

EFIP II



El Contrato de
Trabajo

UNIVERSIDAD

SIGLO 21

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

» El contrato de Trabajo

Objetivos específicos:

Determinar la incidencia del costo laboral en las organizaciones.
Registrar contablemente las transacciones originadas en relaciones laborales.

La Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 2º — Ámbito de aplicación.

La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.

b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente. (Inciso sustituido por art. 72 inc. a) de la Ley N° 26.844. Vigencia: de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de su entrada en vigencia)

c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario. (Inciso sustituido por art. 104 de la Ley N° 26.727 B.O.

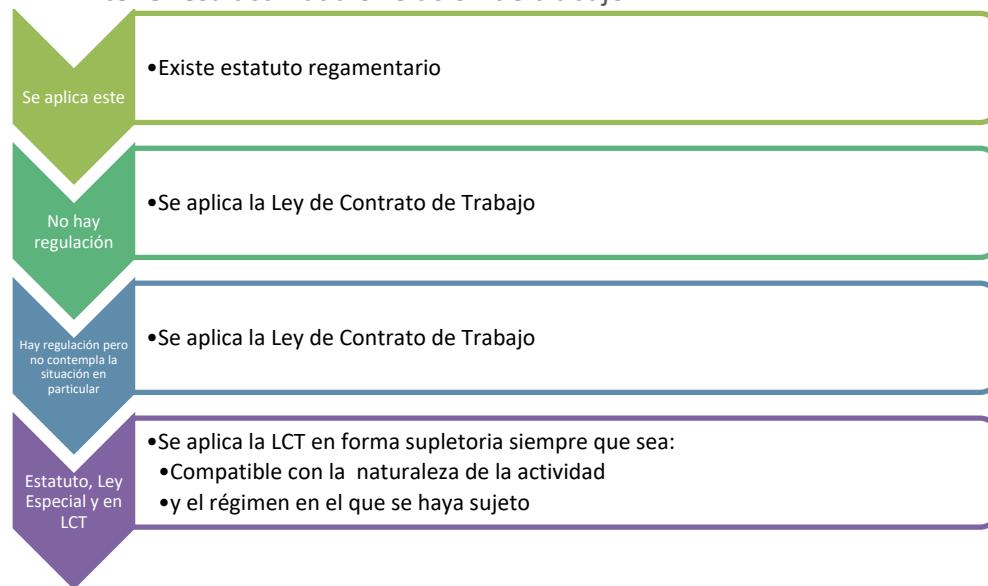
28/12/2011)

(Artículo sustituido por art. 3º de la Ley N° 22.248 B.O. 18/7/1980)

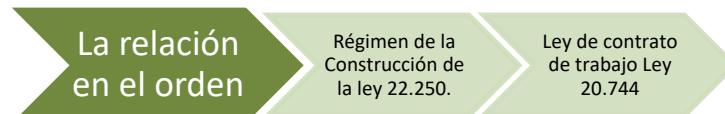
Debe interpretarse este artículo que la LCT es aplicable a este caso solo cuando se cumple con dos condiciones:

1. Cuando la ley sea compatible con la naturaleza de la actividad;

2. que sus normas no se opongan al régimen jurídico que pudiera tener esa actividad o relación de trabajo.



Ejemplo: Si un albañil ha sido despedido por su empleador y pretende reclamar en juicio la indemnización por despido. Para este ejemplo hay 2 normas que contemplan el instituto.



¿Cuál deberíamos aplicar? Ambas normativas se oponen, sin embargo el instituto de fondo de cese laboral fue creado por el legislador específicamente adecuándose a la actividad, por lo tanto al caso deberá aplicarse lo establecido en el Régimen de la Construcción y no la indemnización contenida en la Ley de Contrato de Trabajo.

Si un empleador despidió a la empleada doméstica que colabora con las labores del hogar. ¿Aplicará la ley de contrato de trabajo 20.744?

La relación en el orden

Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares.
Ley N°26.844

En el segundo párrafo establece en qué casos no resulta de aplicación sino que se rige por el régimen especial.

