispense igualdad de trato y no se efectúen discriminaciones (art. 81 ).

#### Derechos del trabajador:

- 1) Invenciones o descubrimientos del trabajador
  - 2) Derecho a la formación profesional en las pymes
  - 3) Percepción del salario
  - 4) Ocupación efectiva
  - 5) Igualdad de trato y no discriminación
  - 6) Ejercicio de las facultades del empleador, respetando su dignidad, sus derechos patrimoniales y su salud psicofísica
  - 7) Exigencias del cumplimiento de obligaciones previsionales y sindicales y la entrega del certificado de trabajo
- \*\* Los derechos enumerados en los puntos 3 a 7 han sido analizados al tratar los deberes del empleador.**



Seguidamente desarrollaremos los puntos 1 y 2. \*\*

### 1. Invenciones o descubrimientos del trabajador.

El primer párrafo del art. 82 de la LCT dispone que **"las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de este, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen "**, salvo que haya sido contratado para ello o haya utilizado conocimientos o medios adquiridos con anterioridad por el empleador.

Si el trabajador no es el titular, la titularidad es del empleador y si el opus excede el objeto del contrato, debe abonar una remuneración complementaria, si es una derivación de procedimientos anteriores, una compensación económica justa, y si el empleador cede la explotación del invento, debe compartir en partes iguales su titularidad con el trabajador.

Cuando el titular es el trabajador y decide ceder sus derechos a un tercero, es obligado a permitir que el empleador acceda a la propiedad del invento o a preferirlo en caso de cesión de sus derechos. Se trata de las llamadas invenciones libres que son el resultado de la aptitud del trabajador, independientemente del trabajo que ejecuta en la empresa. En cambio, son de propiedad del empleador aquellas 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. Se trata de las llamadas invenciones de explotación, que son producto de la cooperación entre distintos elementos.

Las llamadas "invenciones de servicio" son los descubrimientos o invenciones que se obtienen cuando el trabajador es contratado para eso (2° párr., art. 82). La propiedad es del empleador; no obstante, ello el trabajador tendrá derecho a una remuneración suplementaria **"si su aporte personal a la invención y la importancia de la misma para la empresa y empleador excede de manera evidente el contenido expícito o implícito de su contrato o relación de trabajo"** (art. 10, inc. b, ley 24.481).

### 2. Derecho a la formación profesional en las Pymes.-

El art. 96 de la ley 24.467 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. El trabajador que asista a cursos de formación profesional, relacionados con la actividad de la pequeña empresa en la que preste servicios, podrá solicitar a su empleador la adecuación de su jornada laboral a las exigencias de dichos cursos. Los convenios colectivos para pequeñas empresas deberán contener un capítulo especial dedicado al desarrollo del deber y del derecho a la capacitación profesional"**.

### - DEBERES DEL TRABAJADOR

Son el conjunto de obligaciones que surgen de la LCT, los convenios colectivos, los estatutos profesionales y el contrato individual. Su incumplimiento puede configurar una grave injuria con entidad suficiente para que el empleador despida al trabajador con justa causa. Su contrapartida son las facultades del empleador.

#### Deberes del trabajador:

- 1) Deber de diligencia y colaboración
- 2) Deber de fidelidad
- 3) Deber de obediencia
- 4) Custodia de los instrumentos de trabajo
- 5) Responsabilidad por daños
- 6) Deber de no concurrencia

#### 1. Deber de diligencia y colaboración.

El deber de diligencia está establecido en el art. 84 de la LCT, cuando expresa que **"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"**. Es un deber primordial del trabajador y resulta indisoluble del deber de trabajar; su incumplimiento hace incurrir al trabajador no sólo en el incumplimiento específico al deber de diligencia, sino en el cumplimiento defectuoso de la prestación laboral. La prestación adecuada de tareas se puede resumir en una serie de pautas genéricas: el trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular, avisar las ausencias, cumplir con el deber de colaboración, y producir conforme a las pautas del rendimiento normal.

