

DERECHOS Y OBLIGACIONES DERIVADOS DE LAS RELACIONES LABORALES. RESPONSABILIDADES EMPRESARIAS Y DEL TRABAJADOR

Las relaciones laborales están reguladas por las siguientes leyes, entre otras:

Ley de Contrato de Trabajo (Nº 20.744) y sus modificatorias;

Ley de Empleo (Nº 24.013);

Por otra parte, existen los Convenios Colectivos de Trabajo, en los que se establecen acuerdos salariales y condiciones laborales para los trabajadores de un sector específico.

Además, en el caso de haber un contrato por escrito, en este obviamente, las partes también establecerán pautas que regularan su relación laboral (las cuales no podrán ir en contra de la ley laboral, como tampoco del convenio colectivo de trabajo).

Concepto de contrato de trabajo:

Habrá relación y contrato de trabajo (cualquiera fuera su denominación), cuando una persona “física” se obligue a prestar servicios para y bajo la dependencia de otra persona “física o jurídica” a cambio de una remuneración por tiempo indeterminado.

La Ley de Contrato de Trabajo presume que si se cumplen las condiciones anteriores, aun cuando las partes -trabajador y empleador- no celebren un contrato de trabajo por escrito (siendo meramente verbal), existirá una relación de trabajo, generándose para ambas partes todos los derechos y obligaciones que la ley y los convenios colectivos de trabajo imponen para dicha relación laboral.

¿Porque las leyes laborales se imponen? Porque son de orden público. Es decir, aunque las partes –empleador y trabajador- en un contrato de trabajo por escrito pacten renunciar a ellas, las mismas se aplicaran igual sobre dicha relación. Siendo nula toda cláusula que intente de este tipo.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

(OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR):

- 1- **Derecho a que lo registren correctamente; le hagan los aportes y contribuciones y le entreguen en caso de extinguirse la relación laboral “por cualquier causa” las constancias documentadas de los aportes y contribuciones mencionados; además del certificado de trabajo, servicios y remuneraciones.**

- a- **Derecho de ser registrado correctamente** (cabe destacar que los derechos del trabajador son obligaciones del empleador):

El empleador está obligado a registrar al trabajador dentro de las 24Hs. de haberlo tomado (más allá de que el acuerdo sea meramente verbal, es decir, no exista un contrato por escrito), dándole el alta temprana en el AFIP (se hace por internet en el registro de altas y bajas de AFIP, unificado con los registros de ANSES). Además, debe comunicar el alta al sindicato que corresponda y al ministerio de trabajo de la provincia. Si no lo hace estaremos ante una relación laboral irregular, es decir, en negro.

El mismo día que le da el alta debe inscribirlo en el libro del Art. 52 de la ley de Contrato de Trabajo 20.744. Este es un libro especial que debe estar registrado y rubricado en todas sus páginas por el Ministerio de Trabajo de la Provincia. Todo empleador debe tener este libro en el lugar de trabajo para su verificación y control, debiendo anotar de manera prolija sin dejar blancos ni tachones la siguiente información: Los datos del trabajador, su fecha de ingreso, jornada de trabajo, remuneración, categoría laboral y convenio colectivo aplicable. Además, todos los datos que permitan una correcta identificación de las obligaciones a su cargo. (Todos estos datos no son solo para el caso de una inspección, sino que de haber conflicto, les van a servir al empleador para defenderse de lo que diga el trabajador. Si bien su valor en cierto modo es relativo, porque los datos provienen de la consignación unilateral del empleador, de no existir el libro se va presumir como cierto todo lo que diga el trabajador respecto a horario laboral, categoría, remuneración, etc.).

Por último el trabajador tiene derecho a ser asegurado en una ART.

b- Derecho a que le realicen los aportes y contribuciones establecidos por ley (Art. 80 LCT):

Aportes: Son retenciones que el empleador está obligado a hacer de la remuneración del trabajador y depositar en los organismos que correspondan:

El 11% de la remuneración bruta para la jubilación del trabajador (al ANSES).

El 3% de la remuneración bruta para el sindicato y obra social (6% en total).

Contribuciones: Son un impuesto al trabajo, que está obligado a pagar el empleador a los organismos que correspondan (No se descuentan de la remuneración):

El 16% sacado sobre la remuneración bruta, para la jubilación del trabajador (al ANSES).

El 3% sacado sobre la remuneración bruta, para la Obra Social del trabajador.

El 9% para asignaciones familiares y seguro de desempleo (al ANSES).

