

2.025 — 2° Año TUP - UTN

LEGISLACIÓN

Profesora: Dra. Lonati, Marcela Paola



UNIDAD (4-2) — DERECHOS Y DEBERES / REMUNERACIÓN / JORNADA

DEFINICIÓN GENERAL

Se entiende por **derechos y deberes de las partes** a las prestaciones recíprocas y facultades que surgen del contrato de trabajo.

Abarcan tanto al trabajador 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 especialmente en la **Ley de Contrato de Trabajo (arts. 62 a 89)**.

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

1. El **trabajador** debe “trabajar”, prestando su fuerza con el fin de brindar el trabajo prometido.
2. 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, hacer o no hacer**.

Deben cumplirse dentro del marco de la **buena fe, la colaboración y la solidaridad** (arts. 62 y 63, LCT), que son deberes genéricos de conducta aplicables a ambas partes.

DERECHOS DEL EMPLEADOR

El empresario tiene distintas **atribuciones o poderes** enumerados en la LCT.

Estas facultades deben ejercerse con criterio funcional y en forma razonable, ya que se interrelacionan y necesitan mutuamente.

El empleador:

- Establece las modalidades de la prestación (**facultad de organización**).
- Dicta reglamentos internos (**poder reglamentario**).
- Emite directivas a los trabajadores (**poder de dirección**).
- Controla el cumplimiento de las órdenes (**facultad de control**).
- Puede sancionar incumplimientos (**poder disciplinario**).
- Puede modificar ciertas condiciones no esenciales del contrato (**ius variandi**).

Facultades específicas:

• Facultad de organización

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

• Facultad de dirección

Potestad del empleador de emitir directivas mediante órdenes e instrucciones relativas a la forma y modalidad del trabajo, según las necesidades de la empresa.

• Facultad de control

Facultad para verificar el cumplimiento de las órdenes impartidas.

• Poder reglamentario

Consiste en la posibilidad de dictar reglamentos internos escritos, que incluyan obligaciones, prohibiciones, normas de conducta, etc.

• Facultad de alterar condiciones del contrato (ius variandi)

Derecho del empleador de modificar ciertos aspectos del contrato en forma unilateral, con prudencia y razonabilidad, cuando sea necesario para modernizar o mejorar la producción.

• Poder disciplinario

El art. 67 de la LCT establece:

“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.

Principales deberes:

- **Pago de la remuneración:**
Es el deber principal (arts. 103 a 149, LCT).
 - **Deber de seguridad y protección:**
El empleador debe adoptar medidas para proteger la salud psicofísica y la dignidad del trabajador, evitando daños personales o patrimoniales.
 - **Deber de ocupación:**
Art. 78 LCT: “El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva según su calificación o categoría profesional.”
 - **Deber de diligencia:**
Obligación de cooperar para el correcto desarrollo de la relación laboral y garantizar el ejercicio de los derechos del trabajador.
 - **Deber de observar obligaciones frente a organismos sindicales y de seguridad social:**
Ingresar aportes y contribuciones, entregar constancias y certificado de servicios y remuneraciones.
 - **Deber de no discriminar e igualdad de trato:**
Se prohíben las discriminaciones arbitrarias; el trato distinto solo es válido ante causas objetivas.
 - **Deber de llevar libros:**
Todo empleador debe llevar un **libro especial** (art. 52, LCT).
 - **Deber de formación profesional:**
Obliga a otorgar capacitación profesional (Ley 24.576).
-

DERECHOS DEL TRABAJADOR

• Invenciones o descubrimientos

Art. 82 LCT:

“Las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen, salvo que haya sido contratado para ello.”

• Derecho a la formación profesional en las PYMES

Art. 96 Ley 24.467:

“La capacitación profesional es un derecho y un deber fundamental de los trabajadores de las pequeñas empresas, quienes tendrán acceso preferente a programas de formación continua financiados con fondos públicos.”

Otros derechos reconocidos:

- 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.
 - Exigencia del cumplimiento de obligaciones previsionales y sindicales.
 - Derecho a la entrega del certificado de trabajo.
-

DEBERES DEL TRABAJADOR

• Deber de diligencia y colaboración

Art. 84 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 le provean.”

También debe prestar auxilio o ayuda extraordinaria al empleador en casos de peligro para personas o bienes de la empresa.

• Deber de fidelidad

Relacionado con el principio de buena fe. Implica conducta honesta y leal hacia el empleador.

• Deber de obediencia

Surge como contrapartida del poder de dirección del empleador. Implica subordinación jerárquica y acatamiento de órdenes legítimas.

• Custodia de instrumentos de trabajo

Art. 86 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 derivado del uso normal.”

• Responsabilidad por daños

Art. 87 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 o derivados de diligencia normal.

- **Deber de no concurrencia (competencia laboral)**

Art. 88 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**.

El empleador debe pagar la remuneración aunque el trabajador no preste servicios, siempre que se haya puesto a disposición.

Solo se pierde el derecho si la falta se debe a culpa del trabajador (arts. 78 a 103, LCT).

Características de la remuneración:

- **Patrimonial:** genera ganancia.
 - **Igual y justa:** principio de igual remuneración por igual tarea (art. 14 bis, CN).
 - **Insustituible:** no puede reemplazarse por beneficios sociales ni rubros no remunerativos.
 - **Dineraria:** debe abonarse en dinero; hasta el 20% puede ser en especie.
 - **Inalterable e intangible:** no puede reducirse unilateralmente ni por debajo del salario mínimo.
 - **Integra:** se debe percibir completa (adelantos hasta 50%, descuentos hasta 20%).
 - **Continua:** se paga sin interrupciones durante el vínculo laboral.
 - **Alimentaria:** asegura la subsistencia del trabajador y su familia.
 - **Inembargable:** hasta el monto del salario mínimo vital y móvil.
 - **Irrenunciable:** cualquier renuncia es nula.
- =====

PRESTACIONES DE CARÁCTER NO REMUNERATIVO

Son prestaciones que se originan en la relación laboral pero **no constituyen contraprestación directa del trabajo**.

Tienen por objeto otorgar beneficios o reparar daños.

Tipos:

- **Beneficios sociales**

Art. 103 LCT (Ley 24.700):

“Los beneficios sociales otorgados en forma directa por el empleador o por medio de terceros son prestaciones de seguridad social que tienen por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o su familia. No son remunerativas ni dinerarias ni acumulables ni sustituibles en dinero.”

- **Prestaciones complementarias no remunerativas**

Integran la remuneración salvo excepciones (como retiros de socios-gerentes a cuenta de utilidades, etc.).

- **Compensación no remunerativa**

Asignaciones en dinero que se entregan por suspensiones laborales debidamente justificadas (por falta o disminución de trabajo).

- **Asignaciones no remunerativas**

Otorgadas por decretos del Poder Ejecutivo para compensar deterioros salariales.

=====

SALARIO MÍNIMO VITAL

Definido en el art. 116 LCT como:

“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 suma menor (art. 119 LCT).

Excepciones:

- Trabajadores domésticos.
- Trabajadores agrarios.
- Aprendices o menores.
- Trabajadores públicos provinciales o municipales.

El salario mínimo es fijado por el **Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil** (Ley 24.013, art. 135), integrado por representantes de trabajadores, empleadores y el Estado Nacional.

El salario mínimo **no incluye subsidios, asignaciones familiares ni beneficios sociales**, ya que no son remunerativos.

Además existe el **salario mínimo convencional**, fijado por los convenios colectivos, que suele ser **superior al legal** y también es **irrenunciable e inderogable**.

=====

CLASIFICACIÓN DEL SALARIO

Por la forma de determinarla:

- Por tiempo.
- Por resultado o rendimiento.

Por su importancia patrimonial:

- Principales.
- Complementarias (viáticos, gratificaciones, propinas, etc.).

Según su forma de pago:

- En dinero.
 - En especie.
- =====

JORNADA

(El documento solo la menciona en el título final, sin desarrollo adicional)