Respecto del deber de colaboración, el trabajador tiene la obligación de prestar auxilio o ayuda extraordinaria al empleador en caso de peligro grave o inminente para las personas o cosas incorporadas a la empresa (art. 89, LCT) y prestar servicios en horas suplementarias en caso de peligro o accidente ocurrido o fuerza mayor (art. 203, LCT).

#### 2. Deber de fidelidad.

Es relacionado con el principio de buena fe y la conducta exigible al trabajador en la prestación del trabajo conforme a patrones de honestidad. Desde un punto de vista general consiste en la obligación del trabajador de no ejecutar acto alguno que pueda perjudicar los intereses del empleador. Mas concretamente, la LCT establece que debe guardar reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte (art. 85, LCT), no ventilando cuestiones reservadas. El deber de fidelidad también abarca la obligación de comunicar los incumplimientos e impliquen un perjuicio al empleador o cualquier inconveniente que impida la ejecución normal del trabajo (por ejemplo, el desperfecto en alguna máquina o la falta de elementos de trabajo).

La ley 24.766 (BO, 30/12/1996), de confidencialidad sobre información y productos que estén legítimamente bajo control de una persona, tiene por finalidad evitar que se divulguen indebidamente y de manera contraria a

los usos comerciales honestos; establece que las personas físicas o jurídicas podrán impedir que dicha información se divulgue a terceros o sea adquirida por terceros sin su consentimiento. Se aplica a la información que conste en documentos, medios electrónicos o magnéticos, discos ópticos, microfilmes, películas u otros elementos similares.

**3. Deber de obediencia.**

Deriva de los deberes de fidelidad y buena fe. Surge como contrapartida de poder de dirección del empleador e implica la subordinación jerárquica del trabajador a las directivas del empleador. El art. 86 de la LCT determina que **"el trabajador debe observar las ordenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea para el empleador o sus representantes"**. Se refiere a órdenes legítimas y funcionales, aunque en su fuero interno las considere improcedentes desde el punto de vista de la organización de la empresa o de los procedimientos técnicos aplicables.

**4. Custodia de los instrumentos de trabajo.**

La segunda parte del art. 86 de la LCT dispone que el trabajador **"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 derivado del uso"**. El deber de custodia de los elementos de trabajo abarca tanto las maquinarias como las herramientas de que se sirve el trabajador para efectuar sus tareas, pero no debe responder por su desgaste.

**5. Responsabilidad por daños.**

El art. 87 de la LCT establece que **"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"**. Excluye los daños no culposos y los que se causen en el incumplimiento de la diligencia normalmente exigible; en los casos de culpa simple o leve el daño es provocado por desatención, ignorancia o por el comportamiento habitual en la realización de la tarea.

Diferente son los casos de culpa grave y dolo, que se configuran cuando el trabajador tiene conocimiento de los peligros que entraña el acto u omisión que produce el daño, pero su voluntad no está dirigida concretamente a producirlo (culpa grave); o cuando existe el propósito deliberado de causar daño, como en los casos de sabotaje a los medios de producción (dolo). En estos supuestos, el empleador puede promover una acción con fundamento en el art. 87 de la LCT pudiendo consignar judicialmente el 20% de la remuneración del trabajador a las resultas del juicio; debe interponer la acción de responsabilidad dentro de los 90 días, ya que de lo contrario caduca su derecho (arts. 133 y 135 LCT).

**6. Deber de no concurrencia.**

También se denomina competencia desleal. El art. 88 de la LCT dispone que **"el trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de este"**. Se incurre en competencia desleal cuando el trabajador con sus actos causa daño a los intereses del empleador, o 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.

Existe también competencia desleal y desviación potencial de clientela cuando el trabajador, por cuenta propia, realiza una actividad similar a la de su empleador o cuando ofrece en venta a un cliente del empleador mercaderías similares a las que éste vende o si trabaja en un taller similar al de su empleador a pocas cuadras de éste. Esto no ocurre si el empleador, al momento de la celebración del contrato, conocía que el trabajador se desempeñaba, sea por su cuenta o bajo la dependencia de un tercero, en el mismo ramo, y no exigió exclusividad como requisito para la contratación, o si conocido el hecho con posterioridad lo consintió expresa o tácitamente.