Cuando el empleador no cumpla con los aportes y contribuciones que establecen las leyes, el trabajador podrá intimarlo (ej. mediante telegrama laboral) para que cumpla con el pago de los mismos dentro de las 48hs. bajo apercibimiento de considerar el incumplimiento como una injuria grave y darse por despedido.

c- Derecho a que una vez extinguida la relación laboral “por cualquier causa”, se le entreguen las constancias documentadas de los aportes y contribuciones mencionados en el apartado anterior; además del certificado de trabajo, servicios y remuneraciones Art. 80 LCT:

Al extinguirse la relación laboral “por cualquier causa” (despido, renuncia, jubilación, etc.) el empleador deberá, por un lado; entregar al trabajador las constancias o comprobantes de pago de los aportes y contribuciones mencionados en el apartado anterior, y por otro, el certificado de trabajo en donde conste fecha de inicio de ingreso y egreso, oficio u ocupación y remuneraciones percibidas.

Cuando el empleador no entregue dentro de los 30 días corridos de extinguida la relación laboral los documentos mencionados precedentemente, el trabajador deberá intimarlo fehacientemente (generalmente por telegrama laboral) para que en el término de dos días hábiles los entregue. De no hacerlo deberá pagar al trabajador una indemnización de tres salarios (equivalentes a la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o tiempo que presto servicios).

2- **Derecho del trabajador al cobro de la remuneración** (obligación del empleador al pago de la misma) Art. 74 LCT:

Es la principal obligación del empleador (además de la correcta inscripción del trabajador) y principal derecho del trabajador, el cual cobra la remuneración a cambio de poner la disponibilidad de su fuerza de trabajo.

El salario se paga a mes vencido, en los primeros cinco días, independientemente de la duración del mismo -28, 30 o 31 días y la cantidad de feriados obligatorios u optativos-

La falta de pago en termino produce la mora automática del empleador, y si bien hace que los intereses corran automáticamente, no habilita al trabajador a darse por despedido, sino que lo autoriza a intimar el pago inmediato bajo apercibimiento de sentirse gravemente injuriado por el incumplimiento, y de persistir, mandaría un segundo telegrama y se daría por despedido bajo la exclusiva culpa del empleador (a esto se lo llama despido indirecto).

3- **Derecho del trabajador a ser ocupado efectivamente** (obligación del empleador de ocupar efectivamente al trabajador) Art. 78 LCT:

El empleador está obligado a darle ocupación efectiva al trabajador en la actividad por la que fue contratado (pactada), salvo por motivos fundados (ej. en caso de suspensión disciplinaria, por falta o disminución de trabajo, etc.

Ante el incumplimiento de esta obligación que tiene el empleador, el trabajador deberá intimar al empleador para que cumpla con la misma (inmediatamente en el término de 24 o 48hs.), bajo apercibimiento de sentirse gravemente injuriado y considerarse indirectamente despedido.

4- **Derechos sobre las Invencciones o descubrimientos del trabajador hechas durante la relación laboral** Art. 82 LCT:

Si la invención o descubrimiento es independiente y no se relaciona con el trabajo que desempeña el trabajador, será de su propiedad. En caso que el trabajador quisiera ceder esos derechos que tiene sobre la invención el empleador tendrá preferencia frente a 3° en caso de igualdad de ofertas.

Cuando la invención sea producto del conocimiento de su tarea o para mejorar o perfeccionar instrumentos de trabajo, será de propiedad del empleador, el cual tendrá 90 días para registrarla, debiendo dar el tal caso una justa compensación al trabajador (Art. 10 de la ley 24.481).

Si la invención es por haber sido el trabajador contratado para tal fin, la misma será de propiedad del empleador. Cuando la invención exceda el contenido del contrato, el trabajador tendrá derecho a una remuneración suplementaria (ley 24.481).

5- **Derecho de capacitación profesional** (obligación de capacitar al trabajador) Art. s/n entre los art. 89 y 90 de la LCT:

El empleador está obligado a capacitar el trabajador para su adaptación a las nuevas tecnologías y crecimiento profesional. Esto es justo, pues las empresas hoy en día evolucionan muy rápidamente en todo lo que significa el uso de tecnología, por lo que

es obvio que el trabajador para adecuarse a ellas necesite ser capacitado constantemente.

La capacitación se hará de acuerdo a lo que requiera el empleador y las características de la tarea; el sindicato del trabajador tendrá derecho a pedir información sobre las innovaciones tecnológicas de la empresa a fin de solicitar al empleador la capacitación de sus trabajadores. Cabe aclarar que además, el trabajador tendrá una cantidad de Hs. en el año (por convenio colectivo de trabajo) para realizar cursos de capacitación de su propio interés.