Semejanzas y diferencias con otros contratos del derecho civil:

El contrato de trabajo es un contrato especial por lo tanto goza de las mismas características de los demás contratos, por ello es aplicable el Art.957 del Código Civil y Comercial de la Nación

ARTICULO 957.- Definición. Contrato es el acto jurídico mediante el cual dos o más partes manifiestan su consentimiento para crear, regular, modificar, transferir o extinguir relaciones jurídicas patrimoniales.

Art. 21. — Contrato de trabajo.

Habrá 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 período 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.

Para abordar las semejanzas y diferencias entre un contrato de trabajo y los demás contratos del código civil y comercial de la Nación Ley N°26.994 deberá leer las Notas tipificantes contenido en la bibliografía básica- Mirolo; R. R.; Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pag.140 a 145.

Ejemplo de la inexistencia del vínculo laboral por ausencia de requisitos constituye el fallos dictado en los autos "Pili, Antonio Alberto c/Jockey Club Asociación Civil"

Capacidad. Forma y Objeto

Capacidad del Trabajador:

Art. 189. — Menores de dieciséis (16) años. Prohibición de su empleo.

Queda prohibido a los empleadores ocupar personas menores de dieciséis (16) años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.

(Artículo sustituido por art. 7º de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Art. 189. Bis — Empresa de la familia. Excepción.

Las personas mayores de catorce (14) y menores a la edad indicada en el artículo anterior podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres (3) horas diarias, y las quince (15) horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar. La empresa de la familia del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción.

Cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la empresa del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma.

(Artículo sustituido por art. 8º de la [Ley N° 26.390](#) B.O. 25/6/2008)

Consentimiento:

Art. 45. El consentimiento debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes del contrato de trabajo, dirigidas a la otra y aceptadas por ésta, se trate de ausentes o presente

Objeto:

Art. 37. —Principio general.

El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o

determinada. En este último caso, será conforme a la categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la relación, de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

Se sanciona con nulidad, los contratos que tengan un objeto ilícito:

Art. 38. — Servicios excluidos.

No podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos.

Art. 39. — Trabajo ilícito.

Se considerará ilícito el objeto cuando el mismo fuese contrario a la moral y a las buenas costumbres pero no se considerará tal si, por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consintiera, tolerara o regulara a través de los mismos.

Art. 40. — Trabajo prohibido.

Se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones.

La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador.

Formas del contrato de trabajo:

Art. 48. — Forma.

Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares.

Art. 49. — Nulidad por omisión de la forma.

Los actos del empleador para cuya validez esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo exigieran una forma instrumental determinada se tendrán por no sucedidos cuando esa forma no se observare.

No obstante el vicio de forma, el acto no es oponible al trabajador.

El artículo 90, LCT, establece como principio general que “*el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado*”, condicionando la existencia de la contratación por tiempo o plazo determinado a dos

circunstancias: “*a) que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de duración*”; y “*b) que las modalidades de las tareas o actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen*”.

La relación del trabajo

Concepto

Art. 22. — Relación de trabajo.

Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Art. 23. — Presunción de la existencia del contrato de trabajo.

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 demostrase lo contrario.

Esa presunción operará igualmente aún 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 presta el servicio.

Art. 24. — Efectos del contrato sin relación de trabajo.

Los efectos del incumplimiento de un contrato de trabajo, antes de iniciarse la efectiva prestación de los servicios, se juzgarán por las disposiciones del derecho común, salvo lo que expresamente se dispusiera en esta ley.

Dicho incumplimiento dará lugar a una indemnización que no podrá ser inferior al importe de un (1) mes de la remuneración que se hubiere convenido, o la que resulte de la aplicación de la convención colectiva de trabajo correspondiente.

Algunas cuestiones que deberá responder al respecto:

¿Existe CT cuando la relación laboral se ha puesto en acción, si haber hecho la negociación previa de la remuneración?

¿Si una persona presta sus servicios ad honorem para una asociación sin fines de lucro, hay CT?

¿La contratación de un monotributista para evitar la contratación de un empleado para prestación de servicios, podrá ser considerados como CT?

¿Si se ha realizado la firma del CT, sin embargo no se realizó la debida prestación de servicios, será considerado trabajador?