**CONCEPTO Y CARACTERES DE LA REMUNERACION.**

**Concepto.**

**La remuneración es la contraprestación que percibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y constituye la principal obligación del empleador.**

No sólo se paga por el trabajo efectivamente efectuado, sino que el empleador debe al trabajador la remuneración, aunque no preste servicios, por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél (art. 103 LCT). La remuneración puede conceptualizarse como la contraprestación de la disponibilidad: no se circunscribe a la contraprestación del trabajo efectivamente realizado sino a la disponibilidad de la fuerza de trabajo del dependiente en favor del empleador. Por eso son considerados conceptos remuneratorios las vacaciones, los feriados, las enfermedades y determinadas licencias, aun tratándose de periodos en los que el trabajador no presta servicios.

El trabajador sólo pierde el derecho a la remuneración cuando la ausencia de prestación se debe a su propia culpa, ya que si pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo y éste no la utiliza la prestación debe considerarse cumplida por mora del acreedor (arts. 78 y 103, LCT, y art. 510, CCiv.).

La relación de trabajo tiene siempre carácter oneroso y existe reciprocidad de prestaciones entre las partes: la remuneración siempre configura una ganancia o ventaja patrimonial para el trabajador. Sin embargo, el trabajador percibe otros montos que no son considerados remuneratorios. Se trata de beneficios que tienen relación con su situación familiar (régimen de asignaciones familiares) o que se

traducen en mejoras de su calidad de vida (beneficios sociales), y que la propia LCT -reformada en este aspecto por la ley 24.700 (del 14/10/1996)- ha considerado como no remuneratorios.

Para diferenciar entre conceptos remuneratorios y no remuneratorios es trascendental establecer su naturaleza jurídica. El art. 10 del convenio 95 de la OIT dispone que "el término 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". Por lo tanto, para efectuar la distinción es necesario que el trabajador sea acreedor a ese rubro como consecuencia de la relación laboral, es decir, por la disposición de la fuerza de trabajo a favor del empleador. Esta pauta excluye los rubros debidos por el empleador que reconocen una causa extralaboral (por ejemplo, una locación) o las prestaciones de seguridad social (por ejemplo, las asignaciones familiares). También es necesario que constituya una ventaja patrimonial para el trabajador, ya sea en forma directa (un ingreso) o indirecta (un ahorro).

La distinción entre conceptos que son considerados remunerativos y no remunerativos tiene efectos prácticos trascendentes. Todo pago que es considerado remuneración está sujeto a aportes y contribuciones, se tiene en cuenta para liquidar aguinaldos, vacaciones, indemnizaciones, etc., y es embargable dentro de los límites legales, lo que no ocurre con los pagos no remuneratorios. Si bien el concepto de remuneración desde el punto de vista laboral, en principio, coincide con el de la seguridad social, no siempre es así. Los arts. 6° y 7 de la ley 24.241 establecen parámetros diferentes.

Los llamados "beneficios sociales" no tienen carácter remuneratorio y no están sujetos al pago de contribuciones a la seguridad social (salvo el caso de los vales alimentarios y cajas de alimentos) y no se computan a ningún otro efecto laboral, tales como la indemnización por despido, vacaciones o el SAC. Además, otros conceptos que percibe el trabajador tampoco son considerados remuneratorios cuando no reúnen los requisitos legales, por ejemplo, viáticos con comprobantes, propinas no habituales y prohibidas.

#### Caracteres.

-*Patrimonial*: Configura una ganancia; ingresa al patrimonio del trabajador.

-*Igual y justa*: Rige el principio constitucional de igual remuneración por igual tarea, que se relaciona con el principio de la remuneración justa (art. 14 bis, CN).

-*Insustituible*: En principio la remuneración no puede reemplazarse por otras formas de pago (beneficios sociales, asignaciones familiares o rubros no remunerativos).