6- **Derecho a que el empleador cumpla con las normas de seguridad e higiene y sobre jornada de trabajo, descansos y vacaciones** (obligación del empleador) Art. 75 LCT:

El empleador está obligado a cumplir con las normas de seguridad e higiene necesarias para proteger la salud física y psíquica del trabajador.

Además. El empleador está obligado a cumplir con las normas de extensión de la jornada de trabajo (Art. 196 y ley 11.544); descansos entre jornadas (Art. 197 LCT); descanso semanal (Art. 204 LCT) y vacaciones anuales y licencias (Art. 174 y 175 LCT). La obligación de cumplir con estas normas es para proteger la salud psíquica del trabajador, pues está comprobado que las jornadas extensas y la falta de los descansos establecidos por ley, además de producir fatiga y ser negativo para el rendimiento del trabajador, aumentando los riesgos de accidentes de trabajo.

Ante el incumplimiento de estas normas el trabajador podrá intimar al empleador a que las cumpla inmediatamente, bajo apercibimiento de sentirse gravemente injuriado y considerarse despedido.

DERECHOS DEL EMPLEADOR

(OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR)

1- **Derecho del empleador de organización y dirección** (obligación del trabajador de obediencia y diligencia) Art. 64 y 65 LCT:

El empleador tiene el derecho **de organizar (modo, tiempo y lugar en que debe realizarse el trabajo) y dirigir al trabajador dentro de los límites de la ley de Contrato de Trabajo, Convenio Colectivo** aplicable a su actividad **y contrato de trabajo**.

Este derecho comprende:

a- **El derecho a modificar unilateralmente las condiciones del contrato de trabajo (lo que se llama jus variandi), “siempre y cuando” la modificación sea:**

- Razonable: es decir, debe ser justificada (ej. por cambio de tecnología, para mejorar las condiciones de trabajo, etc.)
- No altere las condiciones esenciales del contrato de trabajo: Así, la doctrina en su mayoría ve modificable: 1) Las tareas: siempre y cuando se respete la categoría laboral. 2) La jornada: solo en lo que respecta a la distribución de las horas, ej. de cortado ha corrido o viceversa, pero el empleador no podrá unilateralmente aumentar la jornada pactada. 3) El lugar de trabajo: puede modificarse siempre y cuando la distancia no sea considerable. 4) Remuneración: No puede ser modificada unilateralmente por el empleador.
- No cause daño moral o material al trabajador: La modificación no puede perjudicar al trabajador, a su persona ni a sus bienes.

De no cumplir con estos requisitos el empleador podrá caer en un exceso o abuso del Ius Variandi, teniendo el trabajador dos opciones:

- 1- Interponer una medida cautelar (por vía sumarísima, consultando un abogado, al sindicato o bien por intermedio del ministerio de trabajo) “para que se lo restituya a sus tareas habituales”, si a criterio del juez la modificación no cumple con alguno de los requisitos mencionados, emplazará al empleador a restablecer las condiciones de trabajo anteriores, bajo apercibimiento de aplicar astreintes (especie multa) en caso de incumplimiento. El juez rechazará la acción cuando el restablecimiento sea materialmente imposible, por ej. cierre de la sección.
- 2- Intimar fehacientemente al empleador expresando los motivos por los cuales considerará que la modificación es irrazonable, altera las condiciones esenciales del contrato de trabajo y le causa un daño moral y material, y que si en 48hs. no lo restituye a sus tareas habituales se considerará indirectamente despedido. Pasadas las 48hs. podrá darse por despedido, claro que después ante un eventual juicio será el juez quien deba considerar si hubo exceso o abuso del ius variandi y por ende al trabajador le corresponden las indemnizaciones previstas en la LCT.

b- **El derecho del empleador a aplicar sanciones disciplinarias como:**

- Apercibimientos: Es la sanción más leve.
- Suspensiones: En su conjunto no puede ser más de 30 días en el año, contadas desde la primera suspensión.
- Despido con causa: Hay quienes lo rechazan como sanción disciplinaria por su efecto terminal del contrato, no posible de rectificar.