Las partes del contrato de trabajo:

Art. 25. — Trabajador.

Se considera "trabajador", a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

Art. 26. — Empleador.

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.

Art. 27. — Socio-empleado. —Las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le imparten o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia.

Exceptúanse las sociedades de familia entre padres e hijos. Las prestaciones accesorias a que se obligaren los socios, aun cuando ellas resultasen del contrato social, si existieran las modalidades consignadas, se considerarán obligaciones de terceros con respecto a la sociedad y regidas por esta ley o regímenes legales o convencionales aplicables.

Art. 28. — Auxiliares del trabajador.

Si el trabajador estuviese autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél, salvo excepción expresa prevista por esta ley o los regímenes legales o convencionales aplicables.

Art. 29. — Interposición y mediación — Solidaridad.

Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para

desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas. (*Párrafo sustituido por art. 75 de la Ley Nº 24.013 B.O. 17/12/1991*)

Art. 29 BIS. — El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la Seguridad Social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la Convención Colectiva, será representado por el Sindicato y beneficiado por la Obra Social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria.

(*Artículo incorporado por art. 76 de la Ley Nº 24.013 B.O. 17/12/1991*)

Art. 30. — Subcontratación y delegación. Solidaridad.

Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones

de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social". Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250. (*Párrafo incorporado por art. 17 de la Ley Nº 25.013 B.O. 24/09/1998*)

Art. 31. —Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad.

Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria.

Para vincular estos conceptos correctamente deberá leer el contenido en la bibliografía básica- Mirolo; R. R.; Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pag.146 a 149.

Derechos y deberes en el contrato de trabajo

Para vincular estos conceptos correctamente deberá leer el contenido en la bibliografía básica- Mirolo; R. R.; Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pag.158 a 173.

Art. 62. —Obligación genérica de las partes.

Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

Art. 63. —Principio de la buena fe.

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.

Art. 64. —Facultad de organización.

El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

Artículo 65. —Facultad de dirección.

Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

Art. 66. —Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.

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 optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará 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.

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley Nº 26.088](#), B.O. 24/04/2006.)

Art. 67. — Facultades disciplinarias. Limitación.

El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) 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.

Art. 68. —Modalidades de su ejercicio.

El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las

convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

Art. 69. —Modificación del contrato de trabajo - Su exclusión como sanción disciplinaria.

No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

Art. 70. —Controles personales.

Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal. Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.

Art. 71. —Conocimiento.

Los controles referidos en el artículo anterior, así como los relativos a la actividad del trabajador, deberán ser conocidos por éste.

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley N° 27.322](#) B.O. 15/12/2016)

Art. 72. —Verificación.

La autoridad de aplicación está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

Art. 73. —Prohibición. Libertad de expresión.

El empleador no podrá, ya sea al tiempo de su contratación, durante la vigencia del contrato o con vista a su disolución, realizar encuestas, averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de preferencia sexual del trabajador. Este podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no interfiera en el normal desarrollo de las tareas.

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley N° 26.911](#) B.O. 5/12/2013)

Art. 74. —Pago de la remuneración.

El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley.

Art. 75. —Deber de seguridad.

El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasiones pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

(Artículo sustituido por art. 1º de la [Ley Nº 27.323](#) B.O. 15/12/2016)

Art. 76. —Reintegro de gastos y resarcimiento de daños.

El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

Art. 77. —Deber de protección - Alimentación y vivienda.

El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando este habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refecciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.

Art. 78. —Deber de ocupación.

El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquéllas

para las que fue contratado tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio. 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 las convenciones colectivas de trabajo.

Art. 79. —Deber de diligencia e iniciativa del empleador.

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 acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de 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 estuviese en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

Art. 80. —Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social - Certificado de trabajo.

La obligación de 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.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días

hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente. (*Párrafo incorporado por art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000*)

Art. 81. —Igualdad de trato.

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

Art. 82. —Invenciones del trabajador.

Las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenezcan.

Las 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, son propiedad del empleador.

Son igualmente de su propiedad las invenciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto.