-*Dineraria*: Debe abonarse principalmente en dinero de curso legal; está limitado al 20% el pago en especie.

-*Inalterable e intangible*: El empleador no puede disminuirla unilateralmente porque violaría una condición esencial del contrato (ver *ius variandi*); tampoco puede reducirse en términos reales durante el vínculo laboral y no debe ser inferior al salario mínimo vital y móvil, ni al mínimo del convenio colectivo, existiendo restricciones para otorgar adelantos y efectuar deducciones.

-*Integra*: El trabajador la debe percibir íntegramente; excepcionalmente pueden otorgar adelantos hasta el 50% (art. 130, LCT) y se pueden practicar descuentos hasta el 20% (art. 133, LCT).

-*Conmutativa*: Debe existir proporcionalidad entre el trabajo realizado y la remuneración percibida.

-*Continua*: El contrato de trabajo, por ser de trazo sucesivo, se debe abonar durante el transcurso de la relación laboral sin interrupciones, con excepción de las legalmente receptadas.

-*Alimentaria*: Constituye el único medio con que cuenta el trabajador dependiente y su familia para subsistir, al servir para solventar sus necesidades básicas (alimentación, vivienda, educación, salud).

-*Inembargable*: Por su carácter alimentario es inembargable hasta la suma equivalente a un salario mínimo vital y móvil, y si lo supera es embargable con restricciones. Tampoco se la puede ceder por ningún título.

-*Irrenunciable*: Toda renuncia del trabajador a la remuneración es nula.

#### PRESTACIONES DE CARÁCTER REMUNERATORIO.

##### Concepto.

Son las que se originan en la relación laboral pero que no se otorgan como contraprestación del trabajo efectivamente realizado. La circunstancia de que a varias de ellas no se les asigne carácter remuneratorio no surge de su contenido esencial, sino en razones del mercado o por conveniencia económica. Tienen por objeto otorgar beneficios o reparar un daño.

Entre ellas se encuentran las siguientes: las indemnizaciones que se abonan para resarcir un daño (indemnización por accidente de trabajo, por despido sin justa causa); las compensaciones, sumas que se pagan al trabajador para resarcirlo de los gastos efectuados (por ejemplo, viáticos); el supuesto del art. 223 bis de la LCT; los pagos que no tienen carácter remuneratorio por no reunir algún requisito legal (como las propinas prohibidas); los subsidios, como las asignaciones familiares que tenga derecho a percibir el trabajador; los pagos en distintos contratos no laborales (pasantías o becas); los beneficios sociales (art. 103 bis, LCT); y las prestaciones complementarias no remunerativas (arts. 105 y 223 bis, LCT).

#### 1. Beneficios sociales.

Están enumerados expresamente en el art. 103 bis de la LCT, incorporado por la ley 24.700 (BO, 14/10/1996), que dispone que son voluntarios para la empresa y que el trabajador accede a ellos por el hecho de pertenecer a su plantel. Son no remunerativos, no dinerarios (en especie), no acumulables ni sustituibles en dinero; son complementarias o adicionales y no se relacionan con el trabajo realizado. El citado artículo establece que "**Los beneficios sociales otorgados en forma directa por el empleador, o por medio de terceros, son prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social que tienen como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de**

**su familia a cargo. No son remunerativos, ni dinerarias, ni acumulables, ni sustituibles en dinero".**

- Los servicios de comedor de la empresa
- Los vales de almuerzo hasta un tope máximo por día de trabajo que fije la autoridad de aplicación
- Los vales alimentarios y las canastas de alimentos otorgadas mediante empresas habilitadas por la autoridad de aplicación
- Los reintegros de gastos de medicamentos, médicos y odontológicos del trabajador y su familia
- La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajo para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas
- La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador
- El otorgamiento o pago documentado de cursos de capacitación o especialización profesional
- El pago de gastos a cargo del trabajador, debidamente documentados