Son requisitos necesarios para su validez:

- 1- Deben comunicarse por escrito; por telegrama o carta documento, o bien nota que deberá ser firmada por el trabajador por razones de prueba.
- 2- Debe expresar el motivo que justifica la sanción, para que en su caso, el juez pueda valorar si la sanción fue justificada.
- 3- Debe expresar el plazo cuando la sanción sea una suspensión. Lo conveniente es poner la fecha de inicio y finalización; de no tener fecha de inicio empezará a correr desde que el trabajador es notificado. Los días se cuentan de manera corrida (hábiles e inhábiles).
- 4- Debe ser proporcional a la falta o incumplimiento cometido. Para su aplicación habrá que tener en cuenta la gravedad de la falta e incumplimiento, además, habrá que ver si el trabajador tiene sanciones anteriores y su antigüedad.
- 5- Debe ser contemporánea a la falta o incumplimiento cometido; no debe transcurrir un lapso de tiempo que haga pensar que el empleador consintió la falta. La demora se justifica en caso de haber sido necesario un sumario interno para saber quien cometió la falta.
- 6- No debe haber duplicación de sanciones; es decir, a una falta o incumplimiento del trabajador no se le puede aplicar más de una sanción. Ej. si el trabajador falta se lo debe apercibir o suspender, pero no ambas sanciones.

Cabe destacar que no es posible modificar las condiciones del contrato de trabajo como sanción disciplinaria (Art. 69 LCT); como tampoco, se puede aplicar ningún tipo de multas como sanción (Art. 131 LCT).

Derecho de defensa del trabajador: El trabajador desde que le es notificada la sanción tiene 30 días (corridos) para impugnar la sanción, de lo contrario quedará consentida. Se entiende que la impugnación es ante el empleador, lo común es firmar en disconformidad (contestar el telegrama) cuestionando su procedencia o extensión, la consecuencia de no hacerlo es que se considera consentida, “perdiendo

el derecho a cuestionarla en lo sucesivo”. También podrá impugnarse judicialmente iniciando una acción legal.

Generalmente cuando se quiere echar a un trabajador se lo empieza a sancionar previamente mediante apercibimientos y sanciones, además se le busca dar continuidad a fin de una vez acumulados estos utilizar la sanción máxima, el despido con causa.

c- El derecho del empleador de hacer controles personales y médicos:

El empleador tiene el derecho a poder hacer controles personales de entrada y salida mediante sistemas de selección automática, los que deberán ser verificados regularmente por el Ministerio de Trabajo a fin de que no afecten la dignidad del trabajador. Los de entrada buscan que el trabajador no ingrese materiales peligrosos al trabajo, los de salida que no sustraiga bienes de la empresa.

Otra expresión de este derecho es el control médico que el empleador puede manarle al trabajador cuando este falte por enfermedad.

2- Derecho del empleador de exigirle fidelidad al trabajador Art. 85 LCT:

Consiste en la obligación que tiene el trabajador de guardar secreto respecto a información o datos que puedan perjudicar a la empresa o empleador. Cuanto mayor sea la jerarquía del trabajador mayor será este deber.

3- Derecho del empleador de exigirle al trabajador que no compita deslealmente Art. 88 LCT:

El trabajador está obligado a no ejercer por cuenta propia o bajo la dependencia de otro la misma actividad o negocio que el empleador, salvo autorización de este. Claro que en su caso, habrá que analizar, si efectivamente son actividades similares, la magnitud del negocio y la cercanía con la empresa del empleador.

Si el empleador al contratar el trabajador conocía que éste ejercía la misma actividad por cuenta propia o bajo la dependencia de un 3°, no podrá luego querer despedir (con causa) al trabajador basándose en que no cumplió con esta obligación. A igual conclusión habrá que llegar cuando el empleador conozca el hecho con posterioridad y lo consienta expresa o tácitamente; o bien cuando el empleador conociendo la actividad del candidato al empleo, no le exigió exclusividad al contratarlo.

4- Derecho del empleador a exigirle al trabajador que cuide las herramientas e instrumentos de trabajo Art. 86 LCT:

El trabajador está obligado a conservar las herramientas, equipos o útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro de su uso normal y habitual.

5- Derecho del empleador a pedirle al trabajador ayuda extraordinaria Art. 89LCT:

El trabajador está obligado a prestar auxilio o ayuda extraordinaria en caso de poder existir un inminente y grave peligro en las instalaciones o personas de la empresa. Es decir, cuando el empleador se enfrente a un accidente en la empresa o cuando este fuera inminente; en estos casos el trabajador tendrá la obligación de prestar su apoyo sin restricciones horarias y hasta en tareas no propias. Esta obligación no implica claudicar al cobro de horas extras.

Los contratos de trabajo se presumen por un plazo indeterminado (si bien existen contratos laborales por tiempo determinado, estos son excepcionales).

La ley establece que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado está sujeto a un período de prueba de 3 meses. Durante este período el trabajador puede ser despedido sin que corresponda pagarle indemnización, pero el empleador siempre debe declarar y registrar dicha relación ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y en la documentación laboral de la empresa, pagar las contribuciones, y depositar los aportes a la seguridad social.