Art. 83. —Preferencia del Empleador - Prohibición - Secreto. —ARTICULO 83.- El empleador deberá ser preferido en igualdad de condiciones a los terceros, si el trabajador decidiese la cesión de los derechos a la invención o descubrimiento, en el caso del primer párrafo del artículo 82 de esta ley.

Las partes están obligadas a guardar secreto sobre las invenciones o descubrimientos logrados en cualquiera de aquellas formas.

Art. 84. —Deberes de diligencia y colaboración.

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.

Art. 85. —Deber de fidelidad.

El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.

Art. 86. —Cumplimiento de órdenes e instrucciones.

El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le imparten sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. 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 derivados del uso.

Art. 87. Responsabilidad por daños.

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.

Art. 88. —Deber de no concurrencia.

El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.

Art. 89. —Auxilios o ayudas extraordinarias.

El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

La Remuneración

Existen diversos tipos de remuneraciones:

Ordinarias: cuando la remuneración surge como la retribución de los servicios prestados lo que determina que su pago goza de cierta periodicidad.

Extraordinaria: son los que nacen como retribución de los servicios prestados pero esporádicamente, en cuyo caso el pago se acreditará los requisitos de su ocurrencia. Son ejemplo: las horas extras.

Los vaivenes económicos vividos en nuestro país dieron lugar a un sinnúmero de medidas de emergencia, y como consecuencia de las circunstancias graves y excepcionales, surgieron las asignaciones no remunerativas.

Las asignaciones no remunerativa consisten en pagos de sumas fijas de carácter especial, y no remunerativo ya que no tiene incidencia laborales (premio, SAC, vacaciones, etc.) ni en lo que respecta a la seguridad social.

El artículo 103 (Ley de Contrato de Trabajo) conceptualiza lo que la misma entiende como sueldo o salario en general, y en el artículo 103 bis enumera los beneficios sociales de carácter no remunerativo; cuya incorporación a la ley de rito fue en el año 1996. La norma define a la jornada de trabajo como el tiempo que el empleado está a disposición de su empleador, aunque no utilice sus servicios y mientras no pueda disponer este tiempo en su propio beneficio. Por ejemplo: esto sucede si el empleador a causa de una sanción fiscal procede una clausura por la que el empleado no puede cumplir debidamente sus labores, igualmente genera la obligación de abonar la remuneración correspondiente al empleador.

Basta es la doctrina que consagra a la remuneración como la retribución por el trabajo ajeno, si tenemos en cuenta que el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo con el objetivo de conseguir el fin perseguido por aquel, dicha fuerza de trabajo ha de transformarse necesariamente en salario.

Bajo esta concepción y coincidiendo con el más alto tribunal de nuestro país en la causa Pérez Anibal c/ Disco SA, las retribuciones abonadas bajo los conceptos del artículo 103 bis con la excusa del costo laboral tanto para el trabajador como para el empleador, no es nada más que sumas integrantes de la remuneración.

Sueldo básico:

Es la remuneración mensual del trabajador, base para el cálculo de los adicionales legales y contractuales.

Antigüedad:

Es el tiempo de permanencia en el servicio. Está definido en el Art. 18 de la Ley de contrato de trabajo.

Art. 18. — Tiempo de servicio.

Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

Horas Extras

Cuando el trabajador pone su fuerza laboral en horas normales, si éste supera las 48 horas semanales, se considerarán extras. Si las mismas son realizadas en los días laborables deberá abonarse con un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual. Las horas extras fueron trabajadas los sábados después de 13:00horas, domingos o feriados el recargo correspondiente es del 100% sobre el salario habitual.

Sin embargo debemos señalar que en el caso de existir exceso a la jornada lógicamente debería abonarse, pero no siempre con los recargos de estipulados en el Art. 201 de la Ley de Contrato de trabajo. Es decir las horas trabajadas en exceso de la jornada normal pero que no exceda la jornada legal no corresponde que sean abonadas con el recargo del 50% o 100%.



"Es decir que para calcular correctamente la cantidad de horas extras deberá revisar cuál es la jornada de trabajo realiza el empleado."

Existen límites máximos para la realización de horas suplementarias:

- No más de una hora por día (considerando jornada desigual de 5 días de 9 horas, y sábado de 3 horas)
- 30 horas mensuales
- No más de 200 horas por año calendario.
- Prohibición de trabajar horas extras en ambientes insalubres.
- Prohibición de trabajar horas suplementarias los empleados cuya modalidad de contratación sea contrato a tiempo parcial.

Finalmente el trabajador no está obligado a prestar servicio en horas suplementarias, salvo en los casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa. Art. 203- LCT.

Adicionales:

Son todos los conceptos que el empleado percibe de manera habitual, regular y permanente.

Premios:

Corresponde a cualquier concepto abonado sin que sean de manera habitual sino que espontáneamente se decide abonar bajo determinadas y

especiales condiciones por ejemplo: presentismo, premio por ventas, incentivos.

En general responde, a resultados alcanzados en el desempeño de la tarea, o bien por expectativas que se tiene en un desempeño futuro.

Cálculo de vacaciones y licencias especiales:

Vacaciones

Las vacaciones son una garantía constitucional consagrada en el Art. 14 bis y legalmente se encuentra reconocidos en los Arts. 150 a 157 de la Ley de Contrato de Trabajo. Las distintas convenciones colectivas de trabajo suelen tratarlas, estas regulaciones solo podrán imponer mejores condiciones que las de la ley de rito.

Maza, Bangueses, Bloise, Maza, Maza, Neiner, Vincelot al respecto señalan que: las vacaciones responden a necesidades de tipo biológico, social y económico. Se traduce en el derecho del trabajador a gozar de un descanso anual y pago para satisfacer las necesidades de esparcimiento y relación con su grupo familiar y constituyen la liberación temporaria del deber de estar a disposición del empleador.

Las vacaciones constituyen un descanso anual obligatorio remunerado de acuerdo a la antigüedad del empleo, para computar dicha antigüedad deberá ser aquella que el trabajador tendría al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

Período de otorgamiento: entre el 1 de octubre de un año y el 30 de abril del año siguiente. Puede otorgarse otros plazo de otorgamiento mediante resolución fundada de la autoridad de aplicación Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Excepción en el caso que el empleador no haya cumplido con su obligación de notificar por escrito dentro de los 45 días de anticipación al empleado sus vacaciones, en este caso se prorroga el período de otorgamiento hasta el 31 de mayo pudiendo el trabajador tomárselas previo notificación fehaciente al empleador.



El plazo de otorgamiento que vence en mayo opera como un plazo de caducidad, es decir que si el trabajador no tomara sus vacaciones se pierden cada año si no se gozan. Si no se denuncia que fueron gozadas no resultan compensables en dinero, se considera que medió renuncia al goce del beneficio.

Inicio de la licencia: debe comenzar un día lunes o el primer día hábil si este fuera feriado. Y si el empleado trabaja días inhábiles deberá comenzar el primer día posterior goce del descanso semanal.

Comunicación de las vacaciones: 45 días de anticipación como mínimo.

Fraccionamiento: en principio no deben fraccionarse, la letra de la ley resulta clara cuando establece que los días deben ser corridos. Sólo se prevé traspaso y acumulación de un tercio, siempre y cuando sea convenido entre las partes. Así mismo se prevé la acumulación con la licencia por matrimonio.

Vacaciones y enfermedad: Se suspende el goce de las vacaciones y el trabajador ingresa con licencia por enfermedad, obtenida el alta se reanuda las mismas.

Cálculo de Vacaciones

Para el cálculo de las vacaciones deberá separarse primeramente el cálculo de los días correspondiente y luego la remuneración base para el cálculo. Comenzamos con el cálculo de los días correspondientes:

- 1) Goce de la totalidad de los días establecidos en el Art. 150.

Requisitos:

El empleado deberá haber trabajado como mínimo la mitad de los días hábiles del año calendario.

Se computan como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera prestar servicios.

Se consideran como días efectivamente trabajados, considerándose como tales aquellos que devengan remuneración

- los días que el trabajador no preste servicios por causas no imputables a sí mismo.
- los días por ausencia por enfermedad inculpable
- días por ausencia por accidente de trabajo
- días por ausencia por licencias especiales
- días que correspondan a conservación de puesto de trabajo
- días de licencia por maternidad y excedencia.

- 2) Cuando no alcancen a trabajar el total de días indicados en el punto anterior le corresponderá gozar un día de vacaciones por cada 20 de trabajo efectivo.
- 3) Cálculo de días proporcional únicamente corresponden en el caso de extinción de la relación laboral al solo efecto del cálculo de la indemnización por vacaciones no gozadas.
- 4) En el caso de trabajadores por temporada deberá hacer la proporción en función del Art. 153. Por ejemplo un empleado que

trabaja una temporada de 4 meses tendrá aproximadamente 100 días efectivos, por lo tanto se calculará $100/20$ le corresponderá 5 días de vacaciones.

Respecto del cálculo de la retribución: antes que todo el empleado percibirá la remuneración por vacaciones antes de goce de las mismas.

- 1) Trabajos remunerados de manera mensual: El importe de sueldo que reciba al momento del otorgamiento dividido en 25.
- 2) Si la remuneración se fijara por día o por hora: se multiplica el valor hora por horas diarias por la cantidad de días corridos.
Empleado que trabaja 9 horas o más: se toma 9 horas.
Empleado que trabaja 8 horas o menos: se toma 8 horas
- 3) Remuneración variable se deben promediar los últimos 12 meses y los últimos 6 meses y se paga el mejor.

Licencias Especiales

Además del descanso anual la ley prevé otras licencias en su Título V, art. 158 y obedecen a particulares circunstancias. Sin embargo sólo para una de ellas establece requisitos para el goce, y es para la licencia por exámenes:

Los exámenes deberán estar referidos a planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismos provincial o nacional competente.
el beneficiario deberá acreditar haber rendido el examen mediante certificado expedido por la institución donde curse.

Sueldo Anual Complementario

Concepto

Es conocido como el aguinaldo, consiste en el sueldo número 13 del trabajador; y la ley lo define como la doceava parte del total de remuneraciones percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

Características:

Anual
Complementario
Remuneratorio

Diferido: Es decir se va devengando mes a mes, se devenga por el tiempo de servicio remunerado, haya existido o no contraprestación laboral.

Abonado en dos cuotas

Normativa involucrada Ley de Contrato de trabajo: Art. 103, 104, 105, 121, 122 y 123. Ley 23.041 (1984).

Liquidación de SAC:

Para la liquidación del impuesto deberá tenerse presente dos cuestiones:

1) determinación de la base de cálculo

2) la regla del devengamiento.

Para la primera de ellas, hace a la determinación del quantum que se calculan como el 50% de la mejor remuneración mensual devengada por todo concepto remunerativo dentro de los dos semestres que terminan en junio y diciembre de cada año, cuyo vencimiento son el 30/06 y el 18/12 respectivamente. Para esta segunda cuota, tiene la particularidad que al momento del pago no se conoce cuál es la mejor remuneración abonada durante el semestre, por lo tanto una vez devengada la remuneración del mes de diciembre deberá recalcularse la correspondiente cuota del SAC y abonarse junto a estas remuneraciones que tiene como fecha de pago el cuarto día hábil del mes de enero.

Un tema a revisar es si las gratificaciones en concepto de premios devengadas y abonadas voluntariamente por el empleador forman parte de la base de cálculo del SAC, y en esta cuestión no está en discusión la incidencia si dicha gratificación es ordinaria (habitual y regular). Sin embargo las consideradas no habituales deberán computarse la doceava parte si se trata de una gratificación ordinaria de pago anual

La regla de devengamiento es la proporcionalidad: el aguinaldo va a ser proporcional al tiempo trabajado por los empleados. En el supuesto que el empleado no haya trabajado todo el semestre deberá proporcionarlo en función de los días trabajados.

$$\text{SAC Proporciona} = \frac{\text{Mayor remuneración mensual del semestre}}{2 / 180} \times \text{Días del semestre devengado}$$



Bibliografía de referencias

Ley N.º 20744 (13 de mayo de 1976). Régimen de Contrato de Trabajo. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Mirolo, R. R. (2003). Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Córdoba. 2º Edición.

Userpater, M. N. (2017). *Guía Práctica para el empleador*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Errepar.