## **2. Prestaciones complementarias no remunerativas.**

El art. 105 de la LCT (reformado por la ley 24.700 del 14/10/1996) se refiere a las formas de pago y a las prestaciones complementarias -que no son computables ni a los fines del ingreso de cotizaciones a la seguridad social ni tampoco a los demás efectos laborales- al establecer que **"el salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias". Asimismo, dispone que "las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de las siguientes, que no tienen carácter remunerativo:**

- a) *Los retires de sodas gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizadas en el balance "*
- b) *Los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los parámetros fijados o que se fijare como deducibles por la DGI"*
- c) *Los viáticos de viajeros de comercio acreditados con comprobantes en los términos del art. 6° de la ley 24.241, y los reintegros de automóvil en las mismas condiciones que las especificadas en el inciso anterior"*
- d) *El comodato de casa-habitación de propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda"*

## **3. Compensación no remunerativa.**

El art. 223 bis (incorporado por la ley 24.700 del 14/10/1996) dispone que **"se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o discriminación de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación, conforme a las normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Sólo tributará las contribuciones establecidas en las leyes 23.660 y 23.661".**

Produce en la práctica un beneficio para el trabajador porque tiene tiempo libre y no gasta en transporte y comida y para el empleador que evita pagar las cargas sociales (salvo obra social). El acuerdo necesita la homologación administrativa. En el art. 223 bis no se establecen plazos, por lo cual podrían excederse los plazos mínimos legales de 30 o 75 días, y los pagos efectuados en el periodo posterior tampoco serán remuneratorios. Ver en el capítulo IX "Suspensión concertada".

También son compensaciones no remunerativas los llamados "gastos de empresa" que, aunque no tienen fuente legal, son aceptados por la jurisprudencia; Se trata de beneficios que el empleador otorga al trabajador para efectuar gastos que posibilitan una mejor prestación laboral; por ejemplo, refrigerios, entradas para espectáculos públicos, obsequios y canastas de regalos en determinadas fechas, elementos de confort interno del establecimiento, etc. Asimismo, las asignaciones familiares son prestaciones no remunerativas de la seguridad social a cargo de los empleadores y dirigidas a subsidiar las contingencias sociales que debe afrontar el trabajador.

### **Son remunerativos**

- Comisiones
- Viáticos sin comprobantes
- Remuneraciones en especie (comida, habitación)
- Premios
- Bonificaciones adicionales (antigüedad, título)
- Propinas habituales y no prohibidas
- Salarios por enfermedad inculpable.
- Salarios por accidentes de trabajo
- Preaviso
- SAC
- Feriados
- Horas extraordinarias
- Licencias especiales
- Vacaciones gozadas
- Gratificaciones

### **No son remunerativos**

- Viáticos con comprobantes
- Gratificaciones pagadas con motivo del egreso del trabajador
- Indemnizaciones por: omisión del preaviso; vacaciones no gozadas; despido arbitrario; accidente de trabajo; despido del delegado gremial (violación a la estabilidad)
- Asignaciones familiares
- Reintegro de gastos
- Subsidios por desempleo
- Asignaciones por becas
- Transporte gratuito desde o hacia la empresa, servicios recreativos, sanitarios y guarderías
- Beneficios sociales otorgados por el empleador o por medio de terceros (art. 103 bis LCT)
- Prestaciones complementarias (art. 105 de la LCT)
- Asignación en dinero por suspensión por falta o disminución de trabajo (art. 223 bis LCT)

### **SALARIO MINIMO VITAL. CONVENCIONAL Y GARANTIZADO.**

El salario mínimo vital está definido en el art. 116 de la LCT, que establece que **"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"**. Surge de la garantía establecida en el art. 14 bis de la CN que no fija el mecanismo para su cuantificación dineraria. Se trata de la remuneración mínima en efectivo que tiene derecho a percibir un trabajador dependiente: ningún trabajador en relación de dependencia puede percibir una remuneración menor (art. 119, LCT), ya que es el piso de todas las remuneraciones. Esto tiene carácter imperativo y es consecuencia inmediata del orden público laboral. Están exceptuados: los trabajadores del servicio doméstico y los agrarios (a quienes no se les aplica la LCT, art. 2o), los aprendices y menores (art. 119), y los trabajadores de la Administración Pública provincial o municipal.

