

TRABAJO Y CIUDADANÍA – TRABAJO N8

Prof. Cristina Mingotti

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES (Leer)

Obligación Genérica de las partes. Las partes se deben recíprocamente obligaciones fundamentales y accesorias. Están obligadas no sólo a lo que resulta de su acuerdo particular sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, ya sea que provengan de la ley, estatutos o convenios colectivos, apreciados con criterio de solidaridad y colaboración. Tienen obligaciones de prestación y de conducta.

a) Facultades o derechos del empleador:

1) **Dirección** (art.65) El empleador tiene facultad de disponer de todas aquellas medidas conducentes al mejor desenvolvimiento de la actividad, consiste en dar instrucciones de carácter general, órdenes mandatos, etc.

2) **Ejercer el ius variandi** (art.66) con ciertas limitaciones; es la facultad que posee el empleador de modificar las formas y modalidades del contrato de trabajo, pudiendo ejercerla sólo con criterio prudente y sin agravios al trabajador. El empleador tiene la facultad de disponer con respecto a su trabajador subordinado, en principio, sobre el cambio de tareas, el de horario o el lugar de trabajo, es ésta una potestad del empleador unilateral y admisible en la relación de trabajo. Se fundamenta en los poderes jerárquicos del empleador, aunque condicionados a límites específicos, no pudiendo ejercerse esta facultad como sanción disciplinaria.

Esta facultad debe ser ejercida razonablemente no pudiendo en ningún caso: a) Alterar modalidades esenciales del contrato de trabajo; b) Causar un perjuicio material al trabajador; c)causarle un perjuicio moral; d) constituir un ejercicio irrazonable.

3) **Aplicar medidas disciplinarias** (arts. 67; 68 y 69). El empleador puede imponer sanciones al trabajador por incumplimiento de sus obligaciones laborales. Las sanciones pueden ser apercibimientos o amonestaciones verbales o escritas, suspensiones con el no pago de la remuneración, hasta llegar a la máxima sanción: el despido justificado. Esta facultad se encuentra limitada también por el principio de razonabilidad, el empleador debe adecuar sus sanciones proporcionalmente a las faltas o incumplimientos del trabajador.

Defensa del Trabajador. Este puede cuestionar la causa de la sanción dentro de los 30 días corridos de notificada la medida, pasado este plazo se tiene por consentida la medida y por aceptada la falta.

a) Obligaciones del empleador

:1) **Pago de la remuneración al trabajador** (art. 74) Es la principal obligación y se corresponde con la obligación del dependiente de estar a disposición. Tiene carácter alimenticio, no puede ser motivo de modificación en perjuicio al trabajador, ni se puede excusar la falta de pago en razón alguna. La falta de pago del sueldo origina la mora automática, el trabajador puede considerarse despedido por esta causa.

2) **Deber de seguridad para tutelar la integridad y dignidad del trabajador observando las normas de higiene y seguridad del trabajo** (art.75) Implica diversas obligaciones:3) De dar. Deben otorgarse condiciones de trabajo que no perjudiquen la salud psicofísica del trabajador más allá del riesgo genérico que impone la vida, proveyéndose elementos personales de protección (guantes, antiparras, cascos, botas, etc.)

a)De hacer. Deben realizarse las reformas que sean necesarias a fin de evitar las consecuencias dañosas en la salud del trabajador (limpieza del aire, luz, medios de protección de máquinas, etc)

b)De no hacer. Debe evitarse todo aquello que pueda dañar la salud del trabajador, no sólo referido a la naturaleza de la labor nociva, sino también a las condiciones en que se halla aquel, para no exigirle esfuerzos que puedan dañar o empeorar su salud

.3)**Deber de ocupación efectiva** (art.78) El empleador debe garantizar al trabajador ocupación efectiva y ésta debe estar de acuerdo con su calificación y la categoría profesional que en forma explícita o implícita se tuvo en cuenta al momento de su ingreso o al ser promovido.

5)**Deber de cumplir con las obligaciones ante los organismos sindicales y de la seguridad social. Certificado de trabajo.** (art.80)

)Obligaciones frente a organismos sindicales. La responsabilidad del empleador como agente de retención configura una obligación contractual y su incumplimiento podría configurar un ilícito penal.

)Obligaciones emergentes de la seguridad social. Son los aporte y contribuciones previsionales y los referidos a las asignaciones familiares. Su incumplimiento también podría configurar un ilícito penal.

