

2.025

2º Año

TUP - UTN

LEGISLACIÓN

Profesora:
Dra. Lonati,
Marcela Paola

UTN * TUC

Derechos y deberes

Se entiende por derechos y deberes de las partes a las prestaciones recíprocas y facultades que surgen del contrato de trabajo; abarcan tanto al trabajo como al empleador porque ambos actúan como acreedores y deudores, ya que cada obligación de una parte le corresponde un derecho de la otra. Están regulados de manera especial en la LCT (*arts. 62 a 89*).

La piedra angular del contrato de trabajo está formada por dos obligaciones fundamentales:

- El trabajador debe “*trabajar*”, prestar su fuerza con el fin de brindar el trabajo prometido.
- El empleador, como contraprestación está obligado al pago de la remuneración (*obligación de dar*). Las obligaciones de las partes se presentan como deberes de prestación y pueden consistir en obligaciones de dar, de hacer y 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 para ambas partes.



TEAMWORK

**Derechos y
deberes**

Derechos del Empleador

El empresario tiene distintas atribuciones o poderes enumerados en la LCT. Estas facultades deben ser ejercidas con criterio funcional y en forma razonable, en la práctica se interrelacionan y necesitan mutuamente.

Empleador establece las modalidad de la prestación (*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*). 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 varandi*).



TEAMWORK

Derechos y
deberes

Facultad de organización

- Conjunto de atribuciones jurídicas para determinar las modalidades de la prestación laboral del trabajador.

Facultad de dirección

- Es la potestad del empleador de emitir directivas a los trabajadores mediante órdenes es instrucciones relativas a la forma y modalidad del trabajo, según las necesidades de la empresa.

Facultad de control

- Consiste en poder controlar la debida ejecución de las órdenes impartidas.

Poder reglamentario

- Las directivas del empleador pueden manifestarse verbalmente o por escrito en un reglamento interno.
- Consiste en la facultad del empleador de organizar el trabajo en un ordenamiento escrito (*obligaciones, prohibiciones, etc.*)

Facultad de alterar las condiciones del contrato (*ius varlandi*)

- Es una facultad del empleador que debe ejercitarse con prudencia y en modo razonable.
- Se trata de una potestad del empleador que no requiere el consentimiento del trabajador.
- Puede alterar algunos aspectos del contrato en forma unilateral.
- Resultan necesarios para modernizar y mejorar la producción.

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 finalidad es corregir la mala conducta del trabajador.

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.



TEAMWORK
**Derechos y
deberes**

Pago de la remuneración

- El principal deber del empleador es el pago de la remuneración.
- La LCT dedica todo el Título IV a la remuneración (arts. 103 a 149).

Deber de seguridad y protección

- Es el conjunto de medidas y recursos que el empleador debe adoptar para proteger la salud psicofísica del trabajador y su dignidad y evitar que sufra daños en sus bienes.

Deber de ocupación

- Art. 78.- “el empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva según su calificación o categoría profesiones...”

Deber de diligencia

- Es un deber genérico del empleador. Debe cooperar para el correcto desarrollo de la relación laboral, a fin de que el trabajador pueda gozar de los derechos, sin prejuicio del cumplimiento de los deberes del dependiente.

Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social

- El empleador tiene 3 obligaciones: Ingresar los aportes y contribuciones de seguridad social y sindicales, entregar las constancias de cumplimientos y entregar un certificado de servicios y remuneraciones.

Deber de no discriminar e igualdad de trato

- La ley prohíbe las discriminaciones arbitrarias, pero no impide que el empleador otorgue un trato distinto ante situaciones diferentes cuando responde a causas objetivas.

Deber de llevar libros

- Todo empleador está obligado a llevar un libro especial (art. 52).

Deber de formación profesional

- Es la obligación del empleador de otorgar capacitación profesional para desarrollar sus tareas en la empresa (Ley 24.576).

Derecho del trabajador

Invenciones o descubrimientos del trabajador

- Art. 82.- “*las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aún cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenezcan*”.
- Salvo que haya sido contratado para ello.

Derecho a la formación profesional en las Pymes

- Art. 96 de la Ley 24.467.- “*la capacitación profesional es un derecho y un deber fundamental de los trabajadores de las pequeñas empresas, quienes tendrán acceso preferentemente a los programas de formación continua financiados con fondos público...*”.

Libertad de expresión

Derecho a la intimidad

Percepción del salario

Ocupación efectiva

Igualdad de trato y no discriminación

Ejercicio de las facultades del empleador, respetando su dignidad, sus derechos patrimoniales y su salud psicofísica

Exigencias del cumplimiento de obligaciones previsionales y sindicales y la entrega del certificado de trabajo



TEAMWORK
**Derechos y
deberes**

Deberes del trabajador



TEAMWORK

Derechos y deberes

Deber de diligencia y colaboración

- Art. 84 de la LCT.- “*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 les prevea*”. Este es el deber de diligencia.
- Respecto de deber de colaboración, el trabajador debe prestar auxilio o ayuda extraordinaria al empleador en caso de peligro para las personas o cosas incorporadas de la empresa, etc.

Deber de fidelidad

- Está relacionado con el principio de buena fe y la conducta exigible al trabajador en la prestación del trabajo conforme a patrones de honestidad

Deber de obediencia

- Surge como contrapartida del poder de dirección del empleador e implica la subordinación jerárquica del trabajador a las directivas del empleador.

Custodia de los instrumentos de trabajo

- Art. 86 de la LCT.- “*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 del derivado uso*”.

Responsabilidad por daños

- Art. 87 de la LCT.- “*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 daños no culposos y los que se causen en el incumplimiento de la diligencia normalmente exigible.

Deber de no concurrencia

- También denominado “*competencia laboral*”.
- Art. 88 de la LCT.- “*el trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste*”.

Remuneración

Es la contraprestación que recibe 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. El trabajador sólo pierde el derecho a la remuneración cuando la ausencia de la 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 al 103, LCT*).



La remuneración es:

- ❖ **Patrimonial.**- Configura una ganancia.
- ❖ **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 (*lus varlandi*); tampoco puede reducirse en términos reales durante el vínculo laboral y no debe ser inferior al salario mínimo vital y móvil, ni 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 20% (*art. 133, LCT*).
- ❖ **Continua.**- El contrato de trabajo, por ser de trato sucesivo, se debe abonar durante el transcurso de la relación laboral, sin interrupciones, con excepción de las legalmente receptoradas.
- ❖ **Alimentaria.**- Constituye el medio con que cuenta el trabajador dependiente y su familia para subsistir.
- ❖ **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 no remunerativo

Son las que se originan en la relación laboral, pero que no se otorgan como contraprestación del trabajo efectivamente realizado. Tienen por objeto otorgar beneficios o reparar un daño.

Entre ellas se encuentran las siguientes:



- ❖ **Beneficios sociales.-** El artículo 103 de la LCT, incorporado por la Ley 24.700 establece que: “*los beneficios sociales otorgados en forma directa por el empleador o por medio de terceros, son prestaciones jurídicas de seguridad social que tienen como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo. No son remunerativas ni dinerarias ni acumulables ni sustituibles en dinero*”.
- ❖ **Prestaciones complementarias no remunerativas.-** Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con algunas excepciones que no tienen carácter remunerativo (*los retiros de socios-gerentes de responsabilidad limitada, a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizadas en el balance, etc.*).
- ❖ **Compensación no remunerativa.-** Se considera prestación no remunerativa a 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 disminución de trabajo. 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 la obra social*).
- ❖ **Asignaciones no remunerativa.-** Con el propósito de corregir el deterioro de las remuneraciones en general y los salarios de menor cuantía, El Poder Ejecutivo Nacional dictó varios decretos que establecían una asignación no remunerativa y de carácter alimentario para todos los trabajadores del sector público y privado, se encuentren comprendidos o no en convenios colectivos de trabajo.

Salario mínimo vital

El salario mínimo vital está definido en el artículo 116 de la LCT, establece que es **la menor remuneración que debe percibir en efectivo un trabajador en su jornada legal de trabajo**. Ningún trabajador en relación de dependencia puede percibir una remuneración menor (*art. 119, LCT*). Esto tiene carácter imperativo y es consecuencia inmediata del orden público laboral. Están exceptuados los trabajadores del servicio doméstico y los agrarios, los aprendices y menores y los trabajadores de la Administración Pública provincial o municipal.



<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/consejodelsalario> **Salario mínimo vital y móvil del 10/24**

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 están incluidos los subsidios o asignaciones familiares que pudieran corresponder al trabajador (*art. 118, LCT*) ni los beneficios sociales, ya que no revisten de carácter remunerativo.

Además del salario mínimo vital, que es de carácter legal, existe para los trabajadores regidos por los convenios colectivos un salario mínimo convencional para cada categoría de determinada actividad o empresa. Es mayor que el salario mínimo vital y ambos son irrenunciables. Constituyen mínimos imperativos e inderogables y están fuera del marco de la autonomía de la voluntad de las partes.

Clasificación del Salario

Por la forma de determinarla

Por tiempo

Por resultado o rendimiento

Por su importancia patrimonial

Principales

Complementarias

Según su forma de pago

En dinero o en especie

Por la forma de determinarla

Viáticos, gratificaciones, propinas, etc.



★Guía de Estudio – Derecho Laboral – Editorial Estudio, 2019 –

Cap. VI (pág. 113, 115 al 118, 121, 123,
124, 126 al 128, 131, 134, 136 al 139), VII (pág. 141 al 143, 145 al 147, 150, 151, 153)