La fijación de este salario está reservada al Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil (art. 135, ley 24.013), integrado por representantes de los empleadores, de los trabajadores y del Estado nacional. En el salario mínimo vital y móvil no se incluyen los subsidios o asignaciones familiares que pudieran corresponder al trabajador (art. 118, LCT), ni los beneficios sociales, ya que no revisten carácter remuneratorio. Es inembargable salvo por deudas alimentarias (art. 120, LCT).

Los aumentos generales de salario no modifican el monto del mínimo vital, sino que es autónomo. Para cobrar el total debe cumplir la jornada normal de trabajo; por ejemplo, si trabaja cuatro horas, el SMVM es equivalente a su parte proporcional. Pero si se trata de jornadas inferiores, impuestas por la calificación (insalubre y nocturna), se cobra el total del salario mínimo (art. 110, LCT).

Además del salario mínimo vital que es de carácter legal (art. 116, LCT), existe para los trabajadores regidos por los convenios colectivos un salario mínimo convencional. Se trata del salario mínimo establecido en un convenio colectivo de trabajo para cada categoría de determinada actividad o empresa. Siempre es mayor al salario mínimo vital, porque de ser inferior no sólo violaría el orden público laboral, sino que carecería de sentido fijarlo, ya que el salario mínimo vital es la remuneración mínima que puede recibir un trabajador. Tanto el salario mínimo vital como el salario básico convencional son irrenunciables (art. 12, LCT); constituyen mínimos imperativos e inderogables y están fuera del marco de la autonomía de la voluntad de las partes.

También está el "salario garantizado"; en este caso un trabajador pacta con su empleador determinadas condiciones de trabajo y la percepción de una suma garantizada respecto de algún rubro (por ejemplo, comisiones sobre ventas). A pesar de su carácter variable y fluctuante (lo cual no resulta imputable al trabajador), que podría llevar a que algún mes se genere derecho a una percepción menor que la pactada, el empleador debe abonar el mínimo garantizado del rubro; la doctrina lo ha reconocido como un uso y costumbre en determinadas actividades. Por ejemplo, si un trabajador concertó con su empleador que por comisiones percibiría una suma garantizada de \$ 700 por mes, pero en virtud de las ventas realizadas en ese período le corresponden \$ 560, el empleador debe abonar el salario garantizado de \$ 700, además de los restantes rubros que componen su remuneración. Si las comisiones por ventas superan el monto garantizado, no corresponde adicionar a dicha suma lo garantizado por el empleador.

### **PAGO DE LA REMUNERACION.**

Es la principal obligación del empleador, que paga al trabajador por haber puesto la fuerza de trabajo a su disposición. La remuneración tiene carácter alimentario y se paga por período vencido. Para ser cancelatorio, el pago debe cumplir con los recaudos exigidos por la LCT en relación con la persona, lugar y tiempo de su efectivización, y con los requisitos del recibo. La LCT establece diversos mecanismos para proteger el pago de las remuneraciones y evitar fraudes al trabajador; el art. 260 protege los créditos de los trabajadores y es una expresión del principio de irrenunciabilidad de los derechos al disponer que el pago insuficiente será considerado como pago a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas.

### **PROTECCION DE LA REMUNERACION.**

La ley protege la intangibilidad de la remuneración del trabajador frente al empleador mediante distintos recursos que tienen por finalidad el cobro íntegro y oportuno del salario. Además de las normas imperativas, que conforman el orden público laboral (salario mínimo vital y móvil e irrenunciabilidad) la LCT contiene disposiciones protectorias en los arts. 124 a 148; fija pautas expresas respecto a la instrumentación del pago -lugar y fecha en que se debe abonar la remuneración del trabajador, medios de pago-; límites a las deducciones, retenciones y compensaciones que pueden efectuar los empleadores (art. 132, LCT), el tope



máximo de retención -hasta el 20% del monto total de la remuneración en dinero-(art. 133, LCT), las cuotas de embargabilidad, entre otras.