)Certificado de trabajo. Cuando el trabajador lo requiera y aunque ya se hubiera extinguido la relación laboral, el empleador debe dar constancia documentada de ella. Este certificado debe indicar el tiempo de servicio, su naturaleza, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

a)Derechos del Trabajador:

Cada una de las obligaciones del empleador constituyen derecho de los trabajadores. Pueden citarse a modo de ejemplo:

- 1)Al cobro de la remuneración en tiempo y forma;
- 2)Al respeto de las condiciones pactadas;
- 3)A la seguridad en el lugar de trabajo;
- 4)Al goce de las licencias establecidas en la ley;
- 5)A la estabilidad en el empleo, protección contra el despido arbitrario;
- 6)Al respeto por su dignidad;
- 7)Etc.

a)Deberes del Trabajador:

1)**Diligencia y colaboración** (art.84) El trabajador debe prestar sus servicios con puntualidad, asistencia regular y dedicación. Debe adecuar su prestación a la naturaleza de la actividad y a los medios que se le provean. La negligencia del trabajador en el cumplimiento de esta obligación puede hacerlo pasible de sanciones disciplinarias.

2)**Fidelidad** (art.85) Implica la obligación de discreción, reserva o secreto de las informaciones a las que tenga acceso

3)**Observación de las órdenes e instrucciones que le impartan** (art.86) El trabajador debe observarlas cuando se refiera a la ejecución del contrato y ya sea que se las imparta el propio empleador o sus representantes.

4)**Responsabilidad por daños por dolo o culpa grave** (art. 87) El Trabajador debe responder cuando actuó con dolo o culpa grave y si esto se produjo en el ejercicio de sus funciones. No existe responsabilidad se actuó con culpa simple o negligencia.

FACULTADES DEL EMPLEADOR

Facultad (lo que puede hacer aun sin consentimiento del trabajador)	Consiste en:	Límite	Exceso en su ejercicio	Ejemplos
<u>Dirección</u>	Ordenes e instrucciones	Vinculadas al objeto del contrato	Negativa a cumplir	<u>Válido:</u> A un docente pedirle que evalúe a sus alumnos, <u>No Válido:</u> al mismo docente pedirle limpiar el patio
<u>Disciplinaria</u>	Sanciones en casos de incumplimientos	Razonabilidad (la sanción acorde a la falta)	Oponerse por escrito dentro de los 30 días	<u>Válido:</u> Una llegada tarde: apercibimiento <u>No Válido:</u> la misma falta sancionada con el despido
<u>Modificación (IUS VARIANDI)</u>	Cambiar alguna característica del contrato de trabajo.	Modificar condiciones esenciales; Causar Daño Material o Moral; Ser irrazonable	Oponerse por escrito. Reclamar restitución o considerarse despedido	<u>Válido:</u> Cambiar lugar de trabajo a 10 cuadras; <u>No Válida:</u> cambiarlo a 1000 km.

ACTIVIDADES:

- 1) Pensar un contrato de trabajo determinado e indicar dos instrucciones que pueda dar el empleador dentro de la facultad de dirección
- 2) Explica con tus palabras en que consiste el IUS VARIANDI.
- 3) Piensa una situación en la que se ejerza la facultad de modificar en forma abusiva, descríbela e indica cual es el perjuicio causado.
- 4) ¿Qué es la facultad disciplinaria y en qué casos puede utilizarse?
- 5) Piensa un ejemplo en el que se haga uso de esta facultad indicando falta cometida por el trabajador y sanción que resulte aplicable respetando los límites legales.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

PAGAR LA REMUNERACION	En tiempo y forma
DEBER DE SEGURIDAD	Garantizar las condiciones de seguridad e higiene.
DEBER DE OCUPACIÓN	Dar tarea acorde
OBSERVAR OBLIGACIONES FRENTE A ORGANIZACIONES SINDICALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	Pagar aportes sindicales y ante las cajas de jubilaciones y obras sociales. (Indemn. 1 sueldo mensual hasta el cumplimiento Art.132 bis LCT -s/Art.43 Ley 25345-)
CERTIFICADO DE TRABAJO	Entregar constancia de tareas realizadas (Art. 80 últ.párr, Indemn 3 sueldos. LCT -s/Art.45 Ley 25345-)

ACTIVIDADES:

- 1) Explica con tus palabras cada una de las obligaciones del empleador.
- 2) Lucas se presenta en el horario habitual en su lugar de trabajo y el empleador le dice que se vuelva a su casa porque no tiene tareas para asignarle, ante la pregunta de Lucas de cuando las tendrá el empleador contesta que no sabe. ¿Qué deber del empleador no se cumple en esta situación? ¿Qué debe hacer Lucas?
- 3) A Mariano no le pagan su sueldo desde hace 3 meses. ¿Qué puede hacer al respecto? Redacta un telegrama de intimación.
- 4) ¿Qué sucede si el empleador descuenta los importes para sindicato, jubilación y obra social y no los deposita en estas instituciones?
- 5) ¿Qué tiene derecho a reclamar un trabajador al que se le niega el certificado de trabajo pasados los 30 días de finalizada la relación contractual y 2 hábiles de efectuada la intimación pertinente? Redacta el telegrama de